

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu tolak ukur kemajuan suatu negara adalah kualitas pendidikan. Semakin maju suatu negara kualitas pendidikannya semakin baik. Untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas diperlukan guru-guru yang profesional dan memiliki kinerja yang baik. Profesionalisme guru sangat terkait dengan kemampuan mewujudkan atau mengaktualisasikan kompetensi yang dipersyaratkan bagi setiap guru. Menurut PP Nomor 74 tahun 2008, kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, ketrampilan maupun sikap profesional dalam menjalankan tugasnya mengelola kegiatan belajar mengajar. Oleh karenanya kedudukan guru sangatlah strategis dimana kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja gurunya. Guru yang memiliki kinerja baik dalam melaksanakan pembelajaran akan memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kualitas pendidikan pada suatu lembaga pendidikan.

Kinerja guru yang baik ditunjukkan oleh perilaku guru dalam menjalankan tugasnya secara profesional serta penguasaan kompetensi yang menjadi tuntutan tugasnya. Dalam Peraturan Pemerintah No. 57 tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, disebutkan bahwa kriteria minimal kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Lebih lanjut dalam Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional telah

dinyatakan bahwa guru sebagai pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas-tugas guru tersebut seyogyanya dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sehingga terwujud pembelajaran yang berkualitas sesuai dengan apa yang diharapkan. Disamping itu tugas guru tidak hanya untuk mengajar siswa, tapi juga mendidik siswa agar menjadi pribadi-pribadi yang cerdas sehat secara jasmani dan rohani. Hal ini dalam rangka mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, sehingga diharapkan terwujud generasi yang memiliki daya saing yang tinggi dalam percaturan dunia internasional.

Guru yang professional tentunya memiliki kinerja yang tinggi agar dapat menghasilkan *performance* yang disiplin, berprestasi, setia, dan bertanggung jawab atas tugas profesinya. Guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan melakukan hal-hal yang positif didalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru seperti, mengajar sesuai dengan tanggung jawabnya, selalu tepat waktu, tidak pernah mangkir dalam tugas mengajar, mampu bekerjasama dengan baik bersama guru, jujur, kreatif dan inovatif. Hal-hal yang positif tersebut dapat memberikan pengaruh kepada para pendidik untuk selalu mengembangkan potensi-potensi terbaiknya demi mewujudkan sekolah yang dapat mencetak siswa-siswa

yang berprestasi dalam setiap bidang baik akademik maupun non akademik. Keberadaan guru sebagai pelaksana utama dalam penyelenggaraan pendidikan memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan pada lembaga pendidikan.

Namun demikian dalam realitasnya, pada sekolah-sekolah di Indonesia masih ditemukan guru yang belum menunjukkan kinerja yang tinggi, meskipun pemerintah telah berusaha untuk mengapresiasi memberikan penghargaan kepada guru seperti pemberian tunjangan profesi dan pemberian berbagai pelatihan untuk peningkatan kinerja dan kompetensinya. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya guru yang belum dapat membuat perencanaan pembelajaran dengan baik, penguasaan materi yang lemah, pengelolaan kelas yang kurang baik, penggunaan metode dan strategi pembelajaran yang kurang variatif, penilaian yang kurang komprehensif serta kurangnya pembimbingan terhadap siswa. Kondisi yang demikian ini berdampak terhadap rendahnya capaian prestasi siswa.

