

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru, oleh sebab itu profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru.

Menurut Mulyasa (2016: 13) guru adalah perencana, dan pengembang kurikulum bagi kelasnya. Karena guru merupakan barisan pengembang kurikulum yang terdepan maka guru pulalah yang selalu melaksanakan evaluasi dan penyempurnaan terhadap kurikulum. Menyadari hal tersebut, betapa pentingnya untuk meningkatkan aktivitas, kreatifitas, kualitas, dan profesionalisme guru.

Kinerja guru sering dipertanyakan oleh masyarakat ketika terjadi ketidakpuasan pada hasil pendidikan peserta didik seperti hasil Ujian Nasional (UN) siswa yang rendah dan SDM lulusan sekolah kalah kualitasnya dengan negara lain. Namun demikian kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kualifikasi dan kompetensinya tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang secara langsung maupun tidak langsung ikut berperan, oleh karena itu untuk mengubah budaya organisasi sekolah yang modern dan profesional dalam waktu singkat merupakan hal yang berat bagi guru maupun kepala sekolah.

Menurut Supardi (2016: 18) guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Kinerja mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki guru. Di dalam kinerja guru terdapat beberapa kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, kompetensi profesional.

Faktor penting yang turut berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru yaitu pelatihan guru yang akan memberikan kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap baru yang akan mengubah perilakunya, yang pada akhirnya diharapkan akan berdampak pada peningkatan prestasi belajar peserta didik, namun tidak sedikit para guru yang sudah mengikuti program pelatihan, tidak menerapkan ilmunya yang didapat dari pelatihan tersebut, jika melihat tujuan pelatihan yang salah satunya adalah untuk meningkatkan kualitas kerja, maka seharusnya untuk para guru yang sudah pernah mengikuti program pelatihan tersebut akan sangat terbantu dalam melaksanakan pekerjaannya, selain itu kualitas kerjanya pun akan menjadi lebih baik, jika ilmu yang didapat setelah mengikuti pelatihan tersebut dapat diterapkan dengan baik dan benar. Pengaruhnya bukan hanya untuk dirinya dan pekerjaannya tetapi terhadap kualitas organisasi atau lembaga tempat dimana ia menjalankan pekerjaannya.

Selain pelatihan guru kinerja guru juga dipengaruhi oleh budaya sekolah. Budaya sekolah turut berperan dalam peningkatan keefektifan sekolah. Budaya sekolah merupakan jiwa (spirit) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka tidak kondusif bagi pembentukan sekolah yang kinerja guru lebih baik. Sebaliknya budaya sekolah yang kuat maka akan menjadi pendorong bagi peningkatan mutu pendidikan sangatlah perlu untuk memahami budaya sekolah. Rendahnya mutu pendidikan pada umumnya disebabkan oleh buruknya budaya sekolah, karena lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah belum memahami budaya yang ada di sekolah mereka, bahkan tidak menganggap bahwa budaya itu penting. Budaya sekolah yang harus diterapkan antara lain, budaya disiplin, menjunjung tinggi norma-norma budaya membaca, kerjasama, menunjukkan sikap positif dan melakukan kebiasaan yang mendukung program sekolah.

Adanya budaya sekolah sangat menentukan terjadinya perbaikan di sekolah, dan memberikan kesadaran tentang faktor-faktor yang menyebabkan baik buruknya budaya sekolah mereka. Salah satu yang menjadi tolak ukur baik atau buruknya budaya sekolah adalah kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka sangatlah perlu untuk melihat lebih dekat budaya sekolah yang berlangsung dalam sebuah lembaga pendidikan sudah tepat atau belum, positif atau negatif. Hal ini bertujuan agar karakteristik budaya yang ada di sekolah dapat diketahui dan dipahami oleh

warga sekolah, sehingga dapat memberikan kesadaran mereka bahwa adanya budaya sekolah sangat menentukan terjadinya perbaikan di sekolah, dan memberikan kesadaran tentang faktor-faktor yang menyebabkan baik buruknya budaya sekolah mereka. Salah satu yang menjadi tolak ukur baik buruknya budaya sekolah adalah kinerja guru. Dengan adanya penerapan budaya yang baik serta pengawasan kepada seluruh jajaran karyawan sekolah maka kinerja guru akan terpantau dan memberikan budaya yang akan mampu meningkatkan kualitas suatu lembaga.

