

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, guru merupakan tenaga pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. 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.

Masyarakat mempertanyakan kinerja guru ketika terjadi ketidakpuasan pada hasil pendidikan peserta didik seperti hasil Ujian Nasional (UN) siswa yang rendah dan SDM lulusan sekolah yang 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 sekolah yang modern dan profesional dalam waktu singkat merupakan hal yang berat bagi guru maupun kepala sekolah.

Peranan guru sangat penting dalam mentransformasi input-input pendidikan, guru di dalam sistem pembelajaran merupakan faktor yang sentral terutama di sekolah sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan tergantung pada kondisi mutu guru. Proses pengembangan guru menjadi pribadi yang profesional dan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas tersebut banyak upaya yang dilakukan pemerintah, diantara upaya tersebut adalah dilakukannya tunjangan sertifikasi dan penilaian kinerja guru. Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atas tugas dan tanggungjawab yang dimilikinya dan dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.

Wujud kinerja guru dalam konteks karakteristik individu tercakup didalamnya kualifikasi pendidikan, pengalaman dalam melaksanakan tugas, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, kemampuan komunikasi, memiliki kualitas kerja, disiplin waktu, penuh inisiatif. Kondisi tersebut sangat diharapkan oleh dunia pendidikan, dimana guru dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik yang pada akhirnya dapat menciptakan pendidikan yang bermutu. Guru dalam menjalankan tugas harus menjadi perhatian khusus. Dalam kaitannya dengan tugas guru yang kesehariannya melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hasil yang dicapai secara optimal diantaranya lancarnya proses kegiatan belajar mengajar di kelas, sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar siswa.

Faktor yang berkaitan dengan kinerja guru banyak yang mempengaruhi baik secara internal maupun eksternal yang antara lain adalah:

1. Secara internal: Budaya mengajar, motivasi kerja, tingkat pendidikan, iklim yang kondusif, dan mental guru
2. Secara eksternal : gaya kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan manajerial kepemimpinan kepala sekolah..

Aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja guru adalah menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur sipil negara dan Rwfomasi Birokrasi No 16 tahun 2009. Maka penilaian kinerja guru tersebut cesara garis besar dapat dikelompokkan menjadi enam indikator: yaitu : (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil pembelajaran (5) kemampuan melaksanakan pengayaan dan remedial (6) kemampuan melaksanakan pengembangan diri.

Proses penilaian guru terhadap siswa tidak melalui prosedur yang benar, hasil penilaian tidak menjadi pedoman dalam menyusun program pembelajaran berikutnya. Guru dalam menjalankan tugas harus menjadi perhatian khusus. Dalam kaitannya dengan tugas guru yang kesehariannya melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hasil yang dicapai secara optimal diantaranya lancarnya proses kegiatan belajar mengajar di kelas,

sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar siswa.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Guru

| No | indikator | ideal | Capaian | Kesenjangan |
|----|---|-------|---------|-------------|
| 1 | Guru memiliki kemampuan menyusun RPP | 100 | 60 | 40 |
| 2 | Guru memiliki kemampuan melaksanakan pembelajaran | 100 | 60 | 40 |
| 3 | Guru memiliki kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi | 100 | 55 | 45 |
| 4 | Guru memiliki kemampuan melaksanakan penilaian hasil pembelajaran | 100 | 50 | 50 |
| 5 | Guru memiliki kemampuan pengayaan dan remedial | 100 | 40 | 60 |
| 6 | Guru memiliki kemampuan melaksanakan pengembangan diri | 100 | 40 | 69 |

Sumber data : Kinerja guru Menurut data hasil pra survey januari 2020

Berdasarkan tabel data diatas terjadi kesenjangan anatra ideal dengan ketercapaian pada masing masing indikator.

Pimpinan unit kerja juga dituntut menciptakan lingkungan yang kondusif, suasana kerja yang baik agar guru dan karyawan dapat menjalankan kewajibannya dengan maksimal. Seberapa besar motivasi pegawai dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktifitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya. Studi tentang motivasi merupakan usaha untuk mendapatkan jawaban atas segala perilaku manusia yang begitu kompleks dalam keterkaitannya dengan kerja pegawai. Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan ketrampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya. .

Dari kondisi tersebut dapat ditarik suatu pokok pikiran bahwa upaya-upaya yang akan dilakukan oleh seorang manager dalam memotivasi pegawai harus dilakukan dengan mengetahui beberapa komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja sangat besar, dari motivasi akan muncul semangat baru untuk bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada hasil kerja.

Tabel 2. Permasalahan pada saat pra survey motivasi kerja

| No | Keterangan | Fakta Lapangan |
|----|---|---|
| 1 | Tekun menghadapi tugas | Terdapat guru mengumpulkan tugas tidak sesuai jadwal |
| 2 | Lebih seneng bekerja mandiri | Guru masih mengantungkan tugas kepada guru lain Semisal hanya mengcopy RPP |
| 3 | Senang mencari dan memecahkan soal-soal | Guru mengikuti diklat atau seminar |