Dalam Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Pratiwi, I. (2019) menunjukkan bahwa data capaian prestasi siswa Indonesia pada ajang *Programme for International Student Assessment* (PISA) pada tahun 2015 berada pada peringkat 65 dari 69 negara. Sedangkan pada tahun 2018 Indonesian mengalami penurunan skor dan menduduki peringkat 71 dari 78 negara. Bila dibandingkan dengan rata-rata skor PISA internasional, Indonesia memiliki jarak yang cukup jauh. Pada skor membaca, matematika, dan sains di rata-rata internasional ada di angka 487, 489, dan 489, sedangkan Indonesia dengan skor 371,379, dan 396 bahkan tidak berhasil menembus skor di atas 400 untuk ketiganya. Data ini juga menunjukkan penurunan bila dibandingkan dengan tahun 2015 dengan capaian skor 386,397, dan 403. Pada tingkat Asia, Indonesia menempati urutan ke 13 dari 15 negara Asia yang mengikuti ajang

PISA, yang perlu diketahui bersama bahwa hasil studi PISA tidak hanya sekadar skor dan ranking, tetapi hasil studi PISA juga menjabarkan perilaku anak, kondisi belajar anak, latar belakang anak, dan bahkan cara mengajar guru. Kebanyakan guru belum memahami kebutuhan individu muridnya (www.kemendikbud.go.id.2019/12).

Dengan demikian masih terdapat persoalan yang serius terkait dengan kinerja guru. Guru yang seharusnya menguasai benar tentang perencanaan pengajaran untuk siswanya belum dapat diwujudkan dengan hasil desain instruksional yang baik. Rencana pengajaran yang baik tentunya berorientasi kepada kebutuhan siswa disesuaikan dengan taraf perkembangan siswa, disesuaikan dengan latar belakang siswa dan berorientasi pada siswa, serta berpusat pada siswa sehingga akan tercipta pelaksanaan pembelajaran yang menarik partisipasi aktif dari siswa dan efektif dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Bila hal ini dicermati sebetulnya capaian prestasi siswa tidak hanya semata-mata merupakan hasil belajar siswa, tetapi pada hakekatnya juga merupakan hasil mengajar guru. Sehingga manakala prestasi siswa rendah sebetulnya juga ada andil guru didalamnya. Oleh karena persoalan kinerja guru menjadi penting untuk dikaji dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Bila dilihat hasil survey pendahuluan melalui angket yang diberikan kepada 60 guru di MTsN Jakarta Timur menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum optimal hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil Survey Pendahuluan

NO	Indikator Kinerja Guru	Diskripsi Indikator	Rata-rata
1	Perencanaan dan persiapan mengajar	Guru menyusun program tahunan belum sesuai dengan kalender akademik Guru dalam pembuatan rencana pembelajaran belum dikaitkan dengan kehidupan sehari-hari siswa	50 %
2	Penyampaian Materi dan Penggunaan Media	Kurang optimal dalam penyampaian materi Sedikitnya buku dan sumber belajar yang digunakan	51 %
3	Penguasaan metode dan strategi mengajar	Kurangnya variasi dalam penggunaan metode dan strategi mengajar Kurang optimal penggunaan media dalam kegiatan belajar mengajar	55 %
4	Pengelolaan kelas dan Bimbingan kepada Siswa	Kurang adanya mobilitas guru di kelas. Kurangnya bimbingan kepada siswa secara menyeluruh	53 %
5	Penilaian dan dan Tindak Lanjut	Kurang dalam melakukan analisis hasil ulangan. Kurangnya dalam pemberian remedial dan pengayaan bagi siswa	50 %

Berdasarkan tabel survey pendahuluan tersebut menunjukkan bahwa persoalan kinerja guru menjadi sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang serius dan perlu ditingkatkan pada indikator-indikator berikut:

