

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan hal yang sangat mendasar (*central basic*) yang dapat membawa perubahan terhadap manusia. Perubahan tersebut sifatnya bertahap dan memerlukan waktu yang cukup lama. Telah banyak perkembangan dan kemajuan di segala bidang yang disebabkan oleh adanya pendidikan. Mengingat begitu pentingnya pendidikan, maka sudah sepatutnya apabila berbagai lembaga pendidikan dari waktu ke waktu senantiasa meningkatkan peranannya, termasuk dalam peningkatan mutu pembelajarannya.

Upaya peningkatan mutu pembelajaran di setiap jenjang dan satuan pendidikan pada saat ini terus-menerus diupayakan. Guru adalah faktor utama di samping orang tua dan elemen lainnya dalam kesuksesan pendidikan yang dicanangkan. Menurut UU no 20 tentang sisdiknas tahun 2003 Guru dan Dosen disebutkan bahwa 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 menengah.

Menurut (Asmani, 2009) Khusus untuk guru yang secara internal terlibat langsung dalam pembelajaran di sekolah harus berusaha mencari terobosan-terobosan baru dalam rangka meningkatkan mutu pembelajarannya, berdasarkan hasil wawancara menurut guru terobosan-terobosan baru seperti dengan

menciptakan alat peraga dalam mata pelajaran tertentu agar siswanya tidak merasa jenuh, langkah-langkah atau cara cepat dalam berhitung, hal tersebut sesuai dengan nilai yang terdapat pada personal value yaitu nilai prestasi. Nilai yang dimana seseorang lebih menekankan pada kompetensi yang ditunjukkan dalam hal standar yang berlaku.

Guru sebagai ujung tombak proses pendidikan yang ada memiliki peran penting dan sebagai salah satu faktor penentu dalam usaha mencapai tujuan sebuah proses pendidikan. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. (Feralys, 2015) Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan. Peranan tersebut akan senantiasa menggambarkan pola tingkah laku yang diharapkan dalam berbagai interaksinya, baik dengan siswa, sesama guru maupun dengan staf sekolah atau bahkan dengan Kepala Sekolah. Berbagai kegiatan interaksi, maka kegiatan pembelajaran dapat dipandang sebagai sentral bagi peranannya, mengingat disadari atau tidak bahwa sebagian waktu dan perhatian guru banyak dicurahkan untuk penggarapan pembelajaran di dalam kelas dan berinteraksi dengan siswa.

Personal value merupakan suatu keyakinan yang berfungsi sebagai standar yang mengarahkan pada perbuatan dan cara pengambilan keputusan karyawan ataupun guru. Guru ataupun karyawan dalam menentukan keputusan seringkali mempertimbangkan nilai-nilai yang berdasarkan *personal value*. Nilai merupakan organisasi dari prinsip-prinsip serta aturan-aturan yang dipelajari untuk membantu dan memilih alternatif dalam pengambilan keputusan. Nilai merupakan aspek

kognitif, afektif, dan *directional* yang dikonseptualisasikan sebagai kriteria untuk penilaian, prefensi, dan membuat keputusan. Selanjutnya nilai-nilai personal yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja baik bagi seluruh guru atau karyawan dalam suatu organisasi ataupun lembaga.

Salah satu lembaga yang mengelola pendidikan yaitu lembaga Muhammadiyah. Muhammadiyah sebagai organisasi persyarikatan juga menyelenggarakan pendidikan. Lembaga pendidikan yang didirikan oleh Muhammadiyah tidaklah jauh dengan lembaga umum lainnya, namun yang membedakan lembaga pendidikan Muhammadiyah dengan sekolah lainnya adalah Visi dan Misi dari sekolah-sekolah Muhammadiyah mendidik siswa tidak hanya pada aspek akademik saja, melainkan juga aspek-aspek non akademik yang meliputi penanaman nilai-nilai Islam yang di dalamnya bertujuan untuk membentuk karakter positif pada siswa. Kurikulum lembaga pendidikan Muhammadiyah menganut prinsip desentralisasi yang mampu memberdayakan pendidik untuk mendinaminasikan isi kurikulum secara maksimal.

