

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam kuantitatif maupun kualitatif.

Permasalahan mutu pendidikan tentu tidak lepas dari masalah kinerja guru di sekolah. Dalam hal ini dapat dilihat dari seberapa jauh yang telah dilakukan guru untuk menghasilkan pendidikan yang bermutu. Artinya, kinerja guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam keberhasilan peserta didiknya. Guru diharapkan memiliki tujuan untuk mencerdaskan anak didiknya supaya dapat mandiri, kreatif, dan berprestasi (Reigeluth & Merrill, 1963; dan Sudjana, 2001 yang dikutip dalam Nurdin, 2017)

Budaya organisasi sekolah yang kondusif merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. Budaya organisasi sekolah adalah karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk satu kesatuan khusus dari sistem sekolah.

Pengembangan profesionalisme guru merupakan sarana untuk menyukseskan implementasi kurikulum 2013. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Guru merupakan pemeran utama kegiatan pembelajaran yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses kegiatan proses belajar mengajar. Berhasil tidaknya upaya peningkatan kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kemampuan yang ada pada guru dalam mengemban tugas pokok sebagai pengelola kegiatan pembelajaran di kelas. Pentingnya peranan guru mengharuskan guru untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan profesi.

Tamyong (dalam Usman, (2010:15) menyatakan pengertian guru Profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Pasal 1 ayat 4 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 bahwa Kualifikasi pendidikan guru sesuai dengan prasyarat minimal yang ditentukan oleh syarat-syarat seorang guru yang profesional. pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Selanjutnya dalam melakukan kewenangan profesionalismenya, guru dituntut memiliki seperangkat kemampuan (*competency*) yang beraneka ragam. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi

kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Berlakunya undang-undang dan peraturan tersebut menuntut para guru untuk meningkatkan profesionalismenya melalui organisasi guru (KKG/MGMP), pelatihan, dan penulisan karya ilmiah.

Kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya akan optimal apabila guru tersebut memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja guru yang kompeten, maka harus dilandaskan pada penguasaan kompetensi yang optimal, karena tingkat penguasaan kompetensi guru sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja guru (Latif, *et al.*, 2017).

Berdasarkan pengamatan dan interview yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Juli 2019 di MTs Perguruan Islam Al Huda, MTs Miftahul Huda, MTs Miftahul Falah, MTs Nurul Huda, MTs Raudhotut Tholibin di kecamatan Tayu Kabupaten Pati menunjukkan sebagian besar guru yang mengajar di MTs swasta di Kecamatan Tayu kabupaten Pati masih belum memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena: sebagian besar guru mendapatkan honor yang rendah jadi sebagian besar guru mempunyai pekerjaan tambahan lain. Sebagian guru tidak mau mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya terutama guru-guru yang sudah bersertifikasi dan menginjak usia 50 tahun. Supervisi kepala sekolah terhadap guru yang jarang dilakukan juga menjadi salah satu faktor yang membuat motivasi guru menjadi rendah, kepala sekolah hanya melakukan supervisi jika akan akreditasi.

Keadaan di lapangan masih ada beberapa sekolah yang belum mampu menciptakan budaya organisasi yang kondusif. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kurang terbinanya hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, sebagian kepala sekolah banyak yang masih menjaga jarak dengan para guru dan karyawan untuk menunjukkan sifat wibawanya dan kepala sekolah masih suka berbuat otoriter dalam pengambilan keputusan sekolah. Guru dengan guru, guru senior menggap guru junior belum mempunyai kemampuan mengajar yang baik, ini dibuktikan dengan penguasaan materi di kelas tidak terkendali dengan baik, banyak siswa ramai pada saat di ajar guru-guru junior. Budaya organisasi sekolah harus mampu memberikan situasi yang mampu membangun kebersamaan dan menyatukan cara pandang guru, staf dan kepala sekolah dalam rangka mencapai tujuan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang disiplin dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, pembentukan visi misi yang tegas, bimbingan, pengarahan koordinasi yang baik, dan pengawasan untuk itu dibutuhkan kepala sekolah yang mampu mengelola segenap sumber daya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, melibatkan komponen masyarakat, mewujudkan budaya organisasi sekolah yang kondusif mampu meningkatkan kinerja guru.