1. Pada Indikator perencanaan dan persiapan mengajar terdapat 50% guru yang belum optimal, hal ini terlihat dari perangkat pembelajaran yang dimiliki guru kurang sinkron dengan waktu yang ada pada kalender pendidikan, dan perencanaan pembelajaran belum dikaitkan dengan kehidupan sehari-hari. Hal ini akan berdampak pada kurang optimalnya dalam pencapaian target kurikulum dan kebermaknaan dalam pembelajaran.
2. Pada indikator penyampaian materi dan dan penggunaan media terdapat 51% guru yang kurang optimal dalam penyampaian materi yang akan diajarkan kepada peserta didik dengan baik, hal ini terlihat dari sedikitnya buku dan sumber belajar yang digunakan. Hal ini akan berdampak pada terbatasnya pengembangan wawasan kelimuan terkait dengan materi pembelajaran.
3. Pada indikator penguasaan metode dan strategi mengajar terdapat 55% yang kurang optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya variasi dalam penggunaan metode dan strategi serta media yang digunakan dalam kegiatan belajar mengajar. Bila keadaan ini berlanjut maka akan berdampak pada pembelajaran yang cenderung monoton dan kurang variatif.
4. Pada indikator pengelolaan kelas dan bimbingan kepada siswa terdapat 53% guru yang belum optimal. Hal ini terlihat dari kurang adanya mobilitas guru di kelas dan kurangnya bimbingan kepada siswa secara menyeluruh. Tentu kondisi ini akan berpengaruh terhadap respon dan perhatian siswa yang kurang optimal dalam proses pembelajaran.

5. Pada indikator penilaian dan tindak lanjut terdapat 50% guru yang belum optimal melakukan penilaian dan evaluasi secara baik. Hal ini terlihat dari kurangnya dalam melakukan analisis hasil ulangan, kurangnya dalam pemberian remedial dan pengayaan bagi siswa. Tentu yang demikian ini akan berdampak pada ketuntasan daya serap siswa terhadap materi pelajaran bagi siswa yang memerlukan remedial. Sedangkan bagi siswa yang memiliki kecepatan belajar lebih tinggi kurang mendapatkan pelayanan yang optimal untuk pengembangan materi pelajaran.

Rendahnya kinerja guru juga diketahui dari data hasil uji kompetensi guru yang dilakukan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan dengan merujuk sumber resmi Neraca Pendidikan Daerah (NPD) Kemdikbud, yang menyatakan bahwa hasil rata-rata UKG DKI Jakarta pada 2015 sebesar 62,58. Khusus untuk daerah Kota Jakarta Timur nilai UKG pada jenjang SMP sebesar 63,25. Selanjutnya untuk tahun 2019 nilai UKG di Wilayah DKI Jakarta mengalami penurunan berada pada angka 54 pada skala 0 – 100. (<http://www.medcom.id>, 20 Februari 2020).

Berdasarkan data survei pendahuluan dan hasil uji kompetensi guru di atas, dapat dijelaskan bahwa kinerja guru di Kota Jakarta Timur masih rendah. Oleh karena itu perlu upaya peningkatan kinerja guru ke tahap yang lebih baik. Dalam upaya peningkatan kinerja guru inilah perlu mengetahui berbagai faktor yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru yang perlu mendapatkan perhatian agar upaya peningkatan kinerja guru dapat lebih efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah *decision making*, *learning organization* dan *self efficacy*.

Decision making atau pengambilan keputusan merupakan salah satu faktor penting bagi seorang kepala sekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Pengambilan keputusan yang tepat oleh kepala sekolah, akan memberi dampak positif terhadap kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya memberikan pengarahan dan pengawasan saja kepada guru, tetapi juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang tepat dan mengkomunikasikan hal-hal yang penting guna menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dinamis. Suasana yang demikian itu pada gilirannya dapat memacu meningkatkan kinerja. Pengambilan keputusan oleh kepala sekolah tentunya berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasrullah, M.dkk. (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif antara pengambilan keputusan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan persamaan regresi; $Y = a + bX$, $Y = 24,409 + 0,656X$. Sedangkan perhitungan korelasi product moment variabel pengambilan keputusan kepala sekolah (variabel X) dengan kinerja guru (variabel Y) dengan nilai koefisien $r = 0,581$. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif antara pengambilan keputusan kepala sekolah dengan kinerja guru

Learning organization atau organisasi pembelajar merupakan organisasi yang secara terus menerus berupaya meningkatkan kemampuan para anggotanya. Organisasi pembelajar yang efektif akan melahirkan inovasi-inovasi baru sebagai hasil dari belajar. Guru yang kreatif mampu memanfaatkan pengetahuan yang ada untuk mengelaborasi produk dan layanan dalam mengelola pembelajaran yang lebih baik, dan sesuai dengan perubahan lingkungan yang selalu dinamis. Guru yang kreatif akan cepat beradaptasi pada perubahan baik dalam berpikir dan bertindak sehingga akan selalu ada pembaruan dalam mengelola

pembelajaran. Sebaliknya guru yang kurang kreatif, cenderung mengalami kesulitan dalam mengelaborasi perubahan dan hal-hal yang baru sehingga dapat menghambat percepatan inovasi yang berkelanjutan. Oleh karenanya sekolah sebagai organisasi pembelajar hendaknya mengoptimalkan pemberdayaan guru dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri yang pada gilirannya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Dalam *Journal of Civics and Education Studies*, Pujilestaria Y. (2020) menunjukkan hasil tingginya pengaruh learning organization (X1) terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Tangerang Selatan (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 8,473. Hal ini memperlihatkan adanya pengaruh yang sangat kuat variabel *learning organization* terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Tangerang Selatan. Lebih lanjut dijelaskan adanya pengaruh yang signifikan antara learning organization terhadap kinerja guru di SMP negeri di SMPN Kota Tangerang Selatan dengan persamaan regresi: $\hat{Y} = a + b_2 X_1 = 8,473 + 1,068 X_1$ Dimana: X1: Learning organization Y: Kinerja Guru SMP Negeri di SMPN Kota Tangerang Selatan.

Self efficacy atau efikasi diri terkait dengan keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas yang ditetapkannya. Anggota organisasi yang memiliki efikasi diri yang tinggi yakin akan keberhasilannya dan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kemahirannya sehingga berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerjanya. Sebaliknya efikasi diri yang rendah membuat anggota organisasi ragu mengembangkan kompetensinya, menurunkan partisipasinya dalam kelompok sehingga menghambat kontribusi anggota dalam kegiatan inovasi dan hal-hal baru dalam pekerjaannya. Hasil penelitian Ratnasari, H. dan Yusnita, N. (2018) menunjukkan bahwa variabel efikasi diri mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan, korelasi antara variabel efikasi diri dengan

kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 0,573. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 28,8% dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel efikasi diri terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 28,8%. Dengan demikian terdapat hubungan antara efikasi diri (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Metraplasa.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, maka dalam upaya meningkatkan kinerja guru perlu diwujudkan melalui penguatan *decision making* kepala sekolah *learning organization* dan juga penguatan *self efficacy* guru. Oleh karena itulah penelitian tentang kinerja guru, *decision making* kepemimpinan kepala sekolah, *learning organization* dan *self efficacy* guru sangat diperlukan guna memberikan panduan dan acuan bagi berbagai pihak yang berkepentingan dalam mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, dapat digambarkan bahwa kinerja guru merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, maupun pengembangan karier guru itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja yang tinggi menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif. Melalui pembelajaran yang efektif inilah, tujuan-tujuan sekolah akan bisa dicapai guna mewujudkan lulusan yang memiliki kompetensi dan daya saing yang tinggi. Untuk mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini, terdapat beberapa faktor yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja guru.

Faktor-faktor tersebut antara lain pengambilan keputusan, *learning organization*, efikasi diri, motivasi kerja, kompensasi, iklim organisasi, dan kepemimpinan. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan pengambilan keputusan kepala sekolah dengan kinerja guru. Salah satu fungsi yang sangat penting dalam kepemimpinan, adalah pengambilan keputusan, seorang pimpinan sebagian besar waktu, perhatian, maupun pikirannya dipergunakan untuk mengkaji proses pengambilan keputusan. Semakin tinggi posisi seseorang dalam kepemimpinan organisasi maka pengambilan keputusan menjadi tugas utama yang harus dilaksanakan. Perilaku dan cara pimpinan dalam pola pengambilan keputusan sangat mempengaruhi perilaku dan sikap dari para pengikutnya. Hal ini juga akan menentukan kinerja organisasi untuk mencapai tujuannya. Demikian juga pengambilan keputusan kepala sekolah terkait dengan kemampuan sebagai pemimpin dalam mengambil sebuah keputusan yang terbaik sesuai dengan visi misi dan tujuan organisasi atau lembaga pendidikannya. Kepala sekolah yang baik dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Terdapat hubungan *learning organization* (organisasi pembelajar) dengan kinerja guru. Organisasi pembelajar adalah suatu organisasi yang mampu untuk terus menerus melakukan proses pembelajaran mandiri (*self learning*) sehingga organisasi tersebut memiliki kecepatan berpikir dan bertindak dalam merespon beragam perubahan yang muncul. *Learning Organization* memerlukan adanya perkembangan yang berkelanjutan dan penyesuaian terhadap perubahan yang ada dan mampu menciptakan tujuan dan/atau pendekatan yang baru. Pembelajaran ini harus menyatu pada cara organisasi menjalankan

- kegiatannya. Pembelajaran dalam hal ini berarti: 1) Bagian dari kegiatan kerja sehari-hari; 2) Diterapkan pada individu, unit kerja dan perusahaan; 3) Bersifat mampu memecahkan masalah pada akar penyebabnya; 4) Fokus pada tersebarnya pengetahuan di seluruh struktur organisasi; 5) Digerakkan oleh kesempatan untuk mendapatkan perubahan yang signifikan dan mengerjakan dengan lebih baik. Sumber-sumber pengetahuan dan pembelajaran ini bisa berasal dari gagasan dan pendapat para karyawan, *research & development* (R&D), masukan dari para pelanggan, saling tukar/bagi pengalaman dan *benchmarking* (perbandingan). *Learning Organization* mencakup banyak hal, terutama pada individu dalam organisasi misalnya, karyawan dalam perusahaan. Keberhasilan karyawan sangat tergantung pada diperolehnya kesempatan untuk mempelajari dan mempraktikkan hal dan keahlian yang baru. Perusahaan berinvestasi pada pendidikan, pelatihan dan berbagai kesempatan lain yang diberikan pada para karyawannya untuk tumbuh dan berkembang. Kesempatan tersebut dapat berupa rotasi pekerjaan, kenaikan gaji pada karyawan yang berprestasi dan/atau terlatih. *On-the-job training* merupakan suatu cara yang efektif untuk melatih dan menarik garis hubungan yang lebih baik antara kepentingan dan prioritas perusahaan. *Learning organization* yang efektif akan melahirkan inovasi-inovasi baru sebagai hasil dari belajar. Optimalisasi hasil ini diduga berhubungan dengan kinerja guru. Guru yang kreatif mampu memanfaatkan pengetahuan yang ada, mengelaborasi produk dan layanan sebelumnya menjadi produk baru yang lebih baik, dan sesuai dengan perubahan lingkungan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Terdapat hubungan efikasi diri dengan kinerja guru. Efikasi diri (*self efficacy*) yaitu suatu keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas yang ditetapkannya. Efikasi Diri

atau *Self-efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berpikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. *Self-efficacy* karyawan tinggi membuat karyawan akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Semakin tinggi efikasi diri yang ada pada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan, efikasi diri yang tinggi akan ditunjukkan dengan adanya pekerjaan yang cepat terselesaikan, kehadiran dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan termotivasi terus untuk meningkatkan kemampuannya sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

4. Terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru. Motivasi Kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi Kerja dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama. Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Semakin

tinggi motivasi kerja seseorang semakin tinggi kinerjanya. Proses belajar mengajar (KBM) akan berlangsung baik apabila didukung oleh guru yang mempunyai motivasi tinggi. Guru yang termotivasi dengan baik, maka kinerjanya juga akan ikut baik.

