

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Peningkatan sumber daya manusia bertitik tolak pada upaya pembangunan di bidang pendidikan. Sementara pembangunan di bidang pendidikan ditentukan oleh upaya yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia. Sehingga, upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan pendidikan yang dilaksanakan.

Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.<sup>1</sup> Sementara sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau *power*). Sumber daya manusia juga disebut sebagai sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia, dipunyai juga oleh makhluk organisme lainnya, seperti pada hewan, tumbuh-tumbuhan, bahkan dipunyai juga oleh unsur dalam. Dalam hal ini, manusia sebagai perencana, pelaksana, pengendali dan evaluasi suatu pembangunan dan menikmati hasil evaluasi suatu pembangunan, sangat mempengaruhi keberhasilan pembanguinan, karena manusia mempunyai peran yang sangat menentukan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 65.

<sup>2</sup> Abdurrahman Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 11-12.

Dengan demikian, pengembangan sumberdaya manusia adalah suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat.<sup>3</sup> Sementara itu Payaman J. Simanjuntak berpendapat bahwa: sumberdaya manusia mengandung dua pengertian: pertama, usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan pengertian kedua adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.<sup>4</sup>

Pengembangan sumber daya manusia didasarkan pada kenyataan bahwa perbaikan “*human factor*” akan memberikan kontribusi yang besar pada laju pertumbuhan pembangunan, sehingga peningkatan sumber daya manusia dipandang sebagai kunci keberhasilan dalam pembangunan yang dapat menjamin kemajuan dan kestabilan ekonomi.

Menurut teori *human capital*, kualitas sumber daya manusia selain ditentukan oleh kesehatan, juga ditentukan oleh pendidikan. Sebagai negara yang sedang berkembang, Indonesia menerapkan salah satu strategi dalam peningkatan sumber daya manusia adalah peningkatan pendidikan. Pendidikan dipandang tidak hanya dapat menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan (keahlian) guru, pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> MM. Papayungan, *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*, (Bandung: Mizan, 1995), hlm. 109.

<sup>4</sup> Payaman J Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: FE UI, 1985), hlm. 1.

<sup>5</sup> T. Noer Effendi, *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1995), hlm. 16.

Untuk itu, investasi haruslah diarahkan untuk meningkatkan “*human capital stock*” dan “*physical capital stock*”, sebagai upaya peningkatan “*human capital stock*” dan “*physical capital stock*” berupa peningkatan sumber daya guru yang pada akhirnya guru memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Perlunya peningkatan sumber daya guru di sekolah, karena guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya, karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja yang dimilikinya.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan, sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Gunawan mengemukakan bahwa Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Imam Gunawan, *Pelayanan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 23.

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.<sup>7</sup>

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan

---

<sup>7</sup> Wijaya dan Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994), hlm. 44.

suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Harapan dalam Undang-Undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas.

Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran, karena guru merupakan pribadi yang berkembang. Bila perkembangan ini dilayani, sudah tentu dapat lebih terarah dan mempercepat laju perkembangan itu sendiri, yang pada akhirnya memberikan kepuasan kepada guru dalam bekerja di sekolah, sehingga sebagai pekerja, guru harus berkemampuan yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu

berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambilan baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambilan dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah.

Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya. Disisi lain kinerja guru pun dipersoalkan ketika mempercibangkan masalah peningkatan mutu pendidikan. Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai harapan Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dengan kenyataan yang terjadi dilapangan merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya dilema tersebut, sebab hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru, melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru ke arah yang lebih baik sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Berdasarkan hasil pengamatan di Sekolah Dasar Negeri dan Swasta di Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan, peneliti menemukan bahwa sebagian besar kepala sekolah berkomitmen dalam meningkatkan

sumber daya guru di Sekolah Dasar. Upaya pengembangan dan peningkatan tersebut dilakukan dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan pendidikan serta mendorong peningkatan guru yang memiliki pendidikan lulusan SMA untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, yakni pendidikan diploma dan diupayakan guru memiliki pendidikan minimal sarjana. Hal demikian dapat juga dilihat dari hasil wawancara peneliti dengan salah seorang Kepala Sekolah Dasar Negeri dan Swasta di Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan, sebagai berikut:

