

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memainkan peran vital dalam pembangunan bangsa dan dapat dianggap sebagai kunci kesuksesan karena pendidikan yang berkualitas dapat menjadi fondasi bagi perkembangan individu, masyarakat, dan negara secara keseluruhan. Pendidikan yang berkualitas memberikan fondasi yang kuat bagi perkembangan individu. Dengan pendidikan, manusia bisa mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman untuk menjawab berbagai persoalan hidup. Pendidikan yang baik juga membantu meningkatkan kualitas hidup individu, membuka peluang kerja, dan memungkinkan pencapaian potensi penuh bagi Masyarakat. Dengan memberikan akses pendidikan yang baik kepada seluruh masyarakat, kesenjangan sosial dapat ditanggulangi. Pendidikan menyeluruh membantu dalam membentuk sikap yang inklusif, mempromosikan toleransi, menghargai keanekaragaman, dan membangun masyarakat yang lebih harmonis.

Pendidikan yang berkualitas dapat mendorong inovasi dan kemajuan teknologi[1]. Melalui pendidikan, manusia dapat mempelajari dan mengembangkan pengetahuan baru, mengeksplorasi ide-ide kreatif, dan menciptakan solusi untuk masalah yang kompleks. Kemajuan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan penelitian didorong oleh pendidikan yang baik, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada pertumbuhan ekonomi dan perkembangan sosial. Selain itu, pendidikan yang berkualitas memainkan peran penting dalam penguatan ekonomi dan pembangunan negara. Karyawan yang terdidik bisa mendapatkan kesempatan lebih untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi, dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi. Pendidikan yang baik juga membantu dalam membangun kapasitas manusia, meningkatkan produktivitas, dan memajukan sektor-sektor kunci dalam perekonomian.

Merujuk pada catatan UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report* tahun 2021, mutu pendidikan di Indonesia masih menempati peringkat ke-62 dari 190 negara berkembang dengan kualitas guru yang berada di urutan ke-14 dari 14 negara berkembang lainnya[2]. Selain itu, berdasarkan survei PISA

(*Programme for International Student Assessment*) tahun 2019, pendidikan di Indonesia masih menempati posisi ke-74 dari 79 negara lainnya sehingga masih tergolong rendah[3].

Pendidikan tidak pernah lepas dari berbagai permasalahan sehingga masalah dalam pendidikan perlu menjadi perhatian khusus bagi bangsa Indonesia. Masalah-masalah tersebut mencakup ruang lingkup makro dan mikro. Masalah pendidikan nasional dalam ruang lingkup makro, meliputi kurikulum yang kompleks, pendidikan yang kurang merata, masalah penempatan guru, rendahnya kualitas guru, mutu dan relevansi pendidikan, biaya pendidikan yang mahal, serta efisiensi dan efektivitas pendidikan. Di sisi lain, masalah pendidikan nasional dalam ruang lingkup mikro, meliputi metode pembelajaran yang monoton, sarana dan prasarana yang kurang memadai, dan rendahnya prestasi siswa.

Guru memainkan peran penting terkait mutu pendidikan karena guru menjadi kunci keberhasilan pendidikan suatu bangsa. Guru merupakan salah satu faktor penentu mutu pendidikan dan mempunyai kedudukan yang penting. Peningkatan kualitas dan kuantitas guru perlu menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Berbagai kajian dan hasil penelitian menunjukkan bahwa memperhatikan peran strategis dan mengidentifikasi guru sebagai talenta pendidikan merupakan salah satu faktor penentu tercapai tidaknya tujuan pendidikan.

Pemerintah dan sekolah harus lebih peduli terhadap guru. Kepedulian tersebut dapat diciptakan dengan cara membangun *Learning Organization* atau Organisasi Pembelajaran dalam bentuk pemberian pelatihan untuk meningkatkan profesionalitas para guru. Informasi dari tim *Research in Improving System of Education* (RISE) menunjukkan bahwa hanya sedikit kabupaten dan kota yang memiliki program atau kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru SD dan SMP. Kurang dari 10% dari sekitar 500 kabupaten dan kota di Indonesia mempunyai kebijakan atau inisiatif semacam ini. Untuk memulai prosedur diagnostik, diidentifikasi berbagai proyek pemerintah daerah yang berhubungan dengan guru dan berada di luar lingkup operasional reguler. Data dikumpulkan melalui penelusuran media dan percakapan dengan berbagai pihak terkait[4].

