

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Fungsi pendidikan harus betul-betul diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional sebab tujuan berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas terhadap kegiatan penyelenggaraan pendidikan sehingga penyelenggaraan pendidikan harus diarahkan kepada (1) pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa, (2) pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna, (3) pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat, (4) pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran, (5) pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat, (6) pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Di Indonesia sendiri terdapat banyak masalah yang terjadi pada pendidikan Indonesia, mulai dari fasilitas pendidikan, kualitas pengajaran, kurikulum pendidikan, dan biaya kuliah. (Togatorop dan Heryanto, 2019). Pendidikan dapat berfungsi dan mencapai tujuan seperti yang telah di rumuskan dalam undang-undang tentang sistem pendidikan nasional, maka pendidikan harus diadministrasikan, artinya dikelola sesuai dengan ilmu administrasi. Administrasi merupakan suatu aktivitas strategik melalui pembuatan kebijakan dan merupakan suatu keseluruhan proses kerja sama. Dalam mencapai tujuan pendidikan dan tujuan lembaga pendidikan secara khusus tidak terlepas dari unsur manusia dan unsur non manusia. Oleh karena itu, kinerja yang ditunjukkan oleh unsur-unsur tersebut akan menunjukkan kemampuan organisasi pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagai tenaga kependidikan, guru akan selalu dituntut tentang sejauh mana kinerja guru tersebut dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, apakah guru berkinerja tinggi/memuaskan atau berkinerja rendah/jelek. Dengan demikian, seorang guru dalam penilaian kerja selalu dihubungkan dengan kinerja.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Guru merupakan suatu profesi di Indonesia yang baru dalam taraf sedang tumbuh (*emerging profession*) yang tingkat kematangannya belum sampai pada

yang telah dicapai oleh profesi-profesi lainnya, sehingga guru dikatakan sebagai profesi yang setengah-setengah atau semi profesional.

Guru merupakan ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dimana guru melakukan interaksi langsung dengan peserta didik dalam pembelajaran di ruang kelas. Melalui proses belajar dan mengajar inilah berawalnya kualitas pendidikan, artinya keseluruhan kualitas pendidikan berawal dari kualitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru di ruang kelas. Secara kuantitas, jumlah guru di Indonesia cukup memadai, akan tetapi secara distribusi dan mutu, pada umumnya masih rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan masih banyaknya guru yang belum sarjana, serta banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki.

Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa serta mengembangkan potensi siswa. Kehadiran guru tidak tergantung oleh unsur yang lain, lebih-lebih dalam masyarakat yang multikultural dan multidimensional, dimana peranan teknologi untuk menggantikan tugas-tugas guru sangat minim. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Guru yang profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Profesionalisme guru sebagai ujung tombak di dalam implementasi kurikulum di kelas yang perlu mendapat perhatian.

Guru 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. Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan.

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 pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan, sehingga kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Potensi yang dimiliki guru untuk meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor, baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan, seperti adanya guru yang bekerja sambil, baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesi, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambil dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah.

Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya. Di sisi lain kinerja guru pun dipersoalkan ketika membicarakan masalah peningkatan mutu pendidikan.

Indikasi masalah kinerja guru tergambar pula dari hasil survei pendahuluan di 5 SMA Negeri Kabupaten Muaro Jambi. Survei awal menggunakan indikator dalam hakikat kinerja. Survei ini dilaksanakan tanggal 12 – 14 Juli 2018 terhadap 30 orang guru dengan menggunakan 10 butir pernyataan-pernyataan tentang kinerja guru yang diisi oleh kepala sekolah. Hasil survei tersebut sebagai berikut :

1. Terdapat 50,00% guru yang bermasalah dalam penyusunan rencana pembelajaran, dimana hal tersebut terlihat dari penilaian pada butir soal tentang guru membuat program tahunan, program semester dengan guru serumpun dan guru menyusun sendiri silabus dan RPP untuk dua semester di awal tahun pelajaran.
2. Terdapat 75,00% guru yang bermasalah dalam pelaksanaan pembelajaran, dimana hal tersebut terlihat dari penilaian butir soal tentang guru menginformasikan tujuan dan materi pembelajaran kepada siswa ketika memulai pelajaran dan guru melaksanakan pembelajaran sesuai kurikulum yang berlaku.
3. Terdapat 55,00% guru yang bermasalah dalam evaluasi hasil pembelajaran, dimana hal tersebut terlihat dari penilaian pada butir soal tentang guru membuat soal sesuai dengan materi pelajaran dan guru mengadakan penilaian hasil belajar secara obyektif.

4. Terdapat 75,00% guru yang bermasalah dalam penindaklanjutan hasil evaluasi, dimana hal tersebut terlihat dari penilaian butir soal tentang guru memberikan remedial kepada siswa yang nilainya belum tuntas dan guru melakukan program pengayaan terhadap siswa yang telah tuntas.
5. Terdapat 90,00% guru yang bermasalah dalam pelaksanaan penelitian tindakan kelas (PTK), dimana hal tersebut terlihat dari penilaian butir soal tentang guru membentuk tim untuk melaksanakan penelitian tindakan kelas dan guru merancang proposal penelitian tindakan kelas dengan melibatkan tim.

Fakta di atas menunjukkan bahwa guru SMA Negeri di Kabupaten Muaro Jambi masih menunjukkan kinerja yang kurang optimal dalam bekerja. Terdapat banyak faktor yang diduga mempunyai hubungan dengan kinerja guru, antara lain promosi jabatan, pendapatan tiap bulan, motivasi berprestasi, pengetahuan, budaya organisasi, kepribadian, perhatian pimpinan, tanggung jawab, kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah, efektivitas pelaksanaan Diklat guru, dan lain sebagainya. Dalam penelitian hanya menganalisis tiga faktor, yaitu kepribadian, budaya organisasi, dan motivasi berprestasi.

Melihat fakta di atas bahwa kondisi guru SMA di Kabupaten Muaro Jambi masih perlu peningkatan, apalagi menghadapi perkembangan teknologi yang begitu cepat dan pesat. Peningkatan kinerja guru perlu akselerasi guna mengimbangi perkembangan informasi dan komunikasi. Pembelajaran di kelas dan pengelolaan kelas, pada abad ini harus disesuaikan dengan standar kemajuan teknologi informasi dan komunikasi.

Pada abad 21, terdapat tujuh tantangan guru, yaitu mengajar di masyarakat yang memiliki beragam budaya dengan kompetensi multi bahasa (*teaching in multicultural society*), mengajar untuk mengkonstruksi makna (*teaching for the construction of meaning*), mengajar untuk pembelajaran aktif (*teaching for active learning*), mengajar dan teknologi (*teaching and technology*), mengajar dengan pandangan baru mengenai kemampuan (*teaching with new view about abilities*), mengajar dan pilihan (*teaching and choices*), dan mengajar dan akuntabilitas (*teaching and accountability*).

Guru yang mampu menghadapi tantangan tersebut adalah guru yang profesional yang memiliki kualifikasi akademik dan memiliki kompetensi-kompetensi antara lain kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial yang *qualified*.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat dikatakan bahwa keadaan guru SMA di Kabupaten Muaro Jambi belum mencapai tingkat ideal seperti yang diharapkan. Beberapa kriteria guru ideal, antara lain belajar sepanjang hayat, literatur sains dan teknologi, terampil melaksanakan penelitian tindakan kelas, rajin menghasilkan karya tulis ilmiah, dan mampu membelajarkan peserta didik berdasarkan filosofi konstruktivisme dengan pendekatan kontekstual. Beberapa ahli juga memberikan ulasan tentang guru ideal, yaitu *pertama*, guru yang dapat membagi waktu dengan baik, di mana kualitas seorang guru bisa dilihat dari cara ia memperlakukan waktu baik dalam proses belajar mengajar, dalam keluarga dan dalam sosial kemasyarakatan. *Kedua*, guru ideal adalah guru yang rajin membaca (literasi). Membaca tidak terikat waktu, ruang dan tempat, karena dapat dilakukan kapan pun, di ruang pribadi ataupun di tempat umum. *Ketiga*, guru ideal adalah