Berdasarkan prasurvei di SMK Muhammadiyah se-kota Metro Lampung pada tanggal 20 sampai dengan tanggal 25 September 2019. Ditemukan kendala-kendala yang dialami oleh guru, antara lain dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), tidak semua guru dapat mengkonduifkan keadaan kelas, metode yang digunakan masih konvensional, penggunaan media pembelajaran yang belum maksimal, tidak semua guru bisa menerapkan strategi belajar yang bervariasi, dalam pengembangan silabus belum melakukan analisis konteks.

Gambaran terkait tentang permasalahan budaya sekolah diantaranya masih ada guru yang sudah terbiasa tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya, sebagian guru memperlihatkan sikap disiplin hanya jika kepala sekolah hadir di sekolah, sekolah sering mengadakan kegiatan-kegiatan insidental dengan mengorbankan jam-jam belajar efektif, seperti rapat guru, kegiatan perlombaan-perlombaan dan keegiatan sosial lainnya, hal ini tentu akan semakin mengurangi jam belajar efektif.

Tabel 1. Data Permasalahan Pada Saat Prasurvei

No	Permasalahan yang dihadapi	Persentase dalam 100%
1	Penyusunan RPP setiap mata pelajaran	48 %
2	Cara mengkondisikan suasana kelas	52%
3	Penggunaan metode dan media yang sesuai dengan kondisi kelas	50 %
4	Penerapan strategi belajar yang bervariasi	49 %
5	Dalam pengembangan silabus belum melakukan analisis kontek	52 %
6	Tidak disiplin dalam melaksanakan tugas	47%
7	Kegiatan-kegiatan dengan mengorbankan jam belajaran	55%

Sumber : Hasil wawancara peneliti di SMK Muhammadiyah Se-kota Metro

Berdasarkan latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi berbagai masalah yang terkait dengan kinerja guru antara lain :

- a. Pengembangan guru belum optimal dalam upaya peningkatan kinerja guru
- b. Ada beberapa guru kurang disiplin dalam pelaksanaan tugas
- c. Masih kurangnya komunikasi secara terbuka di lingkungan kerja sehingga guru kurang peduli dengan perkembangan sekolah
- d. Pengembangan karir guru masih belum jelas sehingga tidak mendukung peningkatan kinerja guru
- e. Masih ada guru yang belum maksimal dalam menerapkan budaya sekolah yang baik yang berpengaruh terhadap kinerja guru
- f. Budaya sekolah masih belum terlihat dikalangan guru dan siswa sehingga berdampak pada kinerja guru

Berdasarkan uraian permasalahan yang ada menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru yang masih rendah, karena menurut Supardi (2016: 73) kinerja guru yang baik harus memenuhi kriteria sebagai berikut : (a) mampu membuat perencanaan dan persiapan mengajar, (b) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (c) kemampuan hubungan antar pribadi, (d) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (e) kemampuan melaksanakan pengayaan, (f) kemampuan melaksanakan remedial, oleh karena itu perlu diadakan penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru, sehingga perlu diketahui seberapa **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah Se-kota Metro Lampung”**.

## **B. Rumusan Penelitian**

Adapun hasil dari identifikasi dan pembatasan maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-kota Metro Lampung?
2. Apakah ada pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-kota Metro Lampung?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-kota Lampung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-kota Metro Lampung.
2. Mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-kota Metro Lampung.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-kota Metro Lampung.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan teoritis maupun manfaat praktis dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang persepsi guru tentang pengaruh pelatihan kerja dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru dan dapat digunakan sebagai bahan acuan dibidang keilmuan terutama bidang ilmu Administrasi Pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi kepala sekolah, penelitian ini sebagai masukan berkaitan dengan pelatihan kerja dan budaya sekolah yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
- b. Bagi guru, sebagai masukan agar dapat meningkatkan ketaatan kerja dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk menjadi guru profesional.
- c. Bagi peneliti, untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah se-kota Metro Lampung.

### **E. Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian disebut juga sebagai anggapan dasar atau postulat, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data. Asumsi ini mengatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja

guru adalah pelatihan kerja dan budaya sekolah di SMK Muhammadiyah se-kota Metro Lampung.

#### **F. Ruang Lingkup Penelitian**

1. Sifat penelitian : Penelitian kuantitatif
2. Subjek Penelitian : Kepala sekolah dan guru
3. Objek penelitian : Pelatihan kerja, budaya sekolah, dan kinerja guru
4. Tempat penelitian : SMK Muhammadiyah se-kota Metro Lampung
5. Waktu penelitian : Tahun ajaran 2019/2020