

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pendidikan di sekolah tidak terlepas dari peran guru. Guru merupakan ujung tombak dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, melalui berbagai jenis, jalur dan jenjang pendidikan. Guru merupakan profesi atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus yang didapat dari berbagai pendidikan dan pelatihan serta pengalaman sehingga menjadikan seorang guru mampu menggali potensi diri melalui pengembangan kemampuan baik yang berhubungan dengan tugas pokok pembelajaran maupun tugas lainnya yang melekat.

Menjadi guru yang profesional tidaklah mudah. Berbagai tugas dan tanggung jawab yang melekat di dalamnya harus mampu di laksanakan dengan baik sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah diatur. Peningkatan pengembangan kompetensi guru mempengaruhi proses dan hasil pendidikan dalam suatu sekolah.

Tugas guru tidak hanya sebatas seperti yang telah diuraikan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, yang terdiri dari: merencanakan pembelajaran; melaksanakan pembelajaran; menilai hasil pembelajaran; membimbing dan melatih peserta didik; dan melaksanakan tugas tambahan, tetapi juga dalam menumbuhkembangkan keterampilan dan keilmuannya, guru juga dituntut melaksanakan penelitian, khususnya Penelitian Tindakan Kelas (PTK), pelatihan dan workshop, dan pengembangan media pembelajaran.

Produktivitas kerja guru berkaitan dengan orientasi pekerjaan yang melebihi dari yang seharusnya dibebankan. Produktivitas kerja guru yang dimaksud meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; prestasi akademik berupa karya akademik dan karya monumental; karya pengembangan profesi berupa penulisan artikel, pembuatan serta penggunaan media pembelajaran, alat pembelajaran; keikutsertaan dalam forum ilmiah berupa workshop, pelatihan, pemakalah, dan menjadi peserta seminar.

Dalam usaha untuk mencapai produktivitas kerja guru yang tinggi, maka diperlukan budaya kerja guru di sekolah. Budaya kerja merupakan tatanan kerja atau atmosfer kerja pada suatu lembaga berdasarkan aturan dan prosedur yang

sudah ditetapkan menjadi suatu kebiasaan kerja yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja anggotanya. Sekolah yang memiliki budaya kerja yang baik akan membentuk pribadi guru untuk melakukan tugas dengan baik serta bertanggung jawab dalam peningkatan pengembangan kompetensi yang dimiliki. Jadi, budaya kerja suatu sekolah mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja guru.

Pelaksanaan budaya kerja harus dibentuk sedemikian rupa agar menjadikan seluruh guru terdampak positif dari pelaksanaan tersebut, sehingga membentuk atmosfir dan iklim kerja yang baik, nyaman, penuh keharmonisan dan kebersamaan, saling menghargai dan saling memiliki, sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah diprogramkan oleh sekolah, dinas pendidikan, pemerintah daerah, dan *stakeholder* lainnya.

Dalam pelaksanaan pra survei yang dilakukan pada tanggal 19 - 31 Oktober 2020 di SMP Negeri se-Kecamatan Air Nanningan Kabupaten Tanggamus, yaitu SMP Negeri 1 Air Nanningan, SMP Negeri Satap 1 Air Nanningan, SMP Negeri Satu Atap 2 Air Nanningan diperoleh hasil temuan mengenai produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Nanningan sebagai berikut:

Tabel 1.Keadaan Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Air Nanningan Kabupaten Tanggamus

No	Produktivitas Kerja Guru	Melaksanakan
1	Pengembangan Diri (Diklat fungsional: seminar, <i>workshop</i> , <i>Inhouse Training</i> , pelatihan tentang kurikulum dan pembelajaran, dan lain sebagainya. Kegiatan kolektif guru: MGMP, bedah SKL, penyusunan naskah soal evaluasi pembelajaran, dan lain sebagainya)	32 orang (53%)
2	Publikasi Ilmiah (Publikasi ilmiah: membuat artikel, PTK. Publikasi buku: membuat modul, buku pembelajaran, lembar kerja siswa, <i>handout</i> , dan buku tentang pendidikan)	16 orang (27%)
3	Karya Inovatif (menemukan teknologi tepat guna /monumental, karya seni, alat pelajaran, mengikuti pengembangan penyusunan soal dan sejenisnya)	9 orang (15%)

Sumber data: Dari hasil kegiatan pra survei tanggal 19 – 31 Oktober 2020

Dari tabel atas, dapat diuraikan bahwa produktivitas kerja guru masih rendah, baik dalam melaksanakan tugas pokok maupun pengembangan keprofesian lainnya. Ini terlihat dari jumlah guru yaitu 60 guru di tiga SMP tersebut, hanya 53% yang telah mengikuti pengembangan diri berupa keikutsertaan dalam diklat dan MGMP, sedangkan yang telah melaksanakan publikasi ilmiah hanya 27% dan 15% karya inovatif. Ini jelas bahwa produktivitas kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Air Nainingan Kabupaten Tanggamus masih sangat rendah, terutama yang berhubungan dengan pengembangan keprofesian guru. Pengembangan keprofesian yang dimaksud yaitu 1) pengembangan diri seperti: a) mengikuti diklat fungsional: seminar, *workshop*, *Inhouse Training*, pelatihan tentang kurikulum dan pembelajaran, dan lain sebagainya. b) melaksanakan kegiatan kolektif guru: mengikuti kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), bedah Standar Kompetensi Lulusan (SKL), penyusunan naskah soal evaluasi pembelajaran, dan lain sebagainya; 2) publikasi ilmiah seperti: a) membuat publikasi ilmiah atas penelitian: membuat artikel, membuat Penelitian Tindakan Kelas (PTK), b) membuat publikasi buku: membuat modul, membuat buku pembelajaran, lembar kerja siswa, *handout*, dan buku tentang pendidikan. 3) karya inovatif seperti menemukan teknologi tepat guna /monumental, menciptakan karya seni, modifikasi alat pelajaran, mengikuti kegiatan pengembangan penyusunan, soal dan sejenisnya.