guru yang banyak menulis, juga tidak terikat ruang, waktu, dan tempat. Sangat jarang guru memanfaatkan waktu untuk menulis dalam jurnal mengajarnya di sela-sela kegiatan mengajar, yang sebenarnya dapat digunakan menjadi sebuah rancangan penelitian atau bahkan sebuah artikel. *Keempat*, guru ideal adalah guru yang gemar melakukan penelitian. Minimal seorang guru akan selalu gelisah dengan prestasi dan proses belajar peserta didiknya sehingga guru akan terus memiliki budaya meneliti, mencari tahu solusi yang bisa dilakukan untuk mengatasi bila terdapat kelemahan dalam proses mengajar dan perolehan hasil belajar maupun sikap dan kepribadian siswa. Secara umum, guru ideal adalah dambaan peserta didik, yaitu sosok guru yang mampu menjadi panutan dan selalu memberikan contoh atau keteladanan.

Keadaan guru SMA di Kabupaten Muaro Jambi seperti diuraikan di atas, tentunya ada beberapa masalah yang menjadi penyebabnya. Ada tiga komponen penting yang memiliki peranan yang signifikan dalam proses pembelajaran di satuan pendidikan, yaitu kepala sekolah, guru dan pengawas. *Performance* sekolah dapat dilihat dan diukur seberapa besar kinerja ketiga komponen tersebut secara simultan.

Guru pun memiliki peranan yang sangat strategis dalam pembelajaran, karena guru senantiasa berinteraksi secara langsung dengan siswa setiap harinya. Ada 5 peran guru yang harus dikuatkan dalam Penguatan Pendidikan Karakter (PPK), seperti dikutip dari akun resmi instagram Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) yakni: 1) Pengajar, guru mampu menyampaikan mata pelajaran agar dimengerti dan di dipahami oleh siswa. 2) Katalisator, guru diharapkan mampu untuk mengidentifikasi, menggali dan mengoptimalkan

potensi anak didik. 3) Penjaga gawang, guru membantu anak didik untuk mampu menyaring pengaruh-pengaruh negatif yang ada di lingkungan, termasuk di dunia maya. 4) Fasilitator, guru membantu siswa menjadi subyek dalam proses pembelajaran, menjadi teman diskusi dan juga bertukar pikiran. 5) Penghubung, guru mampu menghubungkan anak didik dengan sumber-sumber yang beragam, baik di dalam maupun di luar sekolah. Dengan peran ini, diharapkan nantinya guru mampu menyiapkan anak didik untuk memiliki kecakapan abad 21, yakni 4 C: berpikir kritis dan analitis (*Critical Thinking*), kreatif dan inovatif (*Creative and Innovative*), komunikatif (*Communicative*), dan kolaboratif (*Collaborative*).

Peranan guru yang sangat strategis dalam pembelajaran perlu ditunjang dengan kinerja guru, dimana salah satu faktor yang dapat berhubungan dengan kinerja guru adalah kepribadian. Kepribadian diartikan sebagai sifat-sifat yang membedakan seseorang dari yang lain. Setiap guru mempunyai kepribadian masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dengan guru lainnya. Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah yang abstrak, hanya dapat dilihat melalui penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, dan dalam menghadapi setiap persoalan. Kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan.

Kepribadian merupakan salah satu faktor dari sosok seorang guru dalam menentukan kinerja guru tersebut. Kepribadian guru akan menentukan apakah seorang guru akan menjadi pendidik dan pembimbing yang baik bagi anak

didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur masa depan anak didiknya, terutama bagi anak didik pada tingkat sekolah dasar.

Faktor lain yang mempunyai hubungan dengan kinerja guru adalah budaya organisasi. Kehidupan dalam organisasi serta norma-norma yang ada dan berlaku di dalamnya dapat disebut sebagai budaya organisasi. Walaupun budaya organisasi, khususnya di sekolah merupakan bagian dari kebudayaan masyarakat luas, namun memiliki ciri-ciri yang khas sebagai sebuah *sub-culture*. Organisasi sekolah memiliki tugas untuk menyampaikan kebudayaan pada generasi berikutnya, karena itu tetap harus selalu memperhatikan masyarakat dan kebudayaan umum. Di sekolah itu sendiri muncul suatu pola kelakuan tertentu. Hal ini mungkin karena sekolah mempunyai kedudukan yang agak terpisah dari arus umum kebudayaan. Munculnya kebudayaan sekolah ialah menjadi tugas sekolah yang khas untuk mendidik anak-anak dengan menyampaikan sejumlah pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang sesuai dengan kurikulum dengan metode teknik kontrol tertentu.

Budaya organisasi diharapkan dapat menjelaskan bagaimana sekolah berfungsi, seperti apakah mekanisme pengawasan internal sekolah terjadi, karena warga sekolah masuk ke sekolah dengan bekal budaya yang mereka miliki. Sebagian bersifat positif, yaitu yang mendukung kualitas pembelajaran. Sebagian yang lain bersifat negatif, yaitu yang menghambat usaha peningkatan kualitas pembelajaran. Elemen penting budaya sekolah adalah norma, keyakinan, tradisi, upacara keagamaan, seremoni, dan mitos yang diterjemahkan oleh sekelompok orang tertentu. Hal ini dapat dilihat dari kebiasaan-kebiasaan atau perbuatan yang dilakukan oleh warga sekolah secara terus menerus.

Kinerja guru tidak terlepas dengan adanya motivasi, motivasi yang timbul dalam diri guru untuk menjadi lebih baik dikatakan motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan usaha seseorang untuk mengarahkan perilakunya agar bertindak atau bertingkah laku dengan menggunakan segenap kemampuan fisik dan psikis untuk mencapai keinginan atau kebutuhan yang dituju. Keinginan atau kebutuhan yang dituju merupakan keinginan atau kebutuhan untuk berprestasi, maju dan sukses dari sebelumnya. Dorongan tersebut memiliki kekuatan yang sangat besar dalam penentuan sikap guru untuk melaksanakan pekerjaan. Jika pengaruhnya besar, maka hasil kerja yang ditimbulkannya pun besar pula. Pada organisasi sekolah motivasi berprestasi mempunyai peranan penting sebab berkaitan langsung dengan manusia dalam organisasi. Motivasi berprestasi yang tepat mampu memajukan dan mengembangkan organisasi.

Motivasi berprestasi berdampak positif terhadap perilaku guru yang bertujuan pada pencapaian prestasi dan sumbangan pemikiran, ekstra-peran terhadap organisasi sekolah. Motivasi berprestasi guru yang tinggi, akan mendorong peningkatan kinerja guru tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan di atas, maka dirasa perlu untuk mengkaji tentang pentingnya kinerja guru jika dihubungkan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak

dapat disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. sebagai besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat.

Guru merupakan elemen paling penting dalam dunia pendidikan, khususnya sekolah,. Semua hal yang berkaitan dengan pendidikan, mulai dari kurikulum pendidikan, biaya pendidikan, metode pembelajaran, sarana dan prasarana pendidikan, serta hal lain yang berkaitan dengan dunia pendidikan akan menjadi tidak berarti jika interaksi guru dan peserta didik tidak berjalan dengan baik. Bagaimanapun juga, interaksi yang baik antara guru dan peserta didik ini merupakan esensi dari sebuah pembelajaran. Guru yang baik akan dapat memilih model pembelajaran yang tepat sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Kinerja guru yang baik diharapkan dapat menghasilkan output pendidikan yang baik pula.

