

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah proses berkesinambungan yang harus terus berjalan seiring dengan usia manusia. Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya yang ada di negaranya. Seperti yang dikatakan Dr. Kartini Kartono menyatakan bahwa kunci pembangunan masa mendatang adalah pendidikan. Ini berarti, pendidikan diharapkan dapat menggerakkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas keberadaannya serta mampu berpartisipasi dalam gerak pembangunan.

Guru sebagai salah satu unsur dalam proses belajar mengajar (PBM) memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat asal katanya kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, dengan beberapa “*entries*” yaitu: 1) melakukan, menjalankan, melaksanakan; 2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar; 3) melaksanakan

atau menyempurnakan tanggung jawab; dan 4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang (Mangkuprawira, 2009).

Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Guru pada posisi ini menjadi fasilitator pada proses pembelajaran di sekolah. Dia harus mampu melaksanakan tugas dalam proses pembentukan dan pengembangan *soft skills* dan *hard skills* atas aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap spiritual/sosial pada peserta didik. Karena itu guru yang profesional harus melaksanakan tugasnya secara profesional pula agar menghasilkan siswa yang lebih bermutu sesuai tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Allah S.W.T, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tugas profesi guru meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan yang berguna bagi anak didik dalam hidup bermasyarakat dan bernegara. Tugas guru lain dalam hubungannya dengan pembimbingan harus dapat menjadikan dirinya sebagai orangtua kedua bagi para anak didik dan harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya. Pembelajaran dalam bentuk apapun hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya. Di masyarakat guru diposisikan pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena seorang guru dianggap

memiliki kematangan ilmu dan kepribadian, seperti yang disyaratkan dalam penguasaan tiga kompetensi guru itu.

Mitchell dalam Mulyasa, (2005:125) mengatakan bahwa ada beberapa kriteria untuk mengukur kinerja seorang guru, yaitu *quality of work, promptness, initiative, capability, and communication*. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kesungguhan setiap guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, baik yang menyangkut peningkatan kompetensi, kreativitas, dan kemampuan berkomunikasi dengan bahasa taktis, sehingga mempermudah siswa memahami apa yang disampaikan guru.

Dalam hal ini, guru/pengajar/pendidik adalah pelanggan internal yang perlu diperhatikan agar puas dalam menyampaikan proses pembelajaran dan puas dengan hasil yang dicapai siswa kepada organisasi yang dinaunginya.

Organisasi sama seperti makhluk hidup, dimana organisasi tersebut bisa menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan lingkungannya. Perubahan lingkungan strategik organisasi yang sangat cepat dalam berbagai dimensi, seperti teknologi, ekonomi, sosial, globalisasi, dan lain-lain menuntut organisasi mampu beradaptasi pada perubahan itu. Apabila terlambat beradaptasi maka kemungkinan besar organisasi akan mundur. Oleh sebab itu hal yang harus dilakukan oleh organisasi untuk tetap bertahan dan berkembang adalah mengembangkan lagi pembelajaran organisasi agar mampu beradaptasi dengan perubahan itu (Ancok, 2008).

Menurut Jimenez et al (2007) salah satu strategi untuk berubah dan berkembang adalah dengan belajar. Dengan belajar maka organisasi akan bisa mendapat banyak pengetahuan. Pengetahuan merupakan kunci untuk mempertahankan perusahaan. Organisasi dituntut untuk belajar tidak hanya dari dalam tetapi dari luar organisasi juga.

Kebutuhan organisasi untuk selalu belajar mengarah pada konsep *organizational learning*. Menurut Argirys dan Schon (1978) *organizational learning* terjadi ketika setiap anggota organisasi bertindak sebagai agen pembelajaran bagi anggota organisasi lainnya, merespon untuk mengubah lingkungan internal dan eksternal organisasi dengan mendeteksi dan mengoreksi kesalahan-kesalahan teori yang digunakan dan menyimpan hasil penyelidikan didalam citra pribadi dan kepentingan bersama dalam sebuah organisasi.

Menurut Antal (2002) pembelajaran organisasi pada dasarnya adalah sebuah proses interaktif dan kreatif. Kadang dicapai dengan memperoleh dan menerapkan pengetahuan yang ada dan kadang dengan menghasilkan pengetahuan baru. Dalam kedua situasi, kreativitas diperlukan karena transfer pengetahuan dari satu konteks ke yang lain tidak pernah pada proses penyalinan sederhana.

Dengan berkomitmen untuk belajar maka organisasi bisa sangat memahami lingkungannya, yang meliputi pelanggan, pesaing, dan teknologi (Salim, 2011). Belajar dari hal yang tidak terduga dan belajar dari orang lain juga

dapat menghasilkan sebuah perubahan dan inovasi (Huysman, 2000). Hal ini sejalan dengan Chang dan Lee (2007) dengan belajar, organisasi bisa bertahan dalam kompetisi di era global dan dengan belajar organisasi juga mendapatkan *competitive advantage*.

Kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas guru yang bersangkutan yang tercermin pada kualitas guru dalam menjalankan fungsi, peran, dan tugasnya, baik sebagai pendidik maupun pengajar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah pendidikan dan pelatihan, pembelajaran organisasi dan kompetensi. Pendidikan dan pelatihan dengan materi yang tepat dengan latar belakang pendidikannya yang tinggi diharapkan kinerjanya akan semakin baik. Pembelajaran organisasi akan nampak pada manajemen sekolah yang modern diharapkan akan membawa perubahan yang lebih baik untuk kemajuan sekolah, pada akhirnya pihak sekolah akan selalu mendukung upaya-upaya pembelajaran yang dilakukan guru-guru. Kompetensi sangat diperlukan untuk mendukung daya saing didunia pendidikan. Guru-guru diharapkan memiliki kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing, dan lebih unggul dibanding yang lain sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

Peran motivasi dalam kinerja pada organisasi sangatlah penting. Pattigrew (1991) dalam Walton (1999) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor penting untuk kinerja perusahaan. Di dalam pencapaian kinerja karyawan,

motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan seperti dikemukakan Nimran (1996) yang mengatakan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu.

Motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Manusia membutuhkan goal *portofolio* tiga dimensi untuk mengukur dirinya sendiri dalam tiga lapisan, yaitu : materi, intelektual, dan spiritual (Heri Pratikto, 2010). Sedangkan menurut Ancok dan Najati oleh Muafi (2003) membagi dua klasifikasi motivasi: motivasi primer dan motivasi spiritual. Kebutuhan spiritual merupakan kebutuhan yang fitri yang pemenuhannya tergantung pada kesempurnaan manusia dan kematangan individu.

Agustian (2005) menegaskan bahwa salah satu motivasi yang mendorong seseorang melakukan aktivitas adalah motivasi spiritual. Motivasi spiritual menyangkut kesadaran seseorang bahwa dirinya mempunyai hubungan dengan Tuhan Pencipta dirinya dan alam semesta. Unsur spiritual dalam diri manusia membuat kita bertanya mengapa kita mengerjakan sesuatu dan membuat kita mencari cara-cara yang secara fundamental lebih baik untuk melakukannya (Zohar, 2005).

Kondisi yang ada di PPMI Assalaam saat ini, terutama untuk kinerja guru masih banyak kekurangan terutama di kedisiplinan yaitu ada guru yang kedatangannya terlambat selain itu, ada juga guru yang meninggalkan jam pelajaran sebelum waktunya.

Assalaam merupakan pondok pesantren modern islam di Surakarta. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian kesartrian, diperoleh informasi bahwa semakin lama tingkat mengajar guru setiap tahunnya, kinerja guru di bagian kesartrian belum mengalami perubahan peningkatan kualitas mengajar. Hal ini dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab, kedisiplinan, komunikasi antar guru, kualitas belajar mengajar, dan masih banyak hal lain lagi. Dari segi indikator kualitas kinerja guru di PPMI Assalaam, tanggung jawab dan kedisiplinan guru adalah yang paling minimum perkembangannya. Hal ini pula yang mendasari peneliti untuk meneliti pembelajaran organisasi dan motivasi spiritual bagi guru pengabdian di Assalaam. Terdapat fenomena bahwa kinerja guru pengabdian masih banyak yang belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja yang tidak sesuai harapan organisasi/pondok pesantren. Hasil kerja tidak tercapai dengan baik karena guru menjalankan tugas dan tanggung jawab kurang maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari perencanaan program kegiatan pembelajaran terhadap santri/murid. Kinerja guru pengabdian yang rendah juga terlihat saat dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Pengelolaan kelas yang kurang sehingga membuat suasana belajar tidak kondusif, hal ini terlihat jelas dari suasana kelas yang bising dan banyak juga murid yang meninggalkan kelas saat kegiatan belajar dan juga banyak santri tertidur saat jam pelajaran. Guru pengabdian jarang memberikan evaluasi berupa soal latihan mingguan kepada santri sehingga guru kurang mengetahui tingkat pemahaman yang diserap oleh santri. Guru pengabdian juga kurang mendapatkan apresiasi dari kalangan senior atau atasan yang kurang memperhatikan kinerja guru pengabdian. Namun jika

dibayangkan, apabila tidak ada guru pengabdian yang mengabdikan untuk tinggal di lingkungan pondok pesantren akan sulit untuk mengatur dan mengadakan berbagai macam kegiatan santri. Mengingat jam mengajar guru pengabdian lebih panjang dibandingkan guru non pengabdian, maka bagaimana meningkatkan kinerja guru pengabdian di PPMI Assalaam ini penting untuk dikaji.

Berdasarkan berbagai kajian fenomena masalah yang diuraikan diatas peneliti berkeinginan untuk meneliti hubungan antara pembelajaran organisasi, motivasi spiritual, dan kinerja guru dengan judul penelitian adalah : “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Spiritual”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Spiritual di PPMI Assalaam Surakarta”. Kemudian pertanyaan penelitian (*Question Research*) yang muncul dalam studi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pembelajaran organisasi terhadap motivasi spiritual guru pengabdian di PPMI Assalaam?
2. Bagaimana pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja guru pengabdian di PPMI Assalaam?
3. Bagaimana pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja guru pengabdian di PPMI Assalaam?

1.3 Tujuan Penelitian

Dilihat dari keterbatasan dan rumusan masalah yang ditetapkan diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pembelajaran organisasi terhadap motivasi spiritual guru pengabdian di PPMI Assalaam.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja guru pengabdian di PPMI Assalaam.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja guru pengabdian di PPMI Assalaam.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis
Mengembangkan pola pikir baru bagi penulis tentang pembelajaran organisasi dan motivasi spiritual terhadap kinerja guru.
2. Bagi kepala bagian kesantrian putra
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga sebagai masukan dalam pembelajaran organisasi dan motivasi spiritual kepada guru di bagian kesantrian khususnya guru pengabdian.
3. Bagi almamater

4. Penelitian ini diharapkan berguna sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.