“Upaya peningkatan SDM guru di sekolah, masing-masing guru mata pelajaran, harus selalu diikutsertakan pada setiap workshop dan juga diklat. Dengan begitu, pengetahuan-pengetahuan yang baru selama mengikuti kegiatan workshop dan juga diklat benar-benar memberikan tambahan ilmu bagi seluruh guru. Di samping mengikuti workshop, guru juga didorong untuk memiliki pendidikan sesuai kualifikasi pendidikan minimal sarjana atau diploma III sebagaimana yang ditetapkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dengan demikian, akan menjadikan siswa di sekolah lebih mendapatkan pendidikan yang bermutu.”<sup>8</sup>

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri dan Swasta Se-Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan”**.

## **B. Penegasan Istilah**

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian, maka dilakukan penegasan istilah, sehingga penelitian yang dilakukan memperoleh gambaran yang jelas dan terarah pada tujuan penelitian, sebagai berikut :

---

<sup>8</sup> Sobari (Kepala Sekolah), *Wawancara*, Tanggal 13 Maret 2013.

## 1. Pengembangan Sumberdaya Manusia

Menurut Hasibuan pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.<sup>9</sup>

Menurut Fathoni, sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau power). Sumber daya manusia juga disebut sebagai sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia, dipunyai juga oleh makhluk organisme lainnya, seperti pada hewan, tumbuh-tumbuhan, bahkan dipunyai juga oleh unsur dalam. Dalam hal ini, manusia sebagai perencana, pelaksana, pengendali dan evaluasi suatu pembangunan dan menikmati hasil evaluasi suatu pembangunan, sangat mempengaruhi keberhasilan pembangunan, karena manusia mempunyai peran yang sangat menentukan.<sup>10</sup>

Dengan demikian, pengembangan sumberdaya manusia adalah suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat.<sup>11</sup> Sementara itu Payaman J. Simanjuntak berpendapat bahwa: sumberdaya manusia mengandung dua pengertian: pertama, usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan pengertian kedua adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 65.

<sup>10</sup> Abdurrahman Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 11-12.

<sup>11</sup> MM. Papayungan, *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*, (Bandung: Mizan, 1995), hlm. 109.

<sup>12</sup> Payaman J Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: FE UI, 1985), hlm. 1.



## 2. Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara, kinerja berasal dari kata “*job performance/actual permance*” yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Secara bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.<sup>13</sup>

Dalam kamus bahasa Indonesia, kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja.<sup>14</sup> Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.<sup>15</sup>

Menurut Supriyadi, guru adalah tenaga pengajar atau pendidikan yang mentransfer ilmu kepada peserta didik baik di kelas maupun di luar kelas. Menurut Supriyadi, guru merupakan suatu profesi di Indonesia baru dalam taraf sedang tumbuh (*emerging profession*) yang tingkat kematangannya belum sampai pada yang telah dicapai oleh profesi-profesi lainnya, sehingga

---

<sup>13</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rosda Karya, 2000), hlm. 67.

<sup>14</sup> Dessy Anwar, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, (Surabaya: Karya Abditama, 2001), hlm. 33.

<sup>15</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1995), hlm. 433.

guru dikatakan sebagai profesi yang setengah-setengah atau semi professional.<sup>16</sup> Adapun yang dimaksud dengan kinerja guru adalah prestasi yang diperlihatkan dalam bentuk perilaku.<sup>17</sup>

Menurut Sudarmayanti (2002) dalam Wahyudi, menjelaskan bahwa kinerja erat hubungannya dengan masalah produktifitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana untuk menentukan produktifitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Organisasi yang dimaksud adalah sekolah.<sup>18</sup>

Dengan demikian dipahami bahwa kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja; dan kinerja dapat juga diartikan sebagai kemampuan dalam melakukan sesuatu. Meskipun demikian, penelitian ini memfokuskan pada kinerja dari segi hasil atau prestasi kerja yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memiliki keahlian mendidik, sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan dalam pendidikan.

### 3. Manajemen Kelas

Menurut Djamarah, kata manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *manager* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*,

---

<sup>16</sup> Dedi Supriyadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1999), hlm. 33.