Kompetensi profesional yang dimiliki guru juga masih sangat rendah ini terbukti dengan sebagian guru tidak mempersiapkan perangkat pembelajaran dengan lengkap yang sesuai dengan situasi dan kondisi sekolahnya, masih adanya guru profesional yang kurang bergairah dalam memberikan perhatian kepada siswanya juga dalam membawa siswanya pada suasana belajar pembelajaran yang inovatif dan menyenangkan dan masih adanya guru yang kurang disiplin dalam

melaksanakan pembelajaran. Sebagian besar guru juga masih mengajar menggunakan metode ceramah walaupun kurikulum selalu berganti-ganti.

Rendahnya kinerja guru di MTs swasta juga dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan keterlambatan guru disekolah. Hal ini dapat disebabkan karena guru harus mengajar di lebih dari satu sekolah untuk mencukupi kekurangan jam mengajar dan rendahnya honor yang diperoleh guru tersebut. Rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari perencanaan dan persiapan dalam mengajar, evaluasi siswa dan pelayanan kepada siswa. Guru membuat kelengkapan administrasi mengajar hanya sebagai syarat akreditasi dan impassing guru. Hal ini disebabkan karena rendahnya pengawasan kepala sekolah, kepala sekolah tidak melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja guru secara sungguh-sungguh.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Patarai, Mustari dan Aziz (2018) menyatakan bahwa motivasi mengajar, kompetensi profesional dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Soppeng, berbeda halnya dengan Pardjono (2015) yang menyatakan bahwa hasil uji t menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru, hasil uji t juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru. Penelitian ini sangat berbeda dengan penelitian yang telah dikemukakan karena penelitian ini memasukkan variabel tentang budaya organisasi jadi penelitian ini sangat lengkap selanjutnya menarik untuk dikaji lebih dalam bentuk penelitian. Motivasi yang tinggi, budaya organisasi yang kondusif dan kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru akan menghasilkan kinerja guru yang tinggi, sehingga judul yang ditetapkan dalam tesis ini adalah :

“Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Pati”.

2. Rumusan Masalah

Motivasi yang masih rendah, budaya organisasi yang tidak kondusif, dan kompetensi profesional guru yang sangat rendah adalah faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja sebagian besar guru pada MTs swasta di Kecamatan Tayu. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

- a. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada MTs di Kecamatan Tayu?
- b. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada MTs di Kecamatan Tayu?
- c. Bagaimana pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada MTs di Kecamatan Tayu?
- d. Bagaimana pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada MTs di Kecamatan Tayu?

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian tentang pengaruh motivasi, budaya organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di Kabupaten Pati sebagai berikut.

- a. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada MTs di Kecamatan Tayu.

- b. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada MTs di Kecamatan Tayu.
- c. Menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada MTs di Kecamatan Tayu.
- d. Menganalisis pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada MTs di Kecamatan Tayu.

4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis dari hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya dan mengembangkan wawasan di bidang manajemen pendidikan mengenai motivasi, budaya organisasi, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di Kabupaten Pati. Selanjutnya dari penelitian ini diharapkan adanya pengembangan konseptual tentang motivasi, budaya organisasi, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru di kecamatan Tayu.

b. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemangku kepentingan pendidikan:

1. Bagi guru, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan peningkatan kinerja guru melalui motivasi, budaya organisasi, dan kompetensi profesional.
2. Bagi lembaga sekolah, penelitian ini sebagai bagian untuk memberikan motivasi terhadap guru dalam upaya peningkatan kinerja guru, khususnya bagi sekolah-sekolah di kecamatan Tayu Kabupaten Pati.