5. Terdapat hubungan kompensasi dengan kinerja guru. Pada prinsipnya kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan suatu organisasi kepada anggota organisasi terkait kinerja yang dilakukannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi juga dapat dikatakan sebagai sesuatu yang diterima seseorang sebagai penghargaan dari suatu organisasi terkait kontribusi jasa yang bersangkutan pada organisasi. Setiap orang pada hakikatnya itu bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Imbalan dan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan dan kebahagiaan dalam bekerja. Jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan seseorang akan menentukan besar kecilnya imbalan yang diperoleh. Semakin mudah pekerjaan itu dikerjakan oleh orang lain, apalagi tidak memerlukan persyaratan pendidikan dan keahlian tertentu, semakin kecil imbalan yang diberikan karena setiap orang dapat mengerjakan pekerjaan itu. Semakin sulit pekerjaan itu dilakukan karena memerlukan tingkat pendidikan dan keahlian tertentu, semakin mahal imbalan yang akan didapatkan oleh seseorang. Kompensasi sepadan dengan pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas seseorang terhadap organisasi. Bahkan melalui kompensasi yang ideal, seseorang akan semakin terikat dengan tempatnya bekerja karena masa depannya lebih terjamin, baik dari aspek peningkatan karier maupun masa depannya. Semakin tinggi kompensasi suatu organisasi terhadap anggotanya, semakin tinggi pula

keterikatannya terhadap organisasi. Oleh karena itu, patut diduga terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru.

6. Terdapat hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru. Iklim kerja berkaitan dengan tujuan pegawai untuk merealisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Iklim organisasi juga terkait dengan kualitas lingkungan internal yang secara terus menerus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, dan mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Iklim kerja guru merupakan kontribusi terhadap proses pembelajaran di kelas, dan untuk itu guru dan kepala sekolah harus bisa mengkreasi suasana yang lebih intensif dalam sistem yang lebih demokratis. Dengan iklim yang baik, maka guru/pendidik dapat meningkatkan kinerjanya.
7. Terdapat hubungan kepemimpinan dengan kinerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi orang-orang yang tergabung dalam organisasi agar mereka dengan semangat dan kesadaran tinggi mau berbuat dan menyumbangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk melaksanakan aktivitas demi tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan mampu memberikan dorongan dan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila seorang pemimpin berperilaku sebagai seorang pemimpin yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Oleh karenanya agar penelitian ini tidak meluas dan dapat lebih terfokus, maka penelitian ini dibatasi dengan 3 (tiga) variabel bebas yang akan diteliti, yaitu: pengambilan keputusan kepala sekolah (X1), organisasi pembelajar (X2) dan efikasi diri (X3) dengan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru-guru yang berstatus ASN pada MTs Negeri di Kota Jakarta Timur. Hal ini didasarkan pada beberapa hal yaitu bahwa guru ASN memerlukan pembinaan karir dan guru ASN lebih homogen serta secara kedinasan guru ASN terikat dengan adanya penilaian kinerja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan topik penelitian, latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah, maka faktor permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara pengambilan keputusan kepala sekolah dengan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara organisasi pembelajar dengan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru?
4. Apakah terdapat hubungan antara pengambilan keputusan dan organisasi pembelajar secara bersama-sama dengan kinerja guru?
5. Apakah terdapat hubungan antara pengambilan keputusan kepala sekolah dan efikasi diri secara bersama-sama dengan kinerja guru?

6. Apakah terdapat hubungan antara organisasi pembelajar dan efikasi diri secara bersama-sama dengan kinerja guru?
7. Apakah terdapat hubungan antara pengambilan keputusan kepala sekolah, organisasi pembelajar dan efikasi diri secara bersama-sama dengan kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk menemukan cara-cara dan strategi meningkatkan Kinerja Guru yang dijadikan masukan dan rekomendasi kepada pihak terkait untuk mewujudkan pendidikan nasional yang berkualitas.

