

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Generasi penerus bangsa merupakan faktor penting dalam menentukan kemajuan suatu negara. Memasuki era industri 4.0, sebagaimana bangsa-bangsa lainnya, Indonesia menghadapi tantangan yang sangat kompleks. Secara eksternal, bangsa ini tidak dapat menghindari persaingan antar bangsa yang semakin meningkat dan kompetitif. Kunci untuk menjawab tantangan tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia khususnya para generasi penerus bangsa.

Pemerintah diharapkan mampu mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas unggul, yang salah satu caranya adalah melalui jalur pendidikan. Mutu sumber daya manusia ditentukan oleh kualitas pendidikan, oleh karena itu komponen-komponen pendidikan di Indonesia wajib memenuhi syarat dan standar yang berlaku, khususnya guru.

Peran guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan dalam mencapai tujuannya. Guru sebagai salah satu unsur dalam proses belajar mengajar memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi siswa mengembangkan alternatif dalam belajar. Artinya guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki

seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun juga mampu menampilkan kepribadian yang layak diteladani siswa.

Secara umum, kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru. Peningkatan kinerja guru akan berpengaruh pada peningkatan kualitas lulusan yang dihasilkan selama proses pembelajaran, karena kualitas pendidikan atau lulusan erat hubungannya dengan peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, seperti mempersiapkan bahan ajar yang efektif dan efisien agar materi pelajaran tersampaikan dengan baik pada siswa. Sehingga, siswa tertarik untuk belajar dan mudah dalam memahami materi yang sedang dipelajari. Hal ini berimplikasi pada kualitas hasil pembelajaran atau evaluasi hasil belajar siswa, sehingga tujuan pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas akan tercapai.

Kinerja guru menjadi salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas. Namun berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan bulan Januari 2019 dengan cara menyebar kuisisioner kepada 30 orang guru PNS mengenai kinerja guru di Kota Tangerang Selatan menunjukkan bahwa:

1. Terdapat 37% guru yang memiliki kualitas pekerjaan yang rendah. Hal ini terlihat dari hasil kerjanya, dimana guru belum memenuhi standar dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar.
2. Terdapat 47% guru memiliki kuantitas kerja yang rendah, terlihat dari guru belum mencapai target yang telah ditentukan oleh sekolah. Metode mengajar

guru masih belum variatif, kebanyakan guru menggunakan metode dan sumber ajar seadanya.

3. Terdapat 47% guru belum efektif dalam mengelola waktu, kurang disiplin untuk dapat datang tepat waktu dalam memasuki ruang kelas sesuai jadwalnya.
4. Terdapat 54% guru belum memenuhi tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas yang diberikan, dimana hal tersebut dapat dilihat dari lalainya guru dalam menyelesaikan tugas administratif.
5. Terdapat 27% guru belum mampu bekerja sama secara efektif dalam memajukan sekolah, hal ini dapat dilihat dari belum maksimalnya kontribusi yang diberikan oleh guru.

Hasil survei awal ini membuktikan bahwa kinerja guru di Kota Tangerang Selatan belum optimal. Berdasarkan berita yang dilansir oleh *Okezone.com*¹ menyatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pemerintah telah mengeluarkan anggaran yang lebih untuk guru PNS, akan tetapi kinerja guru belum optimal.

Indikasi-indikasi ini menunjukkan perlu adanya peningkatan kinerja guru. Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru, diantaranya adalah kepemimpinan visioner kepala sekolah, organisasi pembelajar, kecerdasan adversitas, motivasi berprestasi, budaya organisasi, kecerdasan sosial, disiplin kerja dan lain sebagainya.

¹ <https://economy.okezone.com/read/2017/11/22/20/1818408/investasi-pendidikan-besar-sri-mulyani-soroti-kinerja-guru-di-2018>

Berdasarkan dari pemikiran yang telah diuraikan di atas, perlu dilakukan penelitian untuk mengungkapkan masalah kinerja guru sebagai variabel utama yang tentunya dihubungkan dengan variabel lain yang diduga dapat memiliki korelasi dengan kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Kepemimpinan visioner memungkinkan kepala sekolah secara intensif menstimulasi intelektual guru dengan wawasannya yang luas sehingga guru akan terasah menyampaikan gagasan cemerlangnya dalam mengembangkan proses belajar yang dinamis. Kepala sekolah mampu mengkomunikasikan visi dan misi sekolah dengan jelas, sehingga menjadi arahan yang efektif bagi guru, memudahkan guru untuk bekerja lebih sistematis. Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan visioner dengan kinerja guru?
2. Organisasi pembelajar adalah aktivitas organisasi yang terus menerapkan budaya belajar dibarengi dengan fasilitas yang memadai yang diduga dapat menggiring guru untuk bekerja secara efektif dan efisien. Jika guru berkerja dengan efektif dan efisien maka hasil kerjanya pun akan baik. Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara organisasi pembelajar dengan kinerja guru?

