

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang baru dalam lingkup suatu organisasi, terlebih dalam dunia Pendidikan. Dunia Pendidikan merupakan institusi yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dari sektor Pendidikan, seorang guru memiliki peran yang sangat besar dalam proses pendidikan guna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Guru adalah salah satu unsur terpenting dalam pelaksanaan Pendidikan di mana kualitas Pendidikan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana kualitas guru-guru di dalamnya. Oleh karena itu, kualitas suatu sistem Pendidikan tidak bisa melampaui kualitas guru-gurunya. Kualitas guru sangat terkait erat dengan bagaimana guru mau belajar terus menerus serta menunjukkan efektifitas dalam mengajar (Jalal dkk., 2011:14 dalam Tukilah, Siti Mariah, dan Pardimin 2018).

Hasil laporan penelitian selama 4 tahun mengenai pengelolaan guru di Indonesia yang dirilis oleh Kementerian Pendidikan Indonesia dan World Bank (2010), menyebutkan bahwa kondisi Pendidikan di Indonesia saat ini tidak mengalami peningkatan yang cukup berarti di mana sumber yang paling besar adalah persoalan mengenai kualitas guru. Laporan yang diterbitkan oleh Bank Dunia menyebutkan bahwa dalam sensus tahun 2006 (satu tahun sejak diberlakukannya peraturan guru dan dosen tahun 2005) mengenai jumlah guru yang memiliki kualifikasi Pendidikan minimal SI/ sederajat, hanya sekitar 37% dari total guru Indonesia yang memiliki kualifikasi tersebut, dan 26% guru

hanya lulusan dari SMA ke bawah. Guru-guru dengan kemampuan yang rendah kerap kali memiliki motivasi yang rendah untuk meningkatkan dan memperbarui ketrampilan dan kualifikasi mengajarnya (Jalal dkk., 2011:4 dalam Tukilah, Siti Mariah, dan Pardimin 2018).

Dalam upaya meningkatkan Pendidikan bagi masyarakat Indonesia, pemerintah Indonesia tidak pernah berhenti melakukan berbagai macam kegiatan dan menyediakan berbagai fasilitas pendukungnya. Pendidikan merupakan modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Dalam dunia Pendidikan sekolah merupakan tempat yang utama.

Sebuah sekolah yang memiliki sumber daya manusia dengan prestasi kerja dan kualitas guru yang baik perlu memenuhi komponen-komponen pokok sebagai berikut: setiap guru harus memiliki tipe kepribadian individu yang cenderung baik dengan memiliki motivasi dan semangat kerja yang besar untuk meningkatkan prestasi kerja. Komponen kedua yaitu memiliki rasa percaya diri yang tinggi untuk bisa menyelesaikan masalah-masalah dengan baik dan yakin akan kemampuan diri untuk sukses. Dan komponen yang ketiga yaitu memiliki iklim kerja yang kondusif, karena dengan demikian guru akan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja sehingga mampu untuk meningkatkan daya saing masing-masing guru untuk meningkatkan prestasinya dalam bekerja.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:67 dalam Tukilah, Siti Mariah, dan Pardimin 2018). Aspek kualitas mengacu pada kerapian dan kesempurnaan pekerjaan yang telah diselesaikan,

sedangkan aspek kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Salah satu yang mempengaruhi prestasi kerja guru adalah tipe kepribadian individu masing-masing seorang guru. Secara umum kepribadian adalah satu pola watak yang relatif permanen, dan sebuah karakter unik yang memberikan konsistensi bagi perilaku seseorang (Feist 2006 dalam Filiani Qarisa Maulina dan Hendra Lukito 2020) Dimana prestasi dan semangat kerja dapat diukur dari baik buruknya tipe kepribadian dalam diri seorang guru, apakah memiliki kepribadian yang cenderung rajin dan ulet atau memiliki kepribadian yang sebaliknya. Sehingga dapat diketahui bahwa bentuk pribadi manakah yang memiliki jiwa semangat dan motivasi yang konsisten untuk mampu lebih cepat dalam meningkatkan prestasi dalam bekerja.

Efikasi diri guru juga sangat mempengaruhi prestasi kerja guru di sekolah. Efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dengan baik dan cepat serta keyakinan diri untuk sukses dalam melakukan suatu tugas. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki dampak positif terhadap tugas-tugasnya dan akan melakukan usaha agar tugas tersebut terselesaikan dengan baik dan cepat. Keyakinan akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas akan memberikan dorongan berperilaku tertentu dan mempengaruhi pengambilan pilihan-pilihan tindakan yang mendukung keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas maupun masalah yang tengah dihadapinya. Efikasi diri dianggap sebagai bagian dari dinamika motivasi yang mampu memprediksi perilaku manusia (Tschannen-Moran, Hoy, & Hoy, 2011: 202 dalam Tukilah, Siti Mariah, dan Pardimin 2018).

