

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumberdaya manusia (SDM). Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Perusahaan sebagai organisasi dalam era globalisasi dituntut untuk melakukan reorganisasi dan restrukturisasi dengan tujuan efisiensi. Usaha yang dilakukan meliputi membentuk pola kerja cerdas.

Manajemen Sumber Daya Manusia atau biasa disingkat dengan MSDM adalah sebuah kata kalimat yang tidak asing bagi orang-orang yang berkecimpung dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi beberapa aspek yang sangat luas diantaranya, pelatihan/training, perekrutan, penempatan, karir dan seterusnya. Menurut Feldman (1998) prinsip dasar manajemen menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seorang dan kemampuannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

Kegunaan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi orang pada organisasi dalam cara-cara yang secara strategis, etis, dan sosial dapat dipertanggung jawabkan. Manajemen sumber daya manusia memberikan sumbangan secara langsung pada peningkatan produktivitas melalui penemuan cara-cara yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dan secara tidak langsung melalui peningkatan mutu kehidupan kerja karyawan.

Kusriyanto (2006) mengemukakan definisi kinerja adalah "perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam). Menurut Gomes (2008) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periodewaktu tertentu.

Orientasi belajar merupakan salah satu bidang kajian penting dalam pengembangan kinerja karyawan, dimana seseorang dengan orientasi belajar akan menekankan pentingnya kegiatan pembelajaran dalam pekerjaannya. Namun Sujana et al (1994, p.39) menambahkan pada umumnya pembelajaran dipandang hanya sebagai investasi dengan manfaat jangka panjang daripada jangka pendek, sehingga perusahaan jarang untuk mempraktekkan pengembangan ini. Dalam orientasi pembelajaran, atau yang sering disebut dengan orientasi penguasaan, sales person menikmati proses penemuan bagaimana cara menjual secara efektif. Mereka tertarik pada situasi penjualan yang menantang dan sama sekali tidak terganggu karena kesalahan - kesalahan. Sebagai implikasinya, mereka lebih menghargai pengembangan diri sendiri dan menguasai apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan yang dilakukannya (Ames dan Acher, Sujana et al, 1994,

p.39). Pendapat tersebut diperkuat oleh Challagalla dan Shervani (1996,p.93) yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik salesperson, maka semakin tinggi ketertarikan pada tugas dan semakin baik pengetahuan salesperson pada prosedur penjualan. Salesperson pada orientasi belajar sangat meyakini bahwa usaha akan membawa keberhasilan. Ditambahkan oleh Vande Walle dan Cummings (1997, p.391) bahwa usaha (effort) dipandang sebagai suatu alat untuk mengaktifkan kemampuan tertentu dalam mencapai prestasi kerja dan sebagai alat untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki agar dapat menguasai tugas - tugas akan datang. Riset menyebutkan bahwa pada orientasi belajar, karena adanya motivasi untuk meningkatkan kemampuan, menyebabkan salesperson berusaha mencari situasi yang lebih menantang, dengan keyakinan bahwa hal tersebut dapat membantu mereka dalam mengembangkan pemahaman tentang lingkungan penjualan dan meningkatkan pengetahuan tentang strategi penjualan yang tepat, sehingga orientasi pada pembelajaran meningkatkan kesediaan mereka untuk merubah strategi penjualan mereka atau kerja cerdas (Sujan et al, 1994, p. 40). Orientasi pembelajaran diharapkan dapat mempengaruhi kinerja dengan beberapa alasan. Orientasi pembelajaran digunakan sebagai strategi pengendalian diri, dimana hal ini dapat membantu keterampilan dan kemampuan karyawan memiliki pengetahuan yang memudahkan dalam kinerja (Cummings, 1997). Sejalan ini bukti empiris menyatakan bahwa orientasi pembelajaran mampu mendorong karyawan untuk lebih bekerja keras, karena dengan demikian mereka bisa menikmati pekerjaan yang dilakukan sehingga kinerja yang dicapainya akan tinggi. (Kumar, 1994).

Pola kerja cerdas pada dasarnya adalah proses social yang dinamis operasional namun tentu saja seharusnya manusiawi. Pola kerja cerdas dengan demikian sangat di tentukan oleh karakter seseorang (manusiawi), di mana ia dapat bersifat aktif, agresif, pasif, posesif ataupun rileks. Pola kerja cerdas seseorang sangat di tentukan oleh karakter setiap individu. Ada yang bekerja aktif, agresif, pasif, atau posesif, ada yang rileks dan santai. Semua karakter kerja berpulang kepada individual. Sebab tidak semua hasil di kerjakan menjadi bermanfaat bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungannya. Mindset adalah pola pikir yang mempengaruhi pola kerja cerdas.

