

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini persaingan kualitas sumber daya manusia sangatlah ketat. Hal itu menuntut semua orang di berbagai macam bidang untuk dapat meningkatkan kompetensi. Bidang pendidikan pun tak lepas dari hal itu, karena pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Untuk mewujudkan pendidikan yang menghasilkan SDM berkualitas, pendidik menjadi salah satu faktor penentu keberhasilannya. Dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahka, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Darmadi, 2015).

Guru merupakan profesi/jabatan yang perlu keahlian khusus untuk menangani peserta didik sebagai guru. Tugas yang harus dilakukan seorang guru sebagai profesi antara lain: melatih, mengajar dan mendidik. Melatih artinya mengembangkan keterampilan-keterampilan peserta didik. Mengajar memiliki arti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi pada peserta didik. Sedangkan mendidik adalah meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai kehidupan dan kepribadian pada peserta didik. (Darmadi, 2015). Untuk itu kemampuan guru perlu dikembangkan terus menerus sehingga penyelenggaraan pendidikan didukung oleh tenaga pendidik yang profesional dalam melaksanakan tugas, mampu menempatkan diri sesuai dengan jabatan dan memiliki kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugasnya.

Bentuk profesionalitas guru terlihat dari kinerja guru sehari-hari. Dijelaskan oleh Mangkunegara (2015:13) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru berupa hasil kerja guru yang terefleksi dalam pelaksanaan tugasnya. Riduwan (2013:356)

mengemukakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, dan motivasi kerja.

Dalam hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa guru di Wonosalam, didapatkan masih banyak guru yang enggan membuat sendiri perangkat pembelajaran. Bahkan lebih banyak guru memilih untuk copy paste/download dari internet ataupun menggunakan perangkat pembelajaran lama yang sudah pernah dipakai tanpa disesuaikan lagi dengan kondisi saat ini. Dengan begitu dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan proses pembelajaran belum direncanakan secara matang baik dari rencana pelaksanaan pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan evaluasi penilaian pembelajaran sehingga akan berdampak pada penurunan hasil belajar peserta didik. Selain itu, guru juga tidak berkeinginan mengikuti seminar atau pelatihan untuk peningkatan pengembangan diri. Dari beberapa seminar atau pelatihan pendidikan yang diadakan, guru hanya akan mengikutinya jika ia ditunjuk oleh kepala sekolah atau membutuhkan nilai untuk kenaikan tingkat. Jika menurut guru tersebut nilai untuk kenaikan pangkatnya sudah cukup maka mereka enggan mengikuti seminar/pelatihan pendidikan. Dari beberapa data di atas dapat menunjukkan bahwa kinerja guru yang masih rendah.

Mengatasi kurang maksimalnya kinerja guru tersebut diperlukan solusi yang komprehensif. Tindakan yang komprehensif dapat diambil dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya faktor kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja, budaya sekolah, komitmen guru dalam mendidik dan mengajar, kemampuan guru dalam bersosialisasi dengan masyarakat di lingkungan sekolah, dan motivasi kerja dalam diri guru itu sendiri.

Peningkatan kualitas pendidik dan pendidikan dipengaruhi oleh kebiasaan kerja, budaya kerja, dan budaya organisasi yang saling berhubungan. Tanpa budaya kerja dan budaya organisasi yang mengarah kepada budaya kerja berkualitas, maka usaha peningkatan kualitas secara optimal tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan (Suriansyah:2014). Mulyasa (dalam Dahlan, 2020)

menjelaskan bahwa budaya sekolah merupakan pola yang mendalam, upacara, symbol dan tradisi serta kepercayaan nilai yang terbentuk dari rangkaian, kebiasaan dan sejarah sekolah, serta cara pandang dalam memecahkan persoalan-persoalan yang ada di sekolah. Budaya sekolah adalah nilai-nilai dominan yang didukung oleh sekolah atau falsafah yang menuntun kebijakan sekolah terhadap semua unsur dan komponen sekolah termasuk *stakeholder* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di sekolah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh warga sekolah. Budaya sekolah sangat erat kaitannya dengan pembentukan suasana sekolah yang kondusif. Bila suasana sekolah kondusif akan mendorong terwujudnya sekolah yang efektif yang berimplikasi pada peningkatan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramesti (2018) menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru, iklim kerja dan status sosial ekonomi secara parsial. Sedangkan penelitian yang dilakukan Handayani (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Niswah (2020) dalam penelitian yang dilakukan di Kabupaten Demak menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pedagogik guru SD di Kabupaten Demak sebesar 25,1% dengan nilai korelasi 0,426. Kompetensi pedagogik menunjukkan hasil kinerja guru di sekolah tersebut. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu motivasi kerja dan budaya sekolah. Oupen, dkk (2020) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dengan koefisien determinasi 30,25% dan juga terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dengan koefisien determinasi 25,30%, serta secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap komitmen organisasional dengan koefisien determinasi 53,66%.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak ?
3. Apakah ada pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak ?
4. Manakah yang berpengaruh lebih besar terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk menemukan pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.
2. Untuk menemukan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.
4. Untuk mengetahui budaya sekolah atau kinerja guru yang berpengaruh lebih besar terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian merupakan dampak dari terciptanya tujuan. Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan mengenai budaya sekolah dan motivasi kerja guru dalam pencapaian kinerja guru di sekolah.
 - b. Bagi sekolah, dapat dijadikan acuan atau pedoman untuk memberikan rekomendasi kepada kepala sekolah dan guru-guru yang lain dalam masalah budaya sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru di sekolah.
2. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi pihak yang membutuhkan referensi terkait dengan masalah budaya sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk lebih memperjelas masalah yang akan dibahas dan tidak terjadi pembahasan yang menyimpang, maka perlu dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup yang akan dibahas yaitu penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *ex-post facto*. Dimana pada penelitian ini yang berperan sebagai variabel bebas (X) adalah budaya sekolah (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah kinerja guru. Subjek dalam penelitian ini adalah semua guru Sekolah Dasar se-gugus Teuku Umar yang ada di wilayah Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.

1.6 Definisi Operasional Variabel

- a. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran yaitu mendidik, mengajar, melatih, dan membimbing dalam mengembangkan potensi peserta didik sebaik-baiknya yang ditunjukkan dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan melakukan tindak lanjut pembelajaran.

Definisi operasional kinerja guru dalam penelitian ini berupa skor yