

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya, perlu perhatian yang lebih agar dapat menciptakan guru yang berkualitas. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, maka berdasarkan pengertian tersebut guru memegang peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal yaitu disekolah. Guru sangat menentukan kualitas peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah dan juga kualitas pendidikan di Indonesia.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai pendidik dan pengajar, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan di sekolah yang bersangkutan. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran, maka dari itu keberhasilan sekolah dalam mencapai visi dan misi sekolah salah satunya ditentukan oleh kinerja guru.

Pentingnya kinerja guru bagi sekolah, maka menjadi hal utama bagi sekolah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru

sehingga hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum.

Sekolah ABC merupakan salah satu sekolah Katolik yang berada di Jakarta Pusat dengan memiliki empat unit pendidikan, yaitu unit TK, unit SD, unit SMP, dan unit SMA. Sekolah ini sampai dengan tahun 2016 ini sudah berusia 156 tahun, dan dalam mempertahankan kelangsungannya tidak lepas dari persaingan dengan sekolah-sekolah lainnya di Jakarta Pusat khususnya dan di provinsi DKI Jakarta pada umumnya.

Banyak strategi yang dilakukan sekolah untuk mempertahankan kelangsungannya, mulai dari memperbaharui visi dan misi sekolah sesuai dengan tuntutan jaman sampai dengan memperbaharui kualitas tenaga-tenaga di sekolah khususnya tenaga kependidikan yaitu guru. Guru di sekolah ini memegang peranan penting terhadap kelangsungannya dan juga persaingannya. Salah satu hal yang menjadi masalah utama untuk mampu mempertahankan prestasi sekolah adalah masalah kinerja yang dilakukan oleh guru.

Untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah ABC di Jakarta melakukan penilaian dan pengembangan terhadap kinerja guru berdasarkan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3). Penilaian yang dilakukan selain bertujuan untuk menentukan reward atas kinerja guru juga dilakukan untuk menentukan hal-hal apa saja yang perlu dikembangkan supaya kinerja guru pada sekolah ini menjadi semakin baik.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah unit SMP, beliau menyimpulkan bahwa terdapat tiga hal utama yang menjadi tolak ukur kinerja guru, pertama administrasi guru (Program Tahunan, Alokasi Waktu, Silabus, RPP,

catatan Jurnal harian, analisis ulangan harian, kisi-kisi soal, penyusunan naskah soal). Khusus untuk unit TK tidak ada penyusunan analisis ulangan harian, kisi-kisi soal, dan naskah soal; kedua kreativitas guru; dan ketiga kemampuan pengelolaan kelas. Dari ketiga hal tersebut, berdasarkan survei yang dilakukan, diperoleh beberapa kinerja guru yang masih tergolong rendah, antara lain:

Dalam hal kelengkapan administrasi, 100% guru selalu melengkapi tugas administrasinya, secara kualitas, 70% guru selalu memperbaharui isi dari kelengkapan administrasinya, dan 30% hanya merubah tanggal dan tahun ajaran saja, 58% guru dalam menyusun kisi-kisi soal didasarkan pada naskah soal yang sudah dibuat, 42% menyusun naskah soal didasarkan pada kisi-kisi naskah soal, 64% guru menyusun analisis ulangan harian hanya sebagai formalitas saja tanpa ada tindak lanjutnya.

Dalam hal kreativitas dalam pembelajaran, 66% guru mengajar dengan metode ceramah dan sisanya yaitu sebesar 34% menggunakan metode yang variatif. Dalam hal penggunaan alat peraga, 51% guru tidak membuat alat peraga dalam pembelajaran, 49% membuat alat peraga.

Untuk mencapai kinerja guru yang sesuai tolak ukur yang telah ditetapkan, maka sekolah menetapkan nilai dasar organisasi seperti yang terdapat dalam misi sekolah, yaitu jujur, disiplin, dan bertanggungjawab, menghargai pluralitas dan melayani. Nilai ini secara langsung berdampak pada kesesuaian nilai individu terhadap nilai-nilai organisasi yang baru (*Person Organization Fit*). Disisi lain, saat ini juga diterapkan kebijakan baru bagi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dalam menghadapi wawasan global, yaitu guru harus menggunakan

referensi buku dalam menunjang pembelajaran terbitan luar negeri, harus menerapkan proses pembelajaran berbasis IT.