3. Sebagai bahan masukan bagi kepala-kepala sekolah di Kabupaten Pati dan pihak-pihak lainnya yang berkepentingan dengan dunia pendidikan dalam merumuskan program-program untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru yang berhubungan dengan motivasi, budaya organisasi, dan kompetensi profesional.

5. Definisi Operasional

Motivasi adalah variabel bebas pertama (X_1) dalam penelitian ini. Motivasi terdiri atas kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial merupakan kebutuhan tingkat rendah (faktor eksternal) dan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tingkat tinggi (faktor internal). Teori ini mengasumsikan bahwa orang berupaya memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (psikologi) sebelum memenuhi kebutuhan yang tertinggi (aktualisasi diri).

Kebutuhan manusia itu ada hirarkinya mulai kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang paling tinggi. Maslow (2014:153) menyatakan bahwa manusia mempunyai lima kebutuhan dasar yakni:

- a. Kebutuhan fisiologis

Antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.

- b. Kebutuhan keamanan

Antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

c. Kebutuhan sosialisasi

Antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima baik persahabatan.

d. Kebutuhan kebutuhan penghargaan

Antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi: serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Budaya organisasi adalah variabel bebas kedua (X_2) dalam penelitian ini.

Karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat-hakikat budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge dalam (Wibowo 2013:49), sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko

Sejauh mana karyawan disorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian pada hal-hal rinci

Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.

3. Orientasi hasil kerja

Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.



4. Orientasi pada anggota organisasi

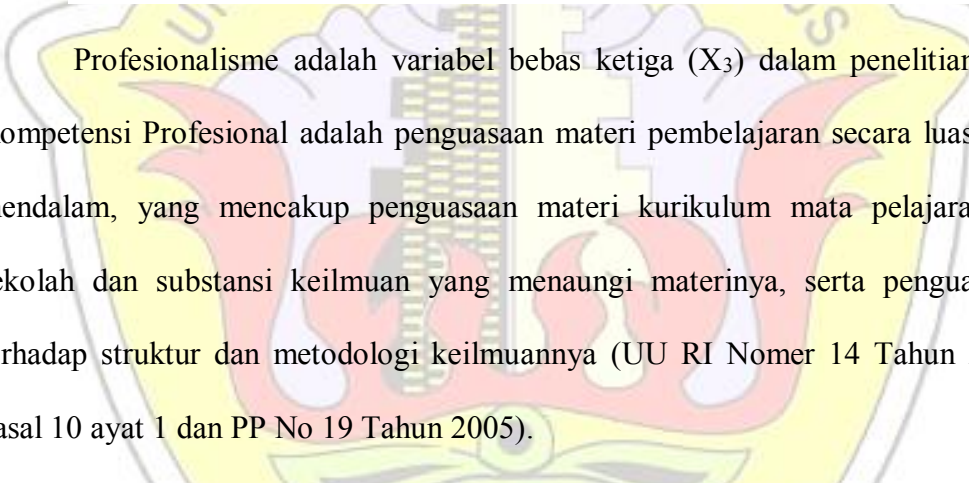
Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas manusia yang ada dalam organisasi ketimbang pada individu-individu.

5. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi dikerjakan oleh tim ketimbang individu-individu.

6. Keagresifan

Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai dan hanya diam saja.



Profesionalisme adalah variabel bebas ketiga (X_3) dalam penelitian ini. Kompetensi Profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya (UU RI Nomer 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 dan PP No 19 Tahun 2005).

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung pelajaran yang dimampu.
2. Mengusai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang dimampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang dimampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan TIK untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Kinerja guru adalah variabel terikat (Y) dalam penelitian ini. Indikator pengukuran kinerja pegawai T.R Mitchell seperti di terjemahkan oleh Sedarmayanti (2009:51) menyatakan bahwa kinerja pegawai meliputi beberapa aspek yakni:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

2. Inisiatif

Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

3. Ketepatan waktu

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas pengguna alokasi waktu yang tersedia.

4. Kemampuan

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.

5. Komunikasi

Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.