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja guru adalah iklim kerja. Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa tenang, nyaman, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta apabila hubungan antar individu berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim kerja yang harmonis sangat mendukung terhadap prestasi kerja guru. Dengan adanya suasana kerja yang tenang dan nyaman memungkinkan guru dapat bekerja dengan lebih baik. Dimana jika iklim kerja yang tidak kondusif dan membuat tidak nyaman dalam bekerja atau bahkan kurang harmonisnya hubungan antar sesama guru bahkan siswa dapat sangat mempengaruhi tindakan dan perilaku guru dalam bekerja, sehingga akan mempengaruhi semangat mengajar guru bahkan mempengaruhi suasana bekerja mereka.

Sesuai yang dikemukakan oleh Wirawan (2007:122) dalam Benny Usman (2011) Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Dalam kutipan diatas dapat dikatakan bahwa iklim kerja mampu mempengaruhi perilaku dan sikap seseorang dalam kinerjanya pada suatu organisasi.

Dari pembahasan yang telah dijabarkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan memiliki tipe kepribadian yang baik, bentuk efikasi diri yang tinggi dan memiliki iklim kerja yang kondusif dapat mampu meningkatkan prestasi kerja para guru di sekolah. Dengan hubungan yang berkesinambungan tersebut akan mampu menciptakan satu

kesatuan solusi baru yang dapat digunakan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi sekolah yang dirasa selama ini masih belum maksimal dalam peningkatan prestasi masing-masing guru dalam bekerja, oleh sebab itu setiap organisasi sangat perlu untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusianya agar mampu mencapai tujuan yang selama ini tengah diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi pada tempat penelitian, Di SD Muhammadiyah 8 Tulangan sendiri sudah memiliki lingkungan organisasi atau iklim kerja yang cukup baik dan kondusif, terlihat dari para guru disana yang mampu untuk saling bekerja sama dengan satu sama lain. Namun, kurangnya keharmonisan hubungan antara atasan dengan bawahan tertentu yang menjadikan iklim kerja di SD Muhammadiyah 8 Tulangan tersebut menjadi sedikit kurang baik. Di SD Muhammadiyah 8 Tulangan juga telah banyak meraih prestasi dalam berbagai bidang seperti dalam lomba akademik maupun non akademik antar siswa maupun guru.

Maka dalam penelitian ini, tempat penelitiannya adalah pada SD Muhammadiyah 8 Tulangan sebagai salah satu instansi yang bergerak dalam bidang Pendidikan. Dalam rangka menghadapi tantangan dan tugas-tugas masa depan tidak terlepas dari peran aktif tenaga kerja atau karyawan yang memiliki kemampuan, kreativitas, inovatif, prestasi, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya berupaya mewujudkan sistem dan iklim pendidikan yang baik.

Oleh karena itu, dari latar belakang yang telah dijabarkan menarik minat penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh tipe kepribadian individu, efikasi diri, dan iklim kerja terhadap prestasi kerja guru di SD Muhammadiyah 8 Tulangan Sidoarjo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas, maka dapat dikemukakan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Tipe Kepribadian Individu berpengaruh terhadap prestasi kerja guru di SD Muhammadiyah 8 Tulangan Sidoarjo ?
2. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap prestasi kerja guru di SD Muhammadiyah 8 Tulangan Sidoarjo ?
3. Apakah Iklim Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru di SD Muhammadiyah 8 Tulangan Sidoarjo ?
4. Apakah Tipe Kepribadian Individu, Efikasi Diri, dan Iklim Kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru di SD Muhammadiyah 8 Tulangan Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Tipe Kepribadian Individu terhadap prestasi kerja guru di SD Muhammadiyah 8 Tulangan Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap prestasi kerja guru di SD Muhammadiyah 8 Tulangan Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Kerja terhadap prestasi kerja guru di SD Muhammadiyah 8 Tulangan Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh Tipe Kepribadian Individu, Efikasi Diri, dan Iklim kerja secara simultan terhadap prestasi kerja guru di SD Muhammadiyah 8 Tulangan Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi SD Muhammadiyah 8 Tulangan Sidoarjo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam instansi dengan melalui identifikasi tipe kepribadian individu, efikasi diri, dan iklim kerja yang baik bagi peningkatan prestasi kerja guru.

2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama bagi mahasiswa Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia).

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan rujukan dan pemahaman bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi instansi yang sedang menghadapi masalah serupa.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia secara lebih spesifik khususnya yang menyangkut prestasi kerja karyawan.

Halaman sengaja dikosongkan