

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

KBM yaitu kegiatan belajar mengajar berlangsung di sekolah-sekolah. Dalam kegiatan mengajar, guru merupakan orang yang berpengaruh. Pendidik yaitu manusia dalam sistem bantu dan berperan dalam upaya membentuk SDM yang diharapkan dalam bidang perbaikan. Sebagian faktor dalam dunia pendidikan yang perlu giat dan memposisikan status profesionalnya untuk memenuhi kebutuhan yang semakin berkembang pada masyarakat adalah profesi guru.

pada konteks tersebut, pendidik bukan hanya sebagai pemberi ilmu pengetahuan tetapi juga sebagai pemberi nilai moral dan pedoman bagi kegiatan akademik peserta didik. Selain itu, guru harus mengajar sesuai dengan kebijakan sekolah dan menerima tanggung jawab penuh. Lembaga Pendidikan harus mampu menyediakan sarana yang memadai bagi guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai kinerja guru yang kompeten. Kinerja guru dapat dimaksimalkan dengan fasilitas yang memadai. Supardi (2014) berbunyi, "Kinerja guru sebagai pendidik sangat penting bagi keberhasilan pendidikan. Dalam rangka mencapai tujuan sekolah, setiap sekolah berupaya untuk meningkatkan kinerja guru sebagai fasilitator pendidikan. Dalam hal ini guru adalah lebih dari sekedar guru yang memberikan ilmu pengetahuan, ia juga seorang pendidik yang menanamkan nilai-nilai dan berperan sebagai pembimbing yang

mengarahkan dan mengarahkan siswa dalam penelitian Selain itu, guru harus mengajar sesuai dengan kebijakan sekolah dan bertanggung jawab penuh untuk itu. juga memberikan fasilitas yang memadai bagi guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai kinerja guru yang kompeten. Kinerja guru akan maksimal dengan fasilitas yang memadai. Supardi (2014), yang menyatakan: Kinerja guru sebagai pendidik sangat berpengaruh terhadap Pendidikan yang sukses. Dengan harapan tujuan sekolah dapat tercapai, setiap sekolah akan selalu berusaha meningkatkan kinerja guru sebagai fasilitator pendidikan.

Proses transfer pengetahuan (perpindahan informasi) dimulai sejak permulaan (inception), khususnya tahap terjadinya hal-hal yang mendorong pilihan untuk memindahkan informasi. Tahap ini dimulai ketika informasi yang dibutuhkan dalam asosiasi belum ditemukan. Implementasi adalah tahap selanjutnya. Keputusan untuk mulai menyebarkan pengetahuan menandai awal fase ini. Pada tahap ini, informasi mengalir di antara sumber dan penerima informasi. Informasi yang dipindahkan digunakan oleh penerima informasi setelah hari pertama. Istilah untuk tahapan ini adalah ramp-up. Tahap terakhir dari proses perpindahan informasi disebut mix, merupakan titik dimana penerima manfaat merasa puas setelah memanfaatkan informasi yang dipindahkan tersebut dan selanjutnya informasi yang dipindahkan tersebut digunakan terus-menerus sehingga informasi tersebut terhubung dengan penerima manfaat.

Karena mencerminkan sikap positif individu terhadap organisasi, maka komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja. Mentalitas ini mendorong individu untuk

bertindak tegas, fokus dalam bekerja, mengikuti prinsip dan strategi hierarki, menjaga hubungan baik dengan mitra, dan membangun tingkat pencapaian seseorang. Dengan cara ini, perilaku kerja individu dapat diprediksi dengan menggunakan pengetahuan dan pemahaman tentang komitmen organisasi. Komitmen seorang guru adalah kesetiaan kerja, dan hal ini menuntut agar ia bertanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa dan melaksanakan tanggung jawabnya sepenuhnya. Pendidik menunaikan setiap kewajibannya dengan segala kemampuan yang dimilikinya dan senantiasa berupaya untuk bekerja keras dalam setiap kemajuan informasi yang berlaku baik secara otoritatif maupun berkenaan dengan pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas, hubungan antara tanggung jawab otoritatif dan tanggung jawab pendidik di sekolah tidak jauh berbeda. Dalam bekerja pendidik hendaknya mempunyai rasa kewajiban dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan sebenarnya dan terhadap tempat kerja. Pendidik akan bekerja dengan penuh kesadaran akan harapan-harapan tertentu dan pengabdian yang tinggi dengan asumsi mempunyai tanggung jawab otoritatif.