Guru memiliki peranan yang strategis dalam penyampaian tujuan pembelajaran. Tugas dan peran guru dalam mentransformasikan segala input pendidikan sangatlah vital. Bahkan, sangat vitalnya tugas dan peran guru ini membuat banyak kalangan, terutama pakar pendidikan yang menilai bahwa perubahan kualitas pendidikan hanya akan tercapai jika kualitas gurunya ditingkatkan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, beberapa masalah dalam kinerja guru dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kepribadian guru yang bermasalah dapat mengakibatkan situasi kerja yang kurang profesional, sehingga diduga dapat mempengaruhi kinerja guru.

2. Kurangnya kompetensi guru dapat mengakibatkan rendahnya kemampuan mengelola pembelajaran, kurangnya pemahaman terhadap peserta didik, dan kurangnya perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, sehingga diduga dapat mempengaruhi kinerja guru.
3. Kurangnya motivasi berprestasi dapat mengakibatkan rendahnya kemauan guru untuk memajukan dan mengembangkan organisasi sekolah, sehingga diduga dapat mempengaruhi kinerja guru.
4. Stres kerja dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, dan tekanan darah meningkat yang mengakibatkan pelaksanaan pembelajaran terkesan formalitas semata, sehingga diduga dapat mempengaruhi kinerja.
5. Rendahnya kepuasan kerja dapat mengakibatkan guru tidak melaksanakan tugas dengan baik, sehingga diduga dapat mempengaruhi kinerja guru.
6. Etos kerja yang kurang baik akan mengakibatkan guru memandang jabatannya kurang membanggakan bagi dirinya, atau jabatan yang karena keterpaksaan bagi dirinya yang mengakibatkan rendahnya pelaksanaan fungsi jabatan itu, sehingga diduga dapat mempengaruhi kinerja guru.
7. Kurangnya penerapan implementasi kebijakan standar nasional pendidikan akan menurunkan rangsangan bagi guru dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga diduga dapat mempengaruhi kinerja guru.
8. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang kurang mendukung akan mengakibatkan rendahnya kemauan guru untuk mewujudkan visi dan misi sekolah, sehingga diduga dapat mempengaruhi kinerja guru.

9. Budaya organisasi yang kurang mendukung dapat mengakibatkan guru berperilaku kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga diduga dapat mempengaruhi kinerja guru.
10. Rendahnya alokasi anggaran pendidikan akan menurunkan dukungan terhadap guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, sehingga diduga dapat mempengaruhi kinerja guru.
11. Pelaksanaan kebijakan sekolah yang memberikan beban tugas secara tidak profesional kepada guru, diduga dapat mempengaruhi kinerja guru.

Penelitian ini hanya menganalisis tiga faktor yang berhubungan dengan kinerja guru, yaitu faktor kepribadian, budaya organisasi, dan motivasi berprestasi.

Perlunya penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengkaji, menganalisis dan menemukan upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan tentang kinerja guru, kepribadian, budaya organisasi, dan motivasi berprestasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, terdapat banyak faktor yang berhubungan dengan kinerja guru. Untuk memfokuskan permasalahan yang akan dikaji, maka penelitian hanya dibatasi pada empat variabel, yaitu :

1. Kinerja guru sebagai variabel terikat;
2. Kepribadian sebagai variabel bebas pertama;
3. Budaya organisasi sebagai variabel bebas kedua;
4. Motivasi berprestasi sebagai variabel bebas ketiga.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Menengah Atas Negeri se Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka secara operasional permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian dengan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru?
4. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru?
5. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru?
6. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru?
7. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian, budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru?
8. Apakah kinerja guru dapat ditingkatkan melalui penguatan kepribadian, budaya organisasi dan motivasi berprestasi?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan upaya-upaya meningkatkan kinerja guru melalui penguatan kepribadian, budaya organisasi, dan motivasi

berprestasi, dengan cara mengidentifikasi kekuatan hubungan antar variabel penelitian, yaitu identifikasi terhadap :

