

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guru sebagai salah satu elemen dari organisasi sekolah diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Sebab dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan prestasi belajar siswa sehingga dapat memenuhi tujuan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dapat merasakan nyaman, betah atau membuat guru bertahan disekolah tempat bekerja. Kinerja yang tinggi dibutuhkan oleh setiap individu dalam mencapai tujuan yang baik jangka panjang maupun jangka pendek. Pada kenyataannya kinerja tinggi tidak semua dimiliki oleh setiap guru, ada juga sebagian guru yang memiliki kinerja rendah.

Kinerja guru merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi pendidikan dimanapun tidak terkecuali bagi kinerja guru, karena kinerja guru mempengaruhi keberhasilan instansi pendidikan tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja guru yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi instansi pendidikan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi yang rendah bagi instansi pendidikan. Salah satu upaya instansi pendidikan dalam mempertahankan kinerja gurunya adalah dengan cara memperhatikan motivasi guru yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Kuesioner untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja guru, penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan guru yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja guru sebagai berikut :

Tabel 1 1.
Hasil kuesioner pra-survei mengenai kinerja guru

No	Dimensi	Penilaian Kinerja Guru					Jumlah Guru	Target	Realisasi	Realisasi (%)
		SB	B	C	KB	B				
		5	4	3	2	1				
						Y	SB x Y			
1	Kualitas	10	4	12	4	0	30	150	110	73
2	Kuantitas	9	6	13	2	0	30	150	112	75
3	Ketepatan waktu	17	7	5	1	0	30	150	130	87
4	Kehadiran	11	8	10	1	0	30	150	119	79
5	Kerjasama	8	7	13	2	0	30	150	111	74
Realisasi = Nilai x F										
Realisasi (%) = (Realisasi : Target) x 100%										

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2018)

Keterangan : SB: Sangat Baik, B: Baik, KB: Kurang Baik, B: Buruk.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja guru yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban kurang setuju guru dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama masih ada yang tidak maksimal. Instansi pendidikan mengharapkan setiap gurunya dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi instansi pendidikan. Oleh karena itu, instansi pendidikan masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja guru guna tercapainya tujuan instansi pendidikan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada 21 Februari 2019 guru yang mengajar pada salah satu Madrasah Tsanawiyah Negeri di Pati didapati guru masih mempunyai kinerja rendah yang ditandai dengan perilaku terlambat masuk kerja bahkan masuk kelas, kurangnya persiapan ketika bel pergantian pelajaran, bahkan ada guru yang pulang lebih awal dari jam kerja, cara mengajarnya yang masih monoton atau kurang kreatif dalam menyampaikan pelajaran, ketika sedang sakit ada guru yang tidak melimpahkan tugas dan tanggung jawabnya ke guru lainnya, dan guru yang kurang persiapan dalam mengajar. Hal ini mengindikasikan kinerja yang masih rendah.

Menurut Gaol & Siburian, (2018) pengendali operasi sekolah adalah kinerja guru, sehingga apabila kinerja guru baik maka kinerja sekolah akan meningkat, sebaliknya kinerja guru menurun maka kinerja sekolah akan mengalami penurunan juga. Oleh karena itu sekolah berusaha untuk menjaga agar tetap memiliki kinerja yang tinggi agar mendapatkan hasil kerja dengan meningkatkan prestasi akademik siswa, sesuai dengan tujuan yang diinginkan sekolah. Untuk mewujudkan peningkatan tersebut tentu dibutuhkan peningkatan dari berbagai aspek yang secara langsung berperan dalam peningkatan sekolah, diantaranya manajemen sekolah, tenaga pendidik, kompetensi guru, kondisi lingkungan sekolah, kedisiplinan dan etos kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. Menurut Sugiyono (2013) menggambarkan faktor-faktor tersebut antara lain adalah : latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial,

kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya.

Namun permasalahan yang terjadi proses pembelajaran di sekolah sampai saat ini cenderung berpusat kepada guru di mana guru hanya menyampaikan materi-materi dan siswa diberi tanggung jawab untuk menghafal semua pengetahuan. Memang pembelajaran yang berorientasi target penguasaan materi terbukti berhasil dalam kompetisi mengingat dalam jangka pendek, tetapi gagal dalam membekali anak memecahkan masalah dalam kehidupan jangka panjang. Menurut Widodo (2014) mengatakan bahwa salah satu prinsip paling penting dari psikologi pendidikan adalah guru bukan semata-mata memberikan pengetahuan kepada siswa. Siswa harus membangun pengetahuan di dalam benaknya sendiri.