3. Kecerdasan adversitas yang dimiliki oleh guru dalam menghadapi masalah yang terjadi baik selama proses belajar mengajar maupun ketika menyelesaikan tugasnya di sekolah. Tingkat ketahanan malangan yang tinggi mendukung guru untuk bekerja sekuat tenaga dan berusaha maksimal dalam mendukung tercapainya tujuan profesi dan organisasi. Dorongan inilah yang akan menjadi kekuatan untuk mempertahankan diri agar tetap optimal bekerja dalam kondisi apapun, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara kecerdasan adversitas dengan kinerja guru?
4. Motivasi berprestasi merupakan faktor pendorong untuk mencapai atau meraih sesuatu yang diimpikan atau dicita-citakan untuk mendapat kesuksesan. Motivasi yang tinggi dalam meraih prestasi membuat guru lebih bersemangat untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya agar hasilnya sesuai dengan standar yang ada, sehingga kinerja guru meningkat. Standar keunggulan ini dapat berpengaruh pada kinerja atau hasil kerja yang ditampilkan oleh seorang guru. Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru?
5. Budaya organisasi di sekolah memberi kontribusi dalam peningkatan kinerja guru. Norma-norma yang tertanam di sekolah akan menjadi acuan warga sekolah dalam menjalankan tujan-tugasnya. Budaya gotong royong dan disiplin dalam bekerja dapat membuat kinerja guru meningkat. Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru?

6. Kecerdasan sosial guru menentukan baik buruknya interaksi antara guru dengan siswa, dan antara guru dengan masyarakat. Bila hal ini berjalan dengan baik, maka hubungan antara guru dengan siswa akan terjalin dengan baik siswa akan merasa senang dalam melaksanakan kegiatan pembelajar serta bila hubungan sosial antara guru dengan masyarakat terjalin dengan baik, guru akan merasa dihargai begitupun masyarakat sehingga kinerja guru menjadi lebih baik. Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara kecerdasan sosial dengan kinerja guru?
7. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja guru, karena jika guru belum mampu mengorganisir waktu dan perencanaan dalam pembelajaran maka hasil pekerjaan guru tidak efektif dan efisien. Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru?
8. Efikasi diri guru yang tinggi membuat guru mampu mengantisipasi berbagai tantangan dan kompleksitas tugas yang diembannya, sehingga tetap bersemangat dalam meraih tujuan yang diharapkan dan bisa meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru?
9. Iklim organisasi merupakan suasana yang tercipta dalam organisasi yang mensinergikan elemen fisik, lingkungan dan manajemen. Iklim organisasi yang kondusif memudahkan guru meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru?

10. Komunikasi interpersonal sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Komunikasi yang efektif antar individu, dapat menghindari konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian, mengendalikan perilaku dan bisa dijadikan ajang berbagi pengetahuan dan pengalaman. Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru?
11. Komitmen guru terhadap profesi merupakan suatu keterikatan antara pribadi guru dengan tugas yang diembannya secara profesional sebagai pendidik dan dapat menghadirkan tanggung jawab dalam kegiatan pembelajaran. Dibutuhkan komitmen terhadap profesi yang tinggi di kalangan guru agar guru dapat secara konsisten mengimplementasikan kompetensinya secara optimal, sehingga dapat berkontribusi nyata meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara komitmen profesi guru dengan kinerja guru?
12. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar guru yang dapat mempengaruhi hasil kerja. Lingkungan kerja yang dilengkapi oleh fasilitas yang memadai dapat mendukung guru dalam penyelesaian tugas. Berdasarkan hal tersebut, apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dibahas sebelumnya, terdapat banyak faktor yang mempunyai hubungan dengan kinerja guru. Maka perlu adanya pembatasan masalah agar penelitian lebih fokus pada variabel yang akan dikaji.

Oleh karena itu, penelitian ini hanya dibatasi pada empat variabel, antara lain: variabel terikat yaitu kinerja guru, dan variabel bebas yaitu: kepemimpinan visioner, organisasi pembelajar, kecerdasan adversitas.

