

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Permasalahan**

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dan dominan dalam suatu perusahaan maupun instansi baik pemerintah maupun swasta oleh karena itu tenaga kerja yang dimiliki perusahaan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang menentukan dalam suatu instansi baik pemerintah maupun swasta. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu factor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Pada umumnya di perusahaan maupun instansi belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan masih rendahnya produktivitas atau kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas atau tanggung jawabnya di lingkup perusahaan maupun instansi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Menurut Mangkunegara “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Adapun pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Agus Dharma (1991:105) “Kinerja

pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor". Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan.

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas. Salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yakni guru dan tenaga kependidikan yang profesional.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai di dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Kemudian di dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya pasti mempunyai suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil pekerjaan dan tugas yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka perlu melaksanakan kegiatan bersama secara efektif sehingga pekerjaan akan berjalan dengan baik dan salah

satu faktor yang menunjang tercapainya tujuan dalam instansi atau perkantoran adalah terbentuknya kerjasama yang baik dan efektif antara sesama pegawai.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Demikian pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Oleh Siagian (2004:138), definisi mengenai motivasi yakni pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional.

Pengamatan selama penelitian yang dilakukan oleh penulis, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai yang dicapai oleh karyawan belum maksimal. Fenomena ini dalam kenyataannya, juga masih ditemukan pada beberapa pegawai termasuk pegawai Madrasah Ibtidaiyah Almourky. Beberapa hal yang menjadi

indikator atas fakta ini antara lain terlihat beberapa pegawai yang datang terlambat setelah jam pelajaran pertama berbunyi, sedikitnya perhatian pegawai/guru terhadap siswa yang bermasalah. Untuk mengatasi masalah tersebut kita harus meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja yang lebih yaitu dengan memotivasi diri sendiri, melakukan pelatihan / mengevaluasi kerja pegawai, melakukan penilaian terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan adanya kinerja pegawai, masalah maupun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor lingkungan dan faktor keluarga yang mungkin terjadi dalam setiap kegiatan akan dapat diketahui dengan segera dan sekaligus dapat dilakukan suatu pencegahan agar tidak berkelanjutan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan rumusan judul sebagai berikut :

***“Kinerja Pegawai Pada Madrasah Ibtidaiyah Almourky”***

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat memberikan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya beberapa pegawai yang datang terlambat setelah jam pelajaran pertama berbunyi.
2. Sedikitnya perhatian pegawai/guru terhadap siswa yang bermasalah.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja pegawai pada Madrasah Ibtidaiyah Almourky.
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Madrasah Ibtidaiyah Almourky.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan dengan jelas mengenai :

1. Peningkatan kinerja pegawai/guru pada Madrasah Ibtidaiyah Almourky.
2. Untuk mengetahui faktor yang menyebabkan kurangnya kinerja pegawai/guru pada Madrasah Ibtidaiyah Almourky.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat di laksanakan nya penelitian ini adalah :

1. Dapat digunakan sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi Kepala Madrasah Ibtidaiyah Almourky.
2. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan intelektual dan landasan teoritis serta sebagai bahan perbandingan, terutama yang mengkaji dan meneliti lebih lanjut terhadap pokok permasalahan.
3. Dapat menjadi rujukan dalam membangun kinerja pegawai/guru yang lebih efektif.

## **1.6 Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Madrasah Ibtidaiyah Almourky, yang beralamatkan di Jl. Al-Mukarromah No.6 Mongolato – Telaga Kab. Gorontalo.

### **2. Waktu Penelitian**

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data dan informasi ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan.

**Tabel 1. Uraian Kegiatan Penelitian Hingga Ujian Akhir**

No	Uraian Kegiatan	Waktu Pelaksanaan Tahun 2014-2015																							
		Agust.				Sep.				Okb.				Nop.				Des.				Januari.			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan	■	■	■	■																				
2	Menyusun Proposal dan Bimbingan					■	■	■	■																
3	Seminar Proposal									■	■	■	■												
4	Pelaksanaan Penelitian													■	■	■	■	■	■	■	■				
5	Ujian Akhir																					■	■	■	■

**1.7 Sumber data**

Adapun yang di jadikan sumber data pada penelitian ini yaitu :

1. Sumber data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari subyek penelitian melalui wawancara dengan para pegawai/guru di Madrasah Ibtidaiyah Almourky.
2. Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh dari instansi/lembaga yang mendukung hasil wawancara sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

**1.8 Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini yaitu :

1. Observasi yaitu penulis melakukan pengamatan secara langsung pada lokasi penelitian
2. Wawancara yaitu penulis melakukan wawancara langsung dengan sumber data yakni pegawai/guru di Madrasah Ibtidaiyah Almourky itu sendiri.

3. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dan informasi dengan melihat dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### **1.9 Tehnik Analisis Data**

Untuk menganalisis data yang didapatkan peneliti menggunakan analisis deskriptif yang menggambarkan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara, maupun dokumentasi.