Hal ini sesuai dengan Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah yang menyatakan bahwa dalam kegiatan inti pembelajaran merupakan proses untuk mencapai Kompetensi Dasar (KD) yang harus dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik dan psikologis peserta didik. Kegiatan pembelajaran ini dilakukan secara sistematis dan sistemik melalui proses eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi. Oleh karena itu guru harus memiliki pola kerja cerdas, yakni perilaku yang diarahkan untuk mengembangkan pengetahuan tentang penggunaan pengetahuan dalam situasi-situasi pekerjaan. Hal tersebut didasarkan pada pandangan bahwa kecerdasan harus dipertimbangkan sesuai

konteks situasi, dimana kecerdasan situasi menuntut persiapan atau praktek mental, menuntut kepercayaan diri terhadap kemampuan sendiri untuk mengubah perilaku, dan mengharuskan penyesuaian-penyesuaian perilaku sesuai situasi yang dihadapi.

Selain pola kerja cerdas, agar kinerja guru dapat dimaksimalkan adalah dengan mengembangkan orientasi pembelajaran. Orientasi pembelajaran adalah kegiatan apa saja yang menjadi sumber dari pembelajaran, dengan kata lain bahwa pembelajaran terletak pada kapabilitas/kemampuan dari sumber daya yang saling mengikat dalam perusahaan. Orientasi pembelajaran merupakan sasaran menuju hasil yang lebih baik sehingga guru perlu mengembangkan sumber daya yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Sesuai dengan hasil penelitian Widodo (2014) mengatakan adanya hubungan antara Orientasi Pembelajaran dengan kinerja.

Selain orientasi pembelajaran, dalam mengembangkan pola kerja cerdas menuju peningkatan kinerja diperlukan adanya komitmen. Sebagaimana diketahui bahwa komitmen merupakan suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha dengan kesungguhan guna kepentingan organisasi dalam memelihara keanggotaan dalam organisasi dalam pencapaian kinerja.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi adanya beberapa variabel kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2009) dan Subejo et al., (2013) yang menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh secara

langsung terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian Lydia et al., (2018) menyebutkan bahwa komitmen signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini mengambil objek di Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Pati yang terdiri dari tiga yaitu MTs N 1 Pati, MTs N 2 Pati, MTs N 3 Pati, yang meliputi seluruh guru serta jajarannya termasuk kepala sekolah. Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut diatas, maka penulis dalam penulisan skripsi ini memilih judul : **“PENGEMBANGAN KINERJA GURU BERBASIS ORIENTASI PEMBELAJARAN DAN KOMITMEN KERJA DENGAN POLA KERJA CERDAS SEBAGAI INTERVENING”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka permasalahan penelitian dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Orientasi Pembelajaran terhadap pola kerja cerdas guru di seluruh Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Pati?
2. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap pola kerja cerdas guru di seluruh Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Pati?
3. Bagaimana pengaruh Orientasi Pembelajaran terhadap kinerja guru di seluruh Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Pati?
4. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru di seluruh Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Pati?
5. Bagaimana pengaruh pola kerja cerdas terhadap kinerja guru di seluruh Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Pati?

1.3 Tujuan Penelitian

Pembahasan ini menyangkut empat variabel yaitu : Orientasi Pembelajaran, komitmen kerja, pola kerja cerdas, dan kinerja guru, tujuan penelitian adalah

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Orientasi Pembelajaran terhadap pola kerja cerdas gurudi seluruh Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Pati
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Komitmen kerja terhadap pola kerja cerdas guru di seluruh Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Pati
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Orientasi Pembelajaran terhadap kinerja gurudi seluruh Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Pati
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja gurudi seluruh Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Pati
5. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pola kerja cerdas terhadap kinerja guru di seluruh Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Pati

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas
Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi untuk peningkatan kinerja guru.

2. Bagi Peneliti

Mengetahui manfaat teoritis memberikan kontribusi pengembangan bagi ilmu manajemen khususnya pada aspek sumber daya manusia.