Sujan, Weitz dan Nirmalaya (1994) menyatakan bahwa indikasi tingginya pola kerja cerdas (smart working) ditunjukkan dengan : 1). Terdapat perencanaan yang disusun dengan baik. 2). Perencanaan terdapat kesesuaian dengan program harian Perencanaan berkala. 3) Skala prioritas, artinya melakukan tugas berprioritas tinggi terlebih dahulu 4). Terdapat ide dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang mempunyai komitmen pada organisasi akan lebih mau berusaha mencari alternatif dan lebih mau mencari sarana yang paling cerdas untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil studi Ferdinand (2004) menyatakan bahwa kesuksesan sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya ditentukan oleh pada sikap kerja yang positif yang ditandai dengan sikap kerja keras, sikap kerja cerdas serta sikap kerja agresif (hard-working, smartworking, agreeveness). Kerja secara cerdas dikonseptualisasikan sebagai suatu perilaku adaptif atau perilaku menyesuaikan diri (Sujan, Weitz dan Kumar :1994). Oleh karena itu perilaku yang berkaitan

dengan pengembangan pengetahuan juga dipertimbangkan sebagai aspek “kerja secara cerdas”. Kerja secara cerdas sebagai perilaku yang diarahkan untuk mengembangkan pengetahuan tentang (dan penggunaan pengetahuan tersebut) di dalam situasi-situasi pekerjaan.

Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan yang memiliki pegawai yang kinerjanya perlu ditingkatkan. Para pegawai yang bekerja disekolah tersebut merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pekerja honorer. Kinerja antara PNS dan honorer memiliki kompensasi yang berbeda dikarenakan mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda pula. Setiap sekolah memiliki pegawai yang terdiri dari laki-laki dan perempuan serta memiliki tingkat pendidikan yang berbeda.

Hal tersebut dapat dilihat dari Tabel 1.1 rekapitulasi penilaian guru dari tahun 2016, 2017 dan 2018 MI di Kecamatan Paninggaran Kabupaten Pekalongan

Tabel 1.1 Nilai Guru MI Kecamatan Paninggaran tahun 2016,2017,2018

NO	TAHUN	NILAI KINERJA		
		2016	2017	2018
	RATA RATA	83,92	74,00	73,25

Sumber: <http://padamu.siap.web.id>

Penelitian tentang pola kerja cerdas pernah dilakukan oleh Apriyanto Nugroho (2016) mengatakan bahwa orientasi belajar mempunyai pengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia. Sedangkan menurut Widodo (2014) orientasi belajar terhadap kinerja tidak signifikan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena masih menurunnya tingkat kinerja guru selama tiga tahun terakhir dan perbedaan hasil penelitian antara Apriyanto Nugroho (2016)

dan Widodo (2014) maka latar belakang yang ada maka rumusan masalahnya adalah “**Bagaimana meningkatkan kinerja guru melalui orientasi belajar dan pola kerja**”.

Selanjutnya pertanyaan penelitian yang di gunakan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh orientasi belajar terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran?
2. Bagaimana pengaruh pola kerja cerdas terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran?
3. Bagaimana pengaruh orientasi belajar terhadap kinerja sumber daya manusia melalui pola kerja cerdas terhadap guru di Madrasah Ibtidaiyah kecamatan Paninggaran?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah diatas, tujuan dari penulisan ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh orientasi belajar terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Paninggaran.
2. Untuk menyusun model pengembangan Pola kerja cerdas terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran.
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh orientasi belajar terhadap kinerja sumber daya manusia melalui pola kerja cerdas terhadap guru di Madrasah Ibtidaiyah kecamatan Paninggaran.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

1. Teoretis
 - a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam menghubungkan masalah yang diteliti yaitu pola kerja cerdas dan orientasi belajar.
 - b. Untuk menambah pengetahuan mahasiswa lain serta sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.

2. Praktis

Dari segi praktis penelitian ini adalah untuk bahan masukan bagi pemerintah khususnya Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Paninggaran dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan pola kerja cerdas dan orientasi belajar pegawainya ditinjau dari peningkatan sumber daya manusia.