1.2 Identifikasi Masalah

Kinerja guru merupakan kunci utama keberhasilan sekolah dalam mencapai visi dan misinya, kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- 1) Kepuasan kerja yaitu keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai
- 2) Stres kerja, merupakan perasaan menekan atau tertekan yang dialami oleh pekerja atas pekerjaannya yang dilakukan
- 3) Lingkungan kerja merupakan keadaan lingkungan kerja yang dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial (Tabrani Rusyan 2000, 17). Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya Kinerja guru. Lingkungan fisik antara lain Ruang harus bersih, ada ruangan khusus untuk kerja, peralatan dan perabotan tertata baik, mempunyai penerangan yang baik, tersedia meja kerja yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan jauh dari kebisingan.
- 4) *Person Organization Fit* yaitu kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi
- 5) *Leadership* atau gaya kepemimpinan yaitu bentuk atau cara dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya

- 6) *Trust* atau kepercayaan guru terhadap pimpinan, merupakan kemauan seseorang guru untuk bertumpu pada pimpinannya dimana guru memiliki keyakinan padanya
- 7) Komitmen organisasi yang merupakan derajat kesetiaan individu untuk mau tetap bertahan di dalam organisasi walaupun di luar organisasi terdapat beberapa hal yang lebih menarik
- 8) Etos kerja guru merupakan etika kerja yang terdapat dalam diri guru untuk berbuat yang menuju pada suatu tujuan pendidikan
- 9) Motivasi, yaitu dorongan yang berasal dari dalam individu untuk mau lebih bersemangat dalam bekerja
- 10) Kemampuan atau kompetensi yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas pekerjaannya
- 11) Kondisi fisik dan mental guru. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, begitu pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula
- 12) Supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut, maka penelitian dibatasi pada masalah kinerja guru, komitmen organisasi guru, *Person*

Organization Fit (kesesuaian nilai-nilai pribadi dengan organisasi) dan *Trust* (tingkat kepercayaan guru terhadap pimpinan).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah ada pengaruh positif *Person Organization Fit* terhadap komitmen organisasi?
- 2) Apakah ada pengaruh positif *Personal Organizational Fit* terhadap kinerja Guru?
- 3) Apakah ada pengaruh positif kepercayaan kepada pimpinan terhadap komitmen organisasi?
- 4) Apakah ada pengaruh positif kepercayaan kepada pimpinan terhadap kinerja guru?
- 5) Apakah ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja guru?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan yang didapat dari hasil pemantauan di Sekolah ABC, yang antara lain:

- 1) untuk menganalisis pengaruh *Personal Organizational Fit* terhadap komitmen organisasi.
- 2) untuk menganalisis pengaruh *Personal Organizational Fit* terhadap kinerja guru.

- 3) untuk menganalisis pengaruh kepercayaan kepada pimpinan terhadap komitmen organisasi.
- 4) untuk menganalisis pengaruh kepercayaan kepada pimpinan terhadap kinerja guru.
- 5) untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi dan kepercayaan terhadap pimpinan dapat mempengaruhi komitmen organisasi organisasi dan kinerja guru. Bagi peneliti dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya berkaitan dengan kinerja guru, komitmen organisasi organisasi, *Person Organization Fit*, dan kepercayaan kepada pimpinan (*Trust*).

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini bagi sekolah dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat serta merekomendasikan tentang pentingnya implementasi *Personal Organizational Fit* dan kepercayaan kepada pimpinan (*trust*) untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja guru selain itu juga membantu sekolah untuk memilih para calon guru dengan

nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut.

Bagi guru dapat meningkatkan kesadarannya mengenai pentingnya kesesuaian nilai-nilai individu dengan organisasi, kepercayaan kepada pimpinan, dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Bagi para praktisi, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan dalam menghadapi dan memahami masalah *Person Organization Fit (P-O fit)*, *Trust* (kepercayaan kepada pimpinan) dan komitmen organisasi organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini dilakukan dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I berisi tentang bagaimana gambaran umum mengenai kondisi kinerja guru di sekolah ABC, hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru sehingga didapat berbagai masalah dalam kinerja guru di sekolah ABC yang perlu untuk diteliti

BAB II berisi mengenai penjelasan secara teoritis mengenai variabel penelitian, yaitu: kinerja guru, komitmen organisasi, *Person Organization Fit (P-O Fit)*, dan Kepercayaan kepada pimpinan (*Trust*) baik menurut beberapa ahli dari berbagai buku maupun dari penelitian-penelitian terdahulu berkaitan dengan variabel-variabel tersebut. Juga dipaparkan mengenai dimensi dari masing-masing variabel sehingga dapat disimpulkan mengenai definisi konseptual, indikator dan hipotesis untuk mengukur masing-masing variabel.

BAB III berisi mengenai penjelasan analisis data dari variabel penelitian yang menggunakan analisis jalur. Kemudian dipaparkan mengenai tempat, waktu penelitian, subjek penelitian. Berikutnya pemaparan mengenai prosedur penelitian, penentuan populasi dan sampling, teknik pengumpulan data yang menggunakan kuesioner dengan skala Likert, pengolahan data dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial, dimana dalam statistik inferensial data diolah menggunakan alat SmartPLS untuk menarik kesimpulan atas hipotesis statistik yang telah dirumuskan dalam bab ini.

BAB IV berisi mengenai pemaparan analisis dan interpretasi dari data yang telah diolah dan diambil dalam penelitian.

BAB VI Berisi uraian tentang pokok-pokok kesimpulan dan saran-saran yang perlu disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian.