Pekerjaan telah menjadi salah satu wilayah utama dalam kehidupan manusia individual saat ini, yang berfungsi sebagai pendukung kehidupan ekonominya. Peran penting pekerjaan bagi manusia individual dalam kehidupan modern saat ini dikemukakan oleh (Feralys,2015) Pekerjaan telah menjadi sumber utama nilai-nilai dalam masyarakat. Perubahan lingkungan kerja yang dinamis menuntut suatu lembaga atau organisasi untuk mengembangkan kemampuan dalam kecepatan pengambilan keputusan. nilai-nilai personal merupakan sekumpulan prinsip yang dipegang teguh oleh seseorang dan digunakan untuk mencapai berbagai tujuan

yang ingin dicapai dalam hidup. Nilai-nilai personal karyawan maupun guru biasanya akan tercermin dalam perilaku dan sikap pegawai di tempat kerja dan nilai-nilai ini dipengaruhi oleh latar budaya karyawan maupun guru tersebut.

Bagi guru yang memandang bahwa sebuah pekerjaan dan tempatnya bekerja adalah selaras dengan nilai-nilai pribadinya, maka ia akan bersikap lebih menerima pekerjaan itu sebagai suatu nilai ibadah, dilakukan dengan ikhlas, memiliki semangat yang tinggi, sehingga mampu berkontribusi positif pada hasil kerjanya (Wangi, 2015). Dari hasil wawancara seorang guru yang bekerja karena keinginannya dan cita-citanya Menjadi seorang guru karena menurutnya seorang guru menjadi teladan bagi muridnya, setidaknya menjadi guru sebelum membimbing muridnya guru dapat membimbing dirinya lebih baik karena menjadi panutan bagi muridnya. Menurutny setelah beliau menjadi guru, ternyata tugasnya tak hanya membimbing murid tapi lebih menjadi tokoh utama yang berperan ketika berada di sekolah, bahwa beliau merasa senang dapat bekerja sebagai guru di lembaga Muhamadiyah karena beliau merasa bermanfaat bagi lingkungannya, beliau merasa bahwa dengan adanya beliau di Sekolah Muhammadiyah dapat menyalurkan nilai-nilai positif bagi lembaga, dengan beliau diberi kepercayaan di lembaga tersebut beliau berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja. Beliau merasa dipercaya di lingkungan tempatnya bekerja dengan diberikan kepercayaan sebagai ketua team dalam sebuah event, membuatnya semangat dalam menjalankan tugasnya dan terus mencoba untuk berjalan bersama dengan anggota kelompoknya. Perilaku tersebut nampaknya sesuai dengan pendapat Schwartz&bilsky (dalam Wangi, 2015) pemahaman

tentang nilai tidak terlepas dari pemahaman tentang bagaimana nilai itu terbentuk. Schwartz berpandangan bahwa nilai merupakan representasi kognitif dari tiga tipe persyaratan hidup manusia yang universal, yaitu kebutuhan individu sebagai organisme biologis, persyaratan interaksi sosial yang membutuhkan koordinasi interpersonal, tuntutan institusi sosial untuk mencapai kesejahteraan kelompok dan kelangsungan hidup kelompok. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikatakan sebuah “nilai” dapat berasal dari tuntutan manusia yang universal sifatnya, kemudian direfleksikan dalam kebutuhan organisme (karyawan), motif sosial (interaksi), dan tuntutan institusi sosial.

Mariyana,2010 mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah faktor personal, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu. Sementara itu Gibson, Ivancevich dan Donnely (dalam Mariyana,2010) menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu: faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang; faktor psikologi, meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian motivasi dan kepuasan kerja; faktor organisasi, meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan kepemimpinan dan sistem penghargaan. Mengacu pada penjelasan Gibson Ivancevich dan Donnely (Mariyana,2010) di atas dapat dijelaskan bahwa faktor individu dan psikologis memegang peran penting dalam peningkatan kinerja, sedangkan faktor organisasi hanya bersifat memfasilitasi tercapainya kinerja yang optimal. Faktor individu dan psikologis disini menyangkut aspek nilai-nilai personal dan kompetensi.