<sup>17</sup> Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan: Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan secara Komprehensif*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2012), hlm. 103.

<sup>18</sup> *Ibid.*

dengan kata benda *management*, dan manager untuk melakukan kegiatan manajemen. Manajemen adalah kata aslinya dari bahasa Inggris, yaitu *management*, yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan, pengelolaan.<sup>19</sup>

Sulaeman mengartikan bahwa kelas dalam arti umum menunjukkan kepada pengertian sekelompok siswa yang ada pada waktu yang sama menerima pelajaran yang sama dan dari guru yang sama pula. Kelas dalam arti luas merupakan bagian dari masyarakat kecil yang sebagian adalah suatu masyarakat sekolah yang sebagian suatu kesatuan di organisasi menjadi unit kerja secara dinamis menyelenggarakan kegiatan-kegiatan.<sup>20</sup>

Menurut Amatembun, yang dimaksud dengan "manajemen atau pengelolaan kelas adalah upaya yang dilakukan oleh guru dalam menciptakan dan mempertahankan serta mengembang-tumbuhkan motivasi belajar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan".<sup>21</sup> Sedangkan menurut Usman "Pengelolaan kelas/manajemen kelas yang efektif merupakan prasyarat mutlak bagi terjadinya proses belajar mengajar yang efektif". Pengelolaan dipandang sebagai salah satu aspek penyelenggaraan sistem pembelajaran yang mendasar, di antara sekian macam tugas guru di dalam kelas.<sup>22</sup>

Berdasar pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen atau pengelolaan kelas merupakan usaha sadar untuk mengatur kegiatan proses belajar mengajar secara sistematis yang mengarah pada penyiapan

---

<sup>19</sup> Syaiful Bahri Djaramah dan Aswan Zain, *Strategi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 175.

<sup>20</sup> Sulaeman, *Menjadi Guru*, (Bandung: Diponegoro, 2009), hlm. 23.

<sup>21</sup> NA. Amatembun, *Manajemen Kelas, Penuntun Bagi Guru dan Calon Guru*, (Bandung: FIP IKIP Bandung, 1989), hlm. 22.

<sup>22</sup> Moh. Uzer Usman *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003), hlm. 97.

sarana dan alat peraga, pengaturan ruang belajar, mewujudkan situasi atau kondisi proses belajar mengajar berjalan yang baik dan tujuan kurikuler dapat tercapai dengan melalui perencanaan program, pengorganisasian kelas, aktualisasi program dan pengontrolan hasil yang diperoleh.

## **C. Permasalahan**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, sehingga dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian, ini yaitu :

- a. Upaya peningkatan guru di sekolah sudah dilakukan dengan cara memfasilitasi dan mendorong guru untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan pendidikan (diklat), namun masih ditemukan adanya guru memiliki kinerja yang kurang baik dan kurang mampu dalam memenej kelas.
- b. Pembangunan sumber daya manusia (siswa) di sekolah dilakukan dengan mendorong setiap guru untuk memiliki tingkat pendidikan minimal diploma, dan diupayakan untuk strata, minimal sarjana, namun masih ditemukan adanya guru memiliki kinerja yang kurang baik dan kurang mampu dalam memenej kelas.
- c. Rendahnya kinerja guru di sekolah dan kurangnya kemampuan guru dalam memenej kelas dilihat dari masih rendahnya tanggung jawab guru di sekolah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing.
- d. Rendahnya kinerja guru di sekolah dan kurangnya kemampuan guru dalam memenej kelas dilihat dari masihn banyaknya guru yang kurang mampu

dalam menyusun dan membuat program semesteran dan RPP yang digunakan sebagai panduan dalam pembelajaran, sehingga ditemukan adanya guru yang kurang menguasai materi pelajaran yang disampaikan

## **2. Batasan Permasalahan**

Agar penelitian yang dilakukan lebih terarah dan sampai kepada maksud dan tujuan yang diinginkan, maka penelitian ini difokuskan pada pengembangan sumber daya manusia, yakni guru yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dan pengaruh yang diperoleh dari pengembangan tersebut terhadap kinerja guru SD baik negeri maupun swasta Se-Kecamatan Pangkalan Kurasan Kabupaten Pelalawan. Adapun kinerja guru yang difokuskan dalam penelitian ini adalah (a) perencanaan dan persiapan mengajar, (b) penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, (c) penguasaan metode dan strategi mengajar, (d) pemberian tugas-tugas kepada siswa, (d) pengelolaan kelas, (e) penilaian dan evaluasi.