1. Hubungan antara kepribadian dengan kinerja guru.
2. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru.
3. Hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.
4. Hubungan antara kepribadian dan budaya organisasi dengan kinerja guru.
5. Hubungan antara kepribadian dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru.
6. Hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru.
7. Hubungan antara kepribadian, budaya organisasi dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap dua aspek, yaitu aspek secara teoretis (keilmuan) maupun praktis (aplikasi), yaitu :

1. Kegunaan Secara Teoretis
 - a. Menemukan sintesis baru tentang kinerja guru, yaitu unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan hasilnya tercermin dari output, baik kuantitas maupun kualitas, dengan indikator-indikatornya (1) penyusunan rencana pembelajaran; (2) pelaksanaan pembelajaran; (3) evaluasi hasil pembelajaran; (4) penindaklanjutan hasil evaluasi; dan (5) melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK).
 - b. Menemukan sintesis baru tentang kepribadian, yaitu seperangkat karakteristik khas yang relatif stabil pada seseorang yang membentuk cara merasa, berfikir, berperilaku, bereaksi dan berinteraksi dengan lingkungan,

dengan indikator-indikatornya (1) *Openness to experience*; (2) *Conscientiousness*; (3) *Extraversion*; (4) *Agreeableness*; (5) *Emotional stability*.

- c. Menemukan sintesis baru tentang budaya organisasi, yaitu suatu sistem nilai-nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi, dengan indikator-indikatornya (1) inovasi (*innovation*), (2) perhatian terhadap detail (*attention to detail*), (3) berorientasi kepada hasil (*income orientation*), (4) berorientasi kepada manusia (*people orientation*), (5) berorientasi tim (*team orientation*), (6) agresif (*aggressiveness*), dan (7) stabil (*stability*).
- d. Menemukan sintesis baru tentang motivasi berprestasi, yaitu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang sehubungan dengan adanya pengharapan bahwa tindakan yang dilakukan merupakan alat untuk mencapai hasil yang baik, bersaing dan mengungguli orang lain, mengatasi rintangan serta memelihara semangat yang tinggi, sampai meraih hasil yang optimal. Adapun indikator yang terkandung dalam motivasi berprestasi, yaitu (1) Keinginan untuk lebih unggul (sukses), (2) Kecakapan atau kemampuan diri (belajar), (3) Keberanian mengambil resiko, (4) Penyelesaian tugas, dan (5) Kesukaan terhadap tantangan.
- e. Menambah wawasan pengetahuan dan kajian pada bidang pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.
- f. Menambah referensi dalam penelitian-penelitian pendidikan, antara lain sebagai bahan diskusi ilmiah bagi pembahasan terhadap teori-teori yang telah ada.

- g. Pengetahuan untuk penelitian selanjutnya tentang konsep-konsep kepribadian, budaya organisasi dan motivasi berprestasi dan pemahaman tentang konsep-konsep tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja guru.

2. Kegunaan Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan berguna kepada :

- a. Dinas Pendidikan, khususnya Dinas Pendidikan Kabupaten Muaro Jambi, hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan agar dapat mengoptimalkan kepribadian, budaya organisasi dan motivasi berprestasi untuk meningkatkan kinerja guru.
- b. Kepala sekolah, khususnya di SMA Negeri di Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi agar hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan dalam meningkatkan kinerja guru.
- c. Masyarakat ilmiah atau akademi dapat mempelajari penelitian ini, agar dapat dijadikan acuan guna membantu terlaksananya proses peningkatan kinerja guru.
- d. Sebagai pengetahuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dan dapat mengembangkan hasil penelitian tersebut menjadi suatu konsep penelitian yang lebih luas dan mendalam, agar pembahasan terhadap masalah kepribadian, budaya organisasi dan motivasi berprestasi dan hubungannya dengan kinerja guru semakin komprehensif.