Lebih dari empat puluh tiga kabupaten dan kota memiliki setidaknya 77 rencana dan program reformasi guru yang berbeda. Tunjangan daerah untuk guru, yang distribusinya bergantung pada kinerja guru, dengan kriteria tertentu (27%) atau tanpa kriteria sama sekali (35%), mencakup sekitar 62% dari rencana atau program tersebut. Hanya sekitar 9% upaya yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah difokuskan pada peningkatan kualitas guru melalui peningkatan kompetensi dan keahlian mengajar guru[4].

Hasil ini menunjukkan masih kurangnya kemajuan atau inisiatif signifikan dalam peningkatan kualitas guru yang dilaksanakan oleh pemerintah kabupaten dan daerah. Secara umum, upaya pemerintah daerah lebih fokus pada peningkatan kesejahteraan guru dibandingkan meningkatkan kualitas pengajaran. Peningkatan kesejahteraan guru sebenarnya tidak memberikan dampak jangka pendek yang bermanfaat terhadap hasil belajar siswa dan tidak selalu meningkatkan kompetensi.

Pemerintah memahami bahwa peningkatan kesejahteraan guru saja tidak akan cukup untuk meningkatkan kualitas pembelajaran siswa. Untuk meningkatkan kualitas guru, pemerintah harus melakukan intervensi berdasarkan pengetahuan dan keterampilan guru sebagai pendidik. Uji Kompetensi Guru (UKG) yang menilai kompetensi dan kemampuan pedagogik diselenggarakan oleh pemerintah pusat untuk mengevaluasi kualitas pengajar. Berdasarkan nilai UKG masing-masing guru, pemerintah akan menggunakan sepuluh modul kompetensi hasil ujian sebagai titik awal program pelatihan guru. Guru yang memperoleh hasil UKG di bawah ambang batas yang dipersyaratkan wajib mengikuti program Pengembangan Profesi Berkelanjutan (PKB) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan[4].

Sehubungan dengan rencana Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk menaikkan kriteria minimum UKG setiap tahunnya, tim RISE Indonesia melakukan wawancara dengan pejabat di departemen tersebut. Melalui keterlibatannya dalam program PKB, instruktur akan termotivasi untuk lebih mengembangkan kompetensi profesionalnya. Dengan harapan agar para pendidik dapat terus meningkatkan kompetensi profesionalnya [4].

Penguasaan pribadi, model mental, visi bersama, pembelajaran tim, dan pemikiran sistem adalah lima tanda disiplin ilmu yang dapat membangun Organisasi Pembelajaran[5]. Selain kelima faktor tersebut, pembentukan organisasi

pembelajaran guru memerlukan efikasi diri guru yang tinggi. Organisasi pembelajaran yang kuat didukung oleh tindakan yang tulus, kepercayaan diri individu dalam menyelesaikan tugas dengan sumber daya kognitif, dan keterkaitan yang erat antara organisasi pembelajaran dan efikasi diri dalam meningkatkan kinerja guru. Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi pembelajar dan Efikasi diri guru memiliki hubungan yang erat, artinya upaya peningkatan organisasi pembelajar harus mempertimbangkan efikasi diri[6].

Guru sebagai pendidik harus memiliki *Self-Efficacy* atau efikasi diri dalam menentukan seberapa besar keyakinan diri mengenai kemampuan dalam melakukan tugasnya secara optimal. Peningkatan kinerja guru juga tidak terlepas dari budaya positif di lingkungan sekolah karena budaya sekolah sangat mempengaruhi motivasi guru dalam mengajar untuk meningkatkan kinerjanya. Sekolah harus terus mendukung dan memfasilitasi guru dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga proses transfer pengetahuan dapat berjalan dengan baik dan pembelajaran yang diterima oleh peserta didik akan memperoleh hasil yang lebih baik

Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja dan produktivitasnya. Kinerja seseorang berhubungan dengan penilaian kualitas perilaku seseorang yang berfokus pada tugas dan pekerjaan yang diselesaikan. Begitu juga dengan kinerja guru yang dinilai berdasarkan perkembangan profesinya. Kinerja guru merupakan aspek penting yang harus diperhatikan pemerintah dalam menunjang terciptanya kinerja yang baik di kalangan pendidik, namun upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia diakui merupakan tugas yang cukup berat [7]. Oleh karena itu diperlukannya *stakeholder* pendidikan yang mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas, sehingga tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan dapat dengan mudah tercapai.