## **3. Rumusan Permasalahan**

Berangkat dari permasalahan dan batasan permasalahan di atas, sehingga rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah pengembangan SDM oleh kepala sekolah secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri dan Swasta Se-Kecamatan Pangkalan Kuras, Pelalawan.
- b. Apakah pengembangan SDM oleh kepala sekolah secara parsial berpengaruh terhadap manajemen kelas di Sekolah Dasar Negeri dan Swasta Se-Kecamatan Pangkalan Kuras, Pelalawan

- c. Apakah pengembangan SDM oleh kepala sekolah dan manajemen kelas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri dan Swasta Se-Kecamatan Pangkalan Kuras, Pelalawan.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan SDM oleh kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri dan Swasta Se-Kecamatan Pangkalan Kuras, Pelalawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan SDM oleh kepala sekolah berpengaruh terhadap manajemen kelas di Sekolah Dasar Negeri dan Swasta Se-Kecamatan Pangkalan Kuras, Pelalawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan SDM oleh kepala sekolah dan manajemen kelas berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri dan Swasta Se-Kecamatan Pangkalan Kuras, Pelalawan

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat secara Teoritis

Manfaat teoritis juga dikenal dengan manfaat akademis. Disebutkan sebagai manfaat akademis, karena manfaat yang dapat membantu peneliti untuk lebih memahami suatu konsep atau teori dalam suatu disiplin ilmu. Dalam melihat manfaat secara teoritis atau akademis dari suatu penelitian, di mana manfaat yang diperoleh dapat dilihat baik secara umum maupun secara khusus.

Secara umum, penelitian ini diharapkan dapat membantu membantu kita dalam mengetahui pengaruh dari sumber daya manusia terhadap kinerja guru pada suatu lembaga pendidikan. Sementara secara khusus atau spesifik, penelitian ini dapat membantu kita dalam mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia oleh Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri dan Swasta Se-Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan.

## 2. Manfaat secara Praktis

Manfaat praktis adalah manfaat yang bersifat terapan dan dapat segera digunakan untuk keperluan praktis, misalnya memecahkan suatu masalah, membuat keputusan, memperbaiki suatu program yang sedang berjalan. Dalam manfaat praktis, peneliti juga harus bersifat praktis, langsung pada persoalan dan spesifik. Dengan demikian, dari penelitian ini diharapkan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dapat berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar baik negeri maupun swasta Se-Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan.

## **F. Sistematika Penulisan**

Agar penelitian yang dilakukan lebih terarah dan sampai kepada maksud yang diinginkan, maka penelitian disusun ke dalam lima bab penelitian, sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan. Dalam bab ini memaparkan tentang latar belakang, penegeasan istilah, permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematikan penulisan.

Bab II Konsep Teoretis. Dalam bab ini dibahas tentang variable-variabel penelitian meliputi : pengembangan sumber daya manusia, kinerja, manajemen kelas, kerangka penelitian dan konsep operasional.

Bab III Metodologi Penelitian. Dalam bab ini menjelaskan tentang metodologi yang digunakan dalam penelitian, meliputi : jenis penelitian, variabel penelitian, subyek dan obyek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data penelitian.

Bab IV Analisa dan Pembahasan. Dalam bab ini membahas menguraikan tentang hasil penelitian yang diperoleh, meliputi gambaran umum penelitian, penyajian data penelitian, dan pembahasan.

Bab V Kesimpulan Dan Saran. Dalam bab ini menjelaskan tentang kesimpulan akhir yang diperoleh dalam penelitian setelah dilakukan analisis dan pembahasan. Kemudian, dari kesimpulan yang diperoleh direkomendasikan beberapa saran yang diperlukan.