Kompetensi pedagogik yang dimiliki guru masih terbilang rendah. Ini ditunjukkan dalam penyusunan perangkat pembelajaran belum sesuai dengan petunjuk teknis penyusunan, seperti pengembangan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) masih diambil dari internet dan *copy paste*, bahkan tidak sedikit guru yang tidak membuat rencana pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran yang masih monoton, sehingga terkesan hanya sekedar menggugurkan kewajiban. Pengembangan penilaian yang belum sesuai dengan karakteristik peserta didik serta tindak lanjut yang belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik dan benar. Kualitas pembelajaran yang masih rendah berdampak pada proses dan hasil pembelajaran di kelas.

Budaya kerja guru dan iklim sekolah yang terbentuk masih rendah dan kurang kondusif. Ini dapat dilihat dari tidak adanya peraturan yang mengikat seluruh warga sekolah mengenai kebiasaan kerja untuk membentuk konsep budaya kerja. Padahal budaya kerja akan membentuk iklim sekolah, yang akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas seluruh warga sekolah. Ketidakjelasan

dan ketidaktegasan kepala sekolah dalam menegakan aturan di sekolah oleh seluruh warga sekolah menjadi faktor utama menciptakan budaya kerja yang rendah, sehingga warga sekolah akan bekerja sesuai dengan kemauan mereka sendiri.

Kepemilikan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran masih minim. Jumlah persediaan buku panduan atau buku referensi penunjang masih belum sesuai dengan ratio siswa, peralatan kelengkapan *listening* pada pembelajaran bahasa Inggris masih kurang dan media pembelajaran lainnya. Selain sarana prasarana penunjang pembelajaran, juga sarana prasarana gedung lainnya. Pengadaan sarana prasarana ini tergantung pada pengelolaan pembiayaan pada masing-masing sekolah, sehingga perlu dicarikan jalan keluar untuk mencukupi kekurangan-kekurangan tersebut.

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan masih perlu ditingkatkan. Ini terlihat pada tugas, peran dan fungsi kepala sekolah pada masing-masing sekolah belum sepenuhnya dipahami oleh kepala sekolah. Ini ditunjukkan dengan adanya masalah-masalah yang timbul, seperti kinerja guru yang masih rendah, sistem manajerial yang belum baik, supervisi yang belum terprogram dengan baik, proses pembelajaran yang masih rendah, pengadaan sarana prasarana yang belum terpenuhi, penciptaan iklim kerja yang belum maksimal serta sistem pengelolaan keuangan yang belum transparan dan belum memperhatikan program skala prioritas sekolah.

Berdasarkan uraian diatas, maka ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, diantaranya adalah iklim sekolah dan budaya kerja guru. Peneliti berasumsi bahwa kedua faktor tersebut sangat berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja guru, sehingga peneliti tertarik dan ingin mengetahui sebenarnya seberapa besar pengaruh iklim sekolah dan budaya kerja guru terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Nanning Kabupaten Tanggamus Lampung.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang timbul sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja guru masih rendah, baik dalam melaksanakan tugas pokok maupun pengembangan keprofesian lainnya.

2. Kompetensi pedagogik yang dimiliki guru masih rendah.
3. Iklim sekolah dan budaya kerja guru yang masih rendah dan kurang kondusif.
4. Sarana dan prasarana penunjang pembelajaran masih minim.
5. Peran kepemimpinan kepala sekolah belum maksimal.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah, maka dalam penelitian ini pembahasan hanya dibatasi pada iklim sekolah, budaya kerja, dan produktivitas kerja guru. Ini dilakukan agar pembahasan ketiga variabel tersebut lebih fokus dan terperinci.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah iklim sekolah berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Nainingan Kabupaten Tanggamus Lampung?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Nainingan Kabupaten Tanggamus Lampung?
3. Apakah iklim sekolah dan budaya kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Nainingan Kabupaten Tanggamus Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Nainingan Kabupaten Tanggamus Lampung.
2. Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Nainingan Kabupaten Tanggamus Lampung.
3. Mengetahui pengaruh iklim sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Nainingan Kabupaten Tanggamus Lampung.

F. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan iklim sekolah dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja guru SMP.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi institusi/lembaga, dapat memberikan *input* (masukan) serta gambaran mengenai pengaruh iklim sekolah dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Nainingan Kabupaten Tanggamus Lampung.
- b. Bagi guru, sebagai bahan masukan dalam meningkatkan produktivitas kerja guru.
- c. Bagi penulis, sebagai syarat menyelesaikan studi di Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro, dan menambah wawasan pengetahuan tentang iklim sekolah, budaya kerja, dan produktivitas kerja guru.
- d. Bagi peneliti lain, sebagai bahan atau referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan produktivitas kerja guru, dan/atau untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Jenis penelitian : Penelitian Kuantitatif
2. Subjek penelitian : Guru
3. Objek penelitian : Iklim Sekolah, budaya kerja, dan produktivitas kerja guru.
4. Tempat penelitian : SMP Negeri di Kecamatan Air Nainingan
5. Waktu Penelitian : Tahun Pelajaran 2020/2021