

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu proses pendidikan diarahkan pada terciptanya tenaga-tenaga ataupun sumber daya yang dimiliki oleh suatu negara yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Sebagai suatu proses, pendidikan hendaklah diupayakan dalam meningkatkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik tidak hanya pada bidang akademik saja, melainkan pada bidang lainnya seperti keahlian. Untuk itu sekolah harus memiliki guru-guru yang berkompoten dan memiliki profesionalitas yang abik sehingga produktivitas yang dihasilkan oleh guru itu dapat memuaskan.

Produktivitas seorang guru berkaitan erat dengan hasil yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Produktivitas guru dapat dilihat dari bagaimana hasil yang ia peroleh dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, atau dengan kata lain dapat dilihat dari input, proses, dan output pembelajaran.

Hasil pra-survey menunjukkan bahwasanya masih kurang maksimalnya produktivitas guru dalam menjalankan tugasnya. Hal ini biasanya dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja guru, yang di dalamnya termuat aspek-aspek untuk mengukur produktivitas guru. Produktivitas yang baik akan terlihat pada pencapaian kinerja guru yang maksimal.

Guru adalah unsur penting untuk mewujudkan pendidikan yang maksimal dan mencapai tujuan. Hal ini karena guru ialah sosok yang bertugas dan memiliki beban tanggung jawab untuk melaksanakan proses penyelenggaraan pendidikan dimana dalam penyelenggaraan pendidikan ini adalah untuk mencapai visi dan misi.

Indikator-indikator penting mengenai kondisi pendidikan kita saat ini satu diantaranya adalah masih kurangnya keefektifan dan keefisien guru untuk disemuajenjang pendidikan. Penyelesaian masalah itu bisa mencoba dengan merubah kinerja guru, memberi motivasi kerja, iklim kerja, budaya kerja dan motivasi kerja guru dalam bekerja, Dalam hal ini penulis mencoba meneliti tentang Budaya kerja yang menjadi salah satu penunjang untuk meningkatkan produktivitas kerja guru.

Pengertian dari budaya kerja itu sendiri adalah suatu nilai-nilai atau norma yang terkandung dari suatu kebiasaan kerja yang dimiliki oleh pegawai. Dalam hal ini budaya kerja guru adalah suatu nilai dan kebiasaan yang dianggap sakral dan wajib untuk ditaati oleh semua komponen guru yang ada di sekolah. Budaya kerja berkenaan dengan bagaimana guru memiliki kebiasaan bekerja di lingkungan sekolah.

Kepatuhan dan komitmen dalam bekerja pada guru juga merupakan suatu hal yang menjadi budaya kerja yang baik. Apabila guru memneuhi tugasnya sebagai seorang guru dan menjalankan kewajibannya dengan baik maka budaya kerja tersbut akan baik. Semakin baik budaya kerja yang dimiliki oleh guru maka tidak menutup kemungkinan akan tercipta produktivitas yang baik.

Produktivitas kerja adalah hasil yang diperoleh guru dalam menjalankan pekerjaannya. Produktivitas atau pencapaian hasil kerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah budaya dan motivasi kerja. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa budaya guru yang baik dalam menjalankan kewajiban, tugas, dan fungsinya sebagai seorang guru maka hasil dari pelaksanaannya tersebut akan baik. Selain itu, guru dalam menjalankan tugas juga terpengaruh oleh motif yang ada dalam dirinya. Apabila guru memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja maka ia akan senantiasa berusaha keras, berjuang, dan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai keinginannya. Hal ini karena seorang yang memiliki keinginan kuat maka akan termotivasi untuk melakukan hal-hal yang dirasakan cukup untuk mewujudkan keinginannya itu. Tidak berbeda dengan guru, motivasi untuk berprestasi, mendapat penghargaan, berguna bagi sekolah, dan sebagainya maka akan tercipta keinginan keras untuk berupaya mencapai tujuannya tersebut.

