

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Masalah pendidikan selalu menarik untuk dicermati karena pendidikan memiliki nilai fundamental baik untuk kepentingan individu maupun bagi kemajuan masyarakat atau suatu bangsa. Krisis multi dimensional yang telah belasan tahun kita alami hingga saat ini belum menunjukkan ada tanda-tanda perbaikan yang signifikan. Apalagi sudah hampir dua tahun ini kita mengalami masa pandemi yang meluluh lantakkan seluruh tatanan hidup manusia.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik tersebut. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Permasalahan yang sering kita dengar rendahnya mutu hasil pendidikan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan merupakan cermin rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh guru, baik secara kualitas maupun secara kuantitas. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intern maupun ekstern. Pengaruh intern tersebut dapat berupa kemungkinan guru memiliki masalah dengan keluarga atau memang sedang tidak dalam kondisi yang baik sehingga nampak pada kompetensinya dan komitmennya. Pengaruh ekstern dapat berupa bagaimana kondisi lingkungan sekolah, pelaksanaan organisasi sekolah, budaya sekolah, peran kepala sekolah, budaya kerja dan hubungan dengan warga sekolah lainnya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi karena dapat sebagai pemacu gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian, berinteraksi satu sama lain setiap hari untuk memenuhi peran pekerjaan dan untuk berkontribusi secara efektif kepada organisasi.

Untuk menjalankan tugas dan fungsinya yang berat itu, guru dituntut memiliki segenap kompetensi antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, yang satu sama lain terintegrasi dalam kepribadiannya secara utuh. Namun kenyataannya pendidik belum tentu mempunyai kompetensi yang tercermin dari kepemilikan sertifikat kompetensi, diklat yang telah dilakukan, ijazah yang sesuai dengan bidang mengajarnya, diklat, magang industri dan sertifikat kompetensi bahkan sertifikat asesor untuk menguji kompetensi profesional haruslah terintegrasi. Jika gurunya kompeten maka akan dapat melahirkan siswa yang kompeten di bidangnya, khususnya kompetensi keahliannya.

Selain faktor tersebut di atas, yang sangat menentukan dan mendukung tercapainya kinerja guru secara optimal adalah komitmen organisasi. Guru yang berkomitmen tinggi terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat, kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Artinya jika guru berkomitmen tinggi terhadap pelayanan organisasi sekolah maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab. Sebaliknya guru yang memiliki komitmen organisasi yang rendah, akan melahirkan perilaku kerja dan budaya kerja yang rendah dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya, seperti timbul gejala seperti sering tidak hadir, malas mengajar, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas mengajar, yang semuanya itu akan bermuara pada rendahnya prestasi belajar siswa.

Berdasarkan teori, isu dan hasil penelitian sebelumnya yang diasumsikan mampu meningkatkan kinerja dengan menggunakan pengaruh antar variabel yang terkait dengan teori di atas, maka terdapat hasil penelitian yang menyatakan adanya hasil yang tidak sependapat atau dapat dikatakan *research gap*. Berikut *research gap* dalam penelitian ini.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rasyidi (2020) menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Buyung Satria Permana dkk (2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, serta terdapat pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, namun budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agus Purwanto dkk (2019) dalam penelitiannya mengatakan kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sistem manajemen integrasi. Sedangkan kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang mempunyai kinerja yang belum memuaskan, seperti terlihat dalam lampiran 7.

Berdasarkan penjabaran yang telah diuraikan di atas, maka penyusun tertarik untuk membahas dan menuangkan masalah ini dalam bentuk tesis dengan judul **“Peningkatan Kinerja Guru melalui Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi pada SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas pertanyaan penelitian yang muncul adalah sebagai berikut :

- 1) Adakah pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi?
- 2) Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi?
- 3) Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja?

- 4) Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja?
- 5) Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi.
- 2) Menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
- 3) Menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja.
- 4) Menganalisis dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.
- 5) Menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai nilai manfaat baik manfaat bersifat teoritis maupun manfaat yang bersifat praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam upaya meningkatkan kemampuan profesional, dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran di SMK.
- b. Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini diharapkan digunakan sebagai informasi / masukan dalam upaya meningkatkan kemampuan Kepala

Sekolah dalam usaha untuk memperkuat komitmen organisasi melalui penciptaan budaya organisasi yang kuat, kompetensi yang baik dan usaha meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja guru dan komitmen organisasi khususnya dalam proses pembelajaran di sekolah.

2. Manfaat Managerial :

- a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi para pengambil kebijakan dan pelaksana pendidikan, terutama dalam penciptaan budaya organisasi yang kuat, meningkatkan kompetensi yang baik bagi para guru dan meningkatkan kinerja guru yang dapat meningkatkan komitmen organisasi.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran untuk mengembangkan pendidikan menengah di SMK Negeri dan Swasta di Kabupaten Rembang pada khususnya dan meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.
- c. Menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut.

3. Manfaat Organisasional

- a. Memberikan dorongan terhadap sekolah untuk lebih baik dalam mengelola sekolah.
- b. Memberikan motivasi kepada Sekolah untuk tetap bertahan, dan tumbuh berkembang dan membuat perencanaan tahun depan.