Berdasarkan hasil wawancara seorang guru, beliau mengakui bahwa menjadi seorang guru tidaklah mudah, ketika menghadapi siswa yang “nakal” beliau terkadang harus berperang dengan dirinya sendiri, terkadang beliau ingin marah namun beliau terus meredamnya karena menurutnya ketika siswanya dimarahi yang ada mereka hanya meninggalkan kebencian, jadi beliau berusaha untuk terus menasehatinya. Menjadi seorang gurupun menurut beliau juga perlu memiliki banyak keterampilan dalam mengolah emosi dan perasaan, jika ada salah satu murid yang “nakal” dan ketika menghadapi murid yang lainnya tidak bisa disamakan dengan murid yang “nakal”. Namun, menurutnya menjadi seorang guru ketika menghadapi masalah diluar pekerjaannya ketika kembali ke sekolah dan melihat muridnya berdatangan dengan semangat dapat menggugurkan beban pikirannya menjadi semangat kembali. Hal ini sesuai dengan aspek *personal value* yaitu *stimulasi*, yang dimana seseorang dapat mengespresikan tantangan dalam hidup dalam melaksanakan tugas pada pekerjaannya.

Perilaku tersebut nampaknya sesuai dengan sifat *Personal Value* yang dikemukakan oleh Rokeach, 2003 disebutkan beberapa sifat nilai sebagai berikut; Nilai mempunyai sifat bertahan (*enduring*), terbentuknya nilai dalam individu, proses dan lamanya sama dengan terbentuknya pribadi, sama pula dengan terbentuknya sikap; Nilai sebagai keyakinan, terbentuknya nilai seseorang melalui proses yang lama, melalui berbagai macam pengalaman sehingga menjadi miliknya. Nilai merupakan penentu segala jenis tingkah laku sosial, sikap ideologis, evaluasi, dan penilaian moral; nilai sebagai alat (*instrumental*) dan tujuan akhir, nilai sebagai instrumental bersifat nilai moral dan kompetensi.

Sebagai nilai moral berkaitan dengan cara bertingkah laku dan berkaitan dengan hati nurani jika mereka melanggar nilai maka akan menimbulkan kesedihan dihati nurani atau perasaan bersalah karena melakukan kesalahan; nilai bersifat eksplisit dan implisit, nilai merupakan induksi dari pengalaman nilai budaya dan pribadi yang meresap dan mendalam.

Schwartz 2010 *personal Value* adalah keyakinan yang bersifat pribadi melekat pada diri seseorang, suatu prinsip hidup yang merupakan *convictions*, *belief* dan *ethics* yang berperan menjadi satu kesatuan mendasari setiap orang untuk mencapai sebuah kondisi akhir yang diharapkan dan menentukan tindakan apa yang akan dilakukan untuk mencapai kondisi tersebut. Selain itu *Personal Value* mempunyai tujuan akhir yang ingin kita capai yang diinginkan dari hasil kerja keras yang selama ini dijalankan. Tentunya, *Personal Value* yang diterapkan setidaknya dapat mengubah cara pandang dan tindakan yang bermartabat.

Jadi *personal value* merupakan sekumpulan prinsip yang dipegang teguh oleh seseorang dan digunakan untuk mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai dalam hidup. nilai-nilai personal karyawan maupun guru tersebut dapat memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap perkembangan atau ketercapaian suatu organisasi atau lembaga.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan “Gambaran *Personal Value* Guru Muhammadiyah Di PDM Jember”.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gambaran *Personal Value* Guru Muhammadiyah Di PDM Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Kegunaan *Personal Value* dapat di lihat dalam pengaruh etika positif sehingga menciptakan keefektifan dan efisiensi dalam meningkatkan kinerja pada guru.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan mampu memberikan informasi dan Gambaran *Personal Value* Guru Muhammadiyah Di Kota Jember, dan dapat menggambarkan kondisi psikologis guru dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan dampak positif bagi guru pada kehidupan individu maupun organisasi di tempatnya bekerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan di lakukan yaitu :

1. Gery,L.dkk. (2015). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan nilai-nilai personal terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan nasional provinsi sulawesi utara. Jurnal EMBA Vol. 3 no.3 sept, 2015. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan

nilai-nilai personal terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan nasional provinsi sulawesi utara. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan analisa data menggunakan regresi berganda, dengan tehnik pengambilan populasi atau sampel acak proporsional pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Dengan menggunakan sampel sebanyak 64 responden dengan populasi 178 metode pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Nilai-Nilai Personal aspek *power* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. Sebaiknya pimpinan Kantor Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara tetap mengarahkan serta mempengaruhi secara positif para pegawai, dan juga perlu untuk tetap mempertahankan serta meningkatkan budaya organisasi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Putri Raya, H., Samian. (2014). Hubungan antara *safety climate* dan *personal value* dengan *safety performance* pada tenaga kerja di joint operation body pertamina-petrochina east java (JOB P-PEJ) Tuban, Jawa Timur. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol 03 No.01, April 2014. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *safety climate* dan *personal value* dengan *safety performance* pada tenaga kerja yang berisiko mengalami kecelakaan di tempat kerja dan untuk melihat bagaimana hubungan antar nilai-nilai yang terkandung pada *personal value* untuk mendukung munculnya *safety performance* seseorang serta untuk mengetahui