Hasil prasurvei pada tanggal 22 November 2020 terkait dengan produktivitas kerja guru yang dilakukan oleh peneliti di SMP se Kecamatan Gunung Agung Tulang Bawang diperoleh gambaran tentang produktivitas guru melalui dokumen penilaian kinerja guru. Adapun hasilnya tampak pada tabel berikut:

Tabel 1. Penilaian Produktivitas Guru Tahun 2019/2020

| Kompetensi | Guru yang disurvei | (%) | Rata-rata Skor PKG | (%) | Kategori |
|------------------------------------|--------------------|-----|--------------------|------|---------------|
| Perancangan perangkat pembelajaran | 10 | 100 | 100 | 100% | Sangat Tinggi |
| Mengembangkan kurikulum | 10 | 100 | 76 | 76% | Cukup |

| | | | | | |
|--|----|---------|-----|------|---------------|
| Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik | 10 | 10 0 | 70 | 70% | Cukup |
| Penguasaan Prinsip metode pembelajaran | 10 | 10 0 | 100 | 100% | Sangat Tinggi |
| Kegiatan pembelajaran yang mendidik | 10 | 10 0 | 90 | 90% | tinggi |
| Penilaian dan evaluasi | 10 | 10 0 | 75 | 75% | Sedang |
| Rata-Rata | | | | | |

Sumber: Hasil Penilaian Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gunung Agung

Berdasarkan tabel 1 di atas maka dapat dilihat bahwa ada beberapa indikator dari penilaian hasil kinerja guru yang masih belum maksimal. Hal ini mengindikasikan bahwa produktivitas guru belum optimal. Penilaian kinerja berhubungan dengan produktivitas kerja karena baik kinerja maupun produktivitas dinilai dari hasil kerja guru. Produktivitas kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah kurang tingginyamotivasi kerja dan juga budaya kerja. Masih banyaknyaguru yang belum produktif dan menggunakan motivasi kerjanya dalam mengajar dikelas.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas perlu untuk melakukan penelitian untuk menjawab persoalan mengenai seberapa jauh “Pengaruh Motivasi kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Gunung Agung Kabupaten Tulang Bawang Barat Lampung”

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Dorongan dalam diri guru untuk meningkatkan kompetensi masih kurang.
2. Motivasi guru dalam melaksanakan pembelajaran yang kurang maksimal
3. Budaya kerja guru yang masih kurang tertib dan disiplin
4. Budaya kerja adalah kebiasaan kerja yang dilakukan oleh guru dalam pembelajaran. budaya kerja yang baik belum sepenuhnya dilakukan oleh guru sebagai penentu keberhasilan tujuan pembelajaran.
5. Masih rendahnya produktivitas guru dalam pembelajaran
6. Kualitas dan kemampuan guru yang kurang maksimal dapat menghambat produktivitas kerja guru yang berdampak pada kualitas peserta didik.
7. Belum ada yang melakukan penelitian tentang motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas guru di wilayah Tulang Bawang.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan paparan identifikasi masalah di atas, maka peneliti perlu membatasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi adalah dorongan yang ada baik dalam diri maupun diluar diri guru untuk selalu melaksanakan tugas dengan baik.
2. Budaya kerja merupakan kebiasaan kerja yang dilakukan oleh guru secara berkelanjutan.
3. Produktivitas kerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam pelaksanaan tugas
4. Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas guru di SMP se-Kecamatan Gunung Agung

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka dalam penelitian ini rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Seberapa jauh pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru?
2. Seberapa jauh pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja guru?
3. Seberapa jauh pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja guru.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja guru.

F. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini akan berguna secara teori untuk ilmu pengetahuan mengenai bagaimana budaya kerja yang tercipta di sekolah dan motivasi yang dimiliki oleh guru dapat berpengaruh terhadap produktivitasnya. Atau dengan kata lain sebagai sumber kajian terkait dengan faktor dari produktivitas yakni

motivasi dan budaya kerja.

2. Secara akademis

Secara akademis atau secara praktis kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai bahan untuk guru dalam menjalankan tugasnya mengajar, mendidik, dan memberikan bimbingan kepada peserta didik sehingga tercapai produktivitas yang unggul di sekolah.

G. Asumsi Penelitian

Produktivitas kerja guru akan maksimal apabila guru memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, guru juga harus memiliki budaya kerja yang baik dalam bekerja. Hal ini akan mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas yang dicapai oleh guru.