Unit analisis penelitian ini adalah guru SMP Negeri yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Tangerang Selatan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka secara operasional permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kinerja guru dapat ditingkatkan dengan penguatan kepemimpinan visioner?
2. Apakah kinerja guru dapat ditingkatkan dengan penguatan organisasi pembelajar?
3. Apakah kinerja guru dapat ditingkatkan dengan penguatan kecerdasan adversitas?
4. Apakah kinerja guru dapat ditingkatkan dengan penguatan kepemimpinan visioner dan organisasi pembelajar secara bersama-sama?
5. Apakah kinerja guru dapat ditingkatkan dengan penguatan kepemimpinan visioner dan kecerdasan adversitas secara bersama-sama?
6. Apakah kinerja guru dapat ditingkatkan dengan penguatan organisasi pembelajar dan kecerdasan adversitas secara bersama-sama?

7. Apakah kinerja guru dapat ditingkatkan dengan penguatan kepemimpinan visioner, organisasi pembelajar dan kecerdasan adversitas secara bersama-sama?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan menemukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru melalui penelaahan tentang kekuatan hubungan antara variabel penelitian sebagai berikut:

1. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan visioner dengan kinerja guru
2. Kekuatan hubungan antara organisasi pembelajar dengan kinerja guru
3. Kekuatan hubungan antara kecerdasan adversitas dengan kinerja guru
4. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan visioner dan organisasi pembelajar secara bersama-sama dengan kinerja guru
5. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan visioner dan kecerdasan adversitas secara bersama-sama dengan kinerja guru
6. Kekuatan hubungan antara organisasi pembelajar dan kecerdasan adversitas secara bersama-sama dengan kinerja guru
7. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan visioner, organisasi pembelajar, dan kecerdasan adversitas secara bersama-sama dengan kinerja guru

F. Kegunaan Penelitian

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

1. Aspek Teoritis

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan, menambah khasanah pustaka yang dapat dijadikan bahan rujukan dalam rangka penelitian lanjutan.
- b. Memformulasikan suatu teori, mengubah atau menyempurnakan serta memperkuat suatu teori sebagai pembenaran dan pengembangan penelitian dan dunia ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang pendidikan yang berkaitan dengan kepemimpinan visioner, organisasi pembelajar, kecerdasan adversitas, serta kinerja guru.
- c. Memberikan kontribusi pemikiran bagi para guru untuk dapat meningkatkan kepemimpinan visioner, organisasi pembelajar, kecerdasan adversitas serta kinerja guru.
- d. Menjadi bahan perbandingan antara teori dengan kenyataan tentang kajian kepemimpinan visioner, organisasi pembelajar, kecerdasan adversitas serta kinerja guru.

2. Aspek Praktis

Secara praktis penelitian ini berguna untuk:

- a. Dinas Pendidikan terkait, sebagai masukan untuk upaya-upaya mengoptimalkan kepemimpinan visioner, organisasi pembelajar, dan kecerdasan adversitas dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
- b. Pimpinan Sekolah, khususnya di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Tangerang Selatan, sebagai bahan rujukan dalam program peningkatan kinerja guru.

- c. Guru, untuk meningkatkan kinerja secara optimal tanpa melanggar aturan yang berlaku sehingga dapat menjadi teladan yang baik bagi peserta didiknya.
- d. Pemerintah, khususnya instansi terkait sebagai bahan rujukan dalam memandang persoalan menyangkut kinerja guru.

Secara lebih rinci penelitian ini memiliki kebaruan (*Novelty*) antara lain:

1. Menghasilkan sintesis dari variabel: kinerja guru, kepemimpinan visioner, organisasi pembelajar dan kecerdasan adversitas.
2. Kebaruan dalam penilaian yaitu menggunakan Metode SITOREM yang digunakan untuk menentukan rekomendasi serta saran perbaikan indikator-indikator dari variabel bebas (kepemimpinan visioner, organisasi pembelajar dan kecerdasan adversitas) agar kinerja guru dapat ditingkatkan.
3. Kebaruan dalam penyusunan rencana aksi sebagai bentuk tindak lanjut dari hasil penelitian. Kegiatan program pelatihan/seminar yang dilaksanakan lebih terfokus pada indikator-indikator yang harus diperbaiki berdasarkan hasil analisis SITOREM.
4. Ditemukannya cara dan strategi peningkatan kinerja melalui penguatan kepemimpinan visioner, organisasi pembelajar dan kecerdasan adversitas.