apakah terdapat hubungan antara *safety climate* dan *safety performance*. Penelitian ini menggunakan jenis data ekspanasi (*explanation research*), sedangkan jika dilihat berdasarkan dimensi waktunya, penelitian ini menggunakan *cross sectional*, yang bertujuan untuk mengoleksi data pada beberapa orang yang berbeda dalam suatu waktu. Dengan subyek penelitian adalah bagian organisasi yang memegang berisiko besar untuk mengalami kecelakaan adalah *field operators department* dengan 4 divisi bagian *production, construction and maintenance (CM), marine, and field engineering*, dengan populasi sebanyak 200 tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Selain itu nilai *conformity, tradition, universalism, hedonism, power, dan security* diduga dapat mendukung munculnya *safety performance* pada individu.

3. Schwartz,dkk. (2011). VALIDATION OF A VALUES THEORY Extending the Cross-Cultural Validity of the Theory of Basic Human Values with A Different Method of Measurement. The Hebrew University of Jerusalem, Israel. Published in: Journal of Cross-Cultural Psychology, 32, September 2011, 519-542. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa teori nilai manusia Schwartz (1992) berlaku dalam budaya yang sebelumnya berada di luar jangkauannya. Kami mengukur sepuluh nilai konstruksi dalam teori dengan Portrait Values Questionnaire (PVQ), metode baru dan kurang abstrak. Analisis pada sampel yang representatif di Afrika Selatan (N = 3210) dan Italia (N = 5867) dan sampel 13-14 tahun perempuan Uganda (N = 840)

menghasilkan struktur hubungan antara nilai yang serupa dengan prototipe teoritis. Dalam sampel mahasiswa Israel (N = 200), nilai-nilai menunjukkan validitas konvergen dan diskriminan, bila diukur dengan PVQ dan dengan survei nilai standar. Prediksi hubungan prioritas nilai dengan seperangkat sepuluh latar belakang, kepribadian, sikap, dan variabel perilaku pada keempat sampel tersebut mendukung validitas konstruk teori nilai dengan metode pengukuran alternatif. Konsep nilai sering digambar untuk menjelaskan sikap dan perilaku individu dan fungsi organisasi, institusi, dan masyarakat (Hofstede, 1980; Kluckhohn, 1951; Rokeach, 1973; Schein, 1985; Williams, 1970). Namun, hanya dalam dekade terakhir, teori sistematis tentang isi dan organisasi sistem nilai individu telah diajukan dan divalidasi secara empiris (Schwartz, 1992; Smith & Schwartz, 1997). Teori ini mengidentifikasi apa yang mungkin merupakan seperangkat sepuluh jenis nilai yang diakui di lintas budaya secara komprehensif. Ini juga menentukan konflik dan kesesuaian di antara nilai-nilai ini yang menghasilkan struktur relasi lingkaran.

4. Hari, Abdul Hadi, (2015). Peran nilai-nilai personal (*Personal value*) terhadap sikap konsumen. Magistra No. 92 Th. XXVII Juni 2015. Nilai-nilai personal (personal values) merupakan suatu keyakinan berfungsi sebagai standar yang mengarahkan perbuatan dan cara pengambilan keputusan konsumen. Konsumen dalam memilih produk seringkali mempertimbangkan nilai-nilai yang secara positif maupun secara negatif berhubungan dengan nilai-nilai personal. Nilai merupakan organisasi dari prinsip-prinsip serta

aturan-aturan yang dipelajari untuk membantu dan memilih alternatif dalam pengambilan keputusan konsumen. Nilai merupakan aspek kognitif, afektif, dan directional yang dikonseptualisasikan sebagai kriteria untuk penilaian, preferensi, dan membuat keputusan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah, penelitian ini lebih ingin menggambarkan bagaimana *personal value* Guru Muhammadiyah di Kota Jember.