Sumber Data: Hasil Pra Survey di SMK se-Kecamatan Way Jepara

Hasil pengamatan peneliti bahwa banyak jam tidak efektif karena digunakan untuk bersantai di ruang-ruang tertentu seperti ruang guru, ruang tata usaha, ruang Bimbingan Konseling (BK). Pembicaraan dilakukan hanya seputar urusan pribadi serta urusan-urusan lain diluar pekerjaan sebagai guru. Budaya organisasi adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Tabel 3. Permasalahan pada saat pra survey budaya organisasi

| No | Keterangan | Fakta lapangan |
|----|------------|--|
| 1 | Falsafah | Banyak jam tidak efektif |
| 2 | Pandangan | Bermain game atau bermain facebook atau whatshaap |
| 3 | Cita cita | Sekolah menjadi tempat jual beli atau tempat berdagang |
| 4 | Pendapat | kebiasaan datang terlambat di jam |

| | | |
|--|--|---------|
| | | sekolah |
|--|--|---------|

Sumber Data: Hasil Pra Survey di SMK se-Kecamatan Way Jepara

Fakta yang bisa terungkap dari kinerja guru hasil data pra survey di SMK se-Kecamatan Way Jepara bahwasanya SMK di Way Jepara yang hasil evaluasi internal oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum terhadap guru mata pelajaran menunjukkan bahwa pada tahap persiapan atau perencanaan mengajar masih banyak guru dalam merencanakan program pembelajaran tidak sesuai dengan panduan Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP)

Tabel 4. Permasalahan pada saat pra survey kinerja guru

| No | Keterangan | Fakta lapangan |
|----|--|-------------------------------------|
| 1 | Penyusunan Rencana Pembelajaran setiap mata pelajaran | Masih copy paste |
| 2 | Cara mengkondisikan suasana kelas | Kemampuan guru tidak optimal |
| 3 | Metode dan media yang sesuai dengan kondisi kelas | Tidak sesuai dengan silabus |
| 4 | Penerapan strategi belajar yang belum sesuai | Sarana belajar yang belum mendukung |
| 5 | Pengembangan silabus belum melakukan analisis kontek | Sebatas gugur kewajiban |
| 6 | Tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab | Guru datang terlambat |

Sumber Data: Hasil Pra Survey di SMK se-Kecamatan Way Jepara

Berdasarkan uraian permasalahan di atas menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru masih rendah, karena salah satu indikasi bahwasanya bahan ajar belum memadai atau RPP belum sempurna sehingga perlu di benahi dan ditingkatkan lagi kualitasnya.

Fenomena ini menjadi motivasi peneliti mengkaji lebih jauh dengan menjawab permasalahan seberapa jauh **hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK se-Kecamatan Way Jepara?**

B. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, maka peneliti perlu mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Guru masih acuh tak acuh terhadap pekerjaan dan perilaku guru yang tidak disiplin.
2. Budaya organisasi guru yang masih rendah terhadap kebiasaan mengajar yang baik.
3. Guru masih memiliki prinsip melaksanakan pekerjaan dibatasi hanya gugur kewajiban, tidak ada motivasi untuk memberikan atau mempersembahkan yang terbaik dari pekerjaannya.
4. Motivasi kerja yang belum optimal dalam mengelola kelas secara kondusif
5. Guru masih banyak yang datang terlambat sehingga belum bisa memberikan contoh yang baik
6. Kinerja guru yang masih rendah terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik.
7. Penelitian dari hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK se-Kecamatan Way Jepara.

C. Pembatasan Masalah.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti perlu di batasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di SMK se-Kecamatan Way Jepara.
2. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK se-Kecamatan Way Jepara.
3. Hubungan budaya mengajar dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK se-Kecamatan Way jepara.

Untuk memperdalam penelitian maka dipilih tiga variabel yang relevan dengan permasalahan pokok yaitu budaya organisasi sebagai variabel bebas kesatu (X_1), motivasi kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2) dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y)

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan konsep di atas, penelitian merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Seberapa jauh hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di SMK se-Kecamatan Way Jepara ?

2. Seberapa jauh hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK se-Kecamatan Way Jepara ?
3. Seberapa jauh hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja guru di SMK se-Kecamatan Way Jepara ?

E. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sejauh mana hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di SMK se-Kecamatan Way Jepara
2. Untuk mengetahui sejauh mana hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK se-Kecamatan Way Jepara
3. Untuk mengetahui sejauh mana hubungan budaya mengajar dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMK se-Kecamatan Way Jepara.

F. Kegunaan Penelitian

Dari setiap penelitian yang dilakukan dipastikan dapat memberi manfaat baik bagi objek, atau peneliti khususnya dan juga bagi seluruh komponen yang terlibat didalamnya. Manfaat atau nilai guna yang bisa diambil dari penelitian ini adalah :

1. Kepala Sekolah
 - a. Memberikan motivasi tersendiri bagi pengelola pendidikan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Sehingga pada akhirnya kinerja guru dapat ditingkatkan dan kualitas sekolah menjadi lebih baik.
 - b. Sebagai bahan untuk pengembangan peserta didik dalam pelayanan materi mengajar.
2. Guru
 - a. Memberikan nilai lebih bagi guru untuk memperbaiki budaya organisasi supaya lebih tertib pada aturan sekolah
 - b. memberikan satndarisasi mengajar sesuai dengan juknis pembelajaran
3. Peneliti
 - a. Pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam disiplin ilmu pendidikan.

- b. Memperkuat teori bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru

4. Peneliti lain

Sebagai bahan dokumen untuk penelitian lebih lanjut