Adapun cara yang dilakukan adalah dengan mengidentifikasi kekuatan hubungan antar variabel penelitian, yaitu identifikasi terhadap:

1. Kekuatan hubungan anatar pengambilan keputusan dengan kinerja guru.
2. Kekuatan hubungan antara organisasi pembelajar dengan kinerja guru.
3. Kekuatan hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru.
4. Kekuatan hubungan antara pengambilan keputusan dan organisasi pembelajar bersama-sama dengan kinerja guru.
5. Kekuatan hubungan antara pengambilan keputusan dan efikasi diri bersama-sama dengan kinerja guru.
6. Kekuatan hubungan antara organisasi pembelajar dan efikasi diri bersama-sama dengan kinerja guru
7. Kekuatan hubungan antara pengambilan keputusan, organisasi pembelajar dan efikasi diri bersama-sama dengan kinerja guru

F. Kebaruan dan Kegunaan Penelitian

1. Kebaruan Penelitian

Dalam penelitian ini akan ditemukan kebaruan yang terkait dengan variabel- variabel yang diprediksi berhubungan dengan kinerja guru yaitu:

- 1.1. Kebaruan tentang upaya peningkatan kinerja guru melalui penguatan pengambilan keputusan, organisasi pembelajar, dan efikasi diri di MTs Negeri Kota Jakarta Timur.
- 1.2. Konstelasi baru tentang hubungan antara kinerja guru dengan pengambilan keputusan, organisasi pembelajar, efikasi diri.
- 1.3. Pengetahuan yang baru tentang adanya indikator-indikator yang perlu diperbaiki dan yang dipertahankan dari variabel kinerja guru, pengambilan keputusan, organisasi pembelajar, dan efikasi diri.
- 1.4. Cara baru peningkatan kinerja guru melalui program *action plan* terkait dengan variabel pengambilan keputusan, organisasi pembelajar, efikasi diri.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian meliputi kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis.

2.1 Kegunaan Secara Teoritis.

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat memperkaya pengembangan ilmu pengetahuan yakni:

- 2.1.1 Dari hasil penelitian ini dapat diperoleh pengembangan ilmu pengetahuan tentang kinerja guru yang dapat memperkaya keilmuan.
- 2.1.2 Menambah referensi dan kajian ilmiah tentang hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel pengambilan keputusan, organisasi pembelajar, dan efikasi diri

terhadap kinerja guru.

2.1.3 Dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian lanjutan yang berkaitan dengan kinerja guru, pengambilan keputusan, organisasi pembelajar, dan efikasi diri.

2.1.4 Pembuktian secara empiris tentang hubungan pengambilan keputusan, organisasi pembelajar, dan efikasi diri terhadap kinerja guru.

2.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan secara praktis bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar dan masukan dalam pengambilan kebijakan terkait:

2.2.1 Penyusunan rencana strategis (*renstra*) dalam pengembangan dan peningkatan kinerja guru, pengambilan keputusan, organisasi pembelajar, dan efikasi diri di MTsN Kota Jakarta Timur

2.2.2 Penyusunan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan (*diklat*) yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru, pengambilan keputusan, organisasi pembelajar, dan efikasi diri di MTsN Kota Jakarta Timur oleh Kementerian Agama, Dinas Pendidikan, Pengawas, Kepala Sekolah, Peneliti dan Praktisi Pendidikan.

2.2.3 Penyusunan rencana aksi (*action plan*) yang terkait dengan peningkatan kinerja guru di MTsN Kota Jakarta Timur melalui temuan penelitian tentang indikator-indikator masing-masing variabel yang perlu diadakan perbaikan dan peningkatan.