Dari beberapa pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa *Learning organization*, *Self-Efficacy*, Budaya Organisasi, dan Transfer Pengetahuan merupakan variabel penting yang akan diteliti. Sehingga berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Learning Organization, Self-Efficacy, Budaya Organisasi, dan Transfer Pengetahuan terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Muncul 01”** untuk

mengetahui sejauh mana pengaruh *Learning Organization*, *Self-Efficacy*, Budaya Organisasi, dan Transfer Pengetahuan terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Muncul 01.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian Tugas Akhir ini, penulis menemukan permasalahan yang berhubungan dengan pengaruh kinerja guru terhadap pendidikan. Oleh sebab itu, timbul masalah bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Muncul 01. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Learning Organization* terhadap kinerja guru pada SD Negeri Muncul 01?
2. Bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja guru pada SD Negeri Muncul 01?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru pada SD Negeri Muncul 01?
4. Bagaimana pengaruh Transfer Pengetahuan terhadap kinerja guru pada SD Negeri Muncul 01?
5. Bagaimana pengaruh secara simultan *Learning Organization*, *Self-Efficacy*, Budaya Organisasi, dan Transfer Pengetahuan terhadap kinerja guru pada SD Negeri Muncul 01?

1.3 Batasan Masalah

Melihat luasnya kajian penelitian dan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, maka masalah penelitian hanya mencakup hubungan kinerja guru dengan *Learning Organization*, *Self-Efficacy*, Budaya Organisasi, dan Transfer Pengetahuan di SD Negeri Muncul 01 yang beralamat di Jl. Raya Puspitek No.99, kecamatan Setu, kelurahan Muncul, kota Tangerang Selatan, Banten 15314.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Learning Organization* terhadap kinerja guru pada SD Negeri Muncul 01.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja guru pada SD Negeri Muncul 01.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru pada SD Negeri Muncul 01.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Transfer Pengetahuan terhadap kinerja guru pada SD Negeri Muncul 01.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan *Learning Organization*, *Self-Efficacy*, Budaya Organisasi, dan Transfer Pengetahuan terhadap kinerja guru pada SD Negeri Muncul 01.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Mengemukakan pengaruh *Learning Organization*, *Self-Efficacy*, Budaya Organisasi, dan Transfer Pengetahuan terhadap kinerja guru, sehingga dapat bermanfaat sebagai bahan rujukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi guru, penelitian ini menjadi bahan pertimbangan para guru dalam meningkatkan kinerja.
- b. Bagi Sekolah, penelitian ini berguna untuk membantu pengoptimalan kinerja guru.
- c. Peneliti lain, penelitian ini menjadi bahan rujukan tambahan dan sarana untuk menambah wawasan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman pada pembahasan skripsi secara menyeluruh, sistematika kerangka dan pedoman penulisan skripsi sangat dibutuhkan. Berikut sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan skripsi:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis memberikan gambaran mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan dalam penyusunan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang tinjauan literatur yang relevan dengan topik penelitian. Di dalamnya akan dibahas berbagai landasan teori yang berisi tentang pembahasan mengenai kinerja guru, *Learning Organization*, *Self-Efficacy*, Budaya Organisasi, dan Transfer Pengetahuan. Pada bab ini juga akan dibahas tentang telaah penelitian yang berisi tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian, berisi kerangka penelitian teoretis, hipotesis penelitian, dan Ruang Lingkup Penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metodologi yang digunakan dalam penelitian, seperti jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran hasil penelitian dan analisa. Hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk gambar, tabel, grafik, atau narasi yang relevan. Selanjutnya hasil tersebut akan dianalisis dan dibahas untuk menjawab semua rumusan masalah dan tujuan penelitian. Pembahasan tersebut juga dapat digunakan untuk membandingkan hasil penelitian dengan temuan penelitian terdahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang didapat berdasarkan data yang telah diperoleh. Kesimpulan dapat dikemukakan dengan cara menjawab semua rumusan dan tujuan penelitian. Selain itu bab ini juga berisi saran atau rekomendasi berdasarkan temuan penelitian yang dapat digunakan sebagai riset gap bagi perkembangan penelitian berikutnya.