Oleh karena itu, dilihat dari kinerja guru di MTS-MA Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu Malang saat ini, masih terdapat guru yang terlambat. Pihak sekolah menetapkan bahwa guru harus datang sebelum pukul 06.45 pagi, namun ternyata guru baru tiba di sekolah setelah waktu yang ditentukan. Keterlambatan guru menyebabkan kegiatan mengajar di jam pertama pembelajaran tidak lancar. Dan masih kurang bekerja maksimalnya guru kepada siswa karena masih ada guru yang sering

meninggalkan kelas saat jama pelajaran dan hanya memberikan tugas dan guru maasihh terlihat masih belum aktif didalam hal tersebut karenaa guru tidak bisa membuat suasana kelas menjadi menyenangkan. Hal ini menunjukkan bahwa guru tidak mengikuti aturan yang ditetapkan oleh sekolah dengan baik dan benar.

Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan adalah faktor kapasitas dan inspirasi. Sementara itu, Sutrisno (2016) mengklaim bahwa hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: 1) Efisiensi dan efektivitas; 2) inisiatif; 3) disiplin; dan 4) tanggung jawab dan otoritas Pembelajaran organisasi, transfer pengetahuan, dan komitmen organisasi adalah di antara banyak faktor yang dapat diperiksa.

Menurut Dalt (2013), organisasi pembelajaran adalah organisasi di mana setiap orang berupaya keras untuk menemukan dan mencari solusi permasalahan agar organisasi selalu dapat mencoba hal baru, berubah, dan menjadi lebih baik untuk meningkatkan kemampuan pembelajaran dan pengembangan organisasi serta mencapai tujuan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Absah (2007) Organizational learning akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penjelasan sebelumnya, tujuan pembelajaran organisasional adalah untuk mendongkrak kinerja dalam perusahaan. Keunggulan kompetitif perusahaan akan tumbuh jika memiliki pembelajaran organisasional kemampuan yang lebih reseptif terhadap perubahan lingkungan dan mengambil tindakan yang tepat. Akibatnya, kinerja perusahaan akan mendapat manfaat dari pembelajaran organisasi.

Kumpulan semua pengetahuan yang ditujukan untuk menambah nilai yang berasal dari kelompok, tim, divisi, dan unit bisnis dikenal sebagai transfer pengetahuan. Menurut Liebowitz (2003), salah satu strategi efektif untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang berasal dari pemeliharaan organisasi adalah transfer pengetahuan.

Diharapkan karyawan yang sangat terlibat untuk melakukan yang terbaik. Seseorang harus berkomitmen pada dirinya sendiri ketika dia bergabung dengan suatu organisasi. Komitmen organisasional menurut Luthan (2006) adalah suatu proses berkelanjutan dimana seseorang menyatakan kepedulian terhadap keberhasilan organisasi. Ini adalah sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan. Karena komitmen merupakan “komoditas” yang menentukan keberhasilan organisasi, maka dapat menimbulkan masalah bagi organisasi. Kurangnya akuntabilitas seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya tercermin dari rendahnya komitmen mereka.

Penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul tersebut dengan memperhatikan latar belakang sebelumnya. **“Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Transfer Pengetahuan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru MTS-MA Hidayatul Mubtadi’in Tasikmadu Malang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja guru MTS- MA Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu Malang
2. Bagaimana pengaruh transfer pengetahuan terhadap kinerja guru MTS-MA Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu Malang
3. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja guru MTS-MA Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu Malang
4. Manakah yang berpengaruh dominan diantara pembelajaran organisasi, transfer pengetahuan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru MTS-MA Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu Malang

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja guru MTS-MA Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu Malang
2. Untuk menganalisis pengaruh transfer pengetahuan terhadap kinerja guru MTS-MA Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja guru MTS-MA Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu Malang
4. Untuk menganalisis yang berpengaruh dominan diantara pembelajaran organisasi, transfer pengetahuan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru MTS-MA Hidayatul Mubtadi'in Tasikmadu Malang.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti

Dengan terdapatnya penelitian ini diharapkan bisa berguna sebagai penambah wawasan khususnya pemahaman mengenai pengaruh pembelajaran organisasi, transfer pengetahuan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru MTS-MA Hidayatul Muhtadi'in Tasikmadu Malang.

2. Bagi perusahaan

Memberikan masukan kepada manajemen MTS-MA Hidayatul Muhtadi'in Tasikmadu Malang dalam menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru.

3. Bagi pihak lain

Melengkapi konsep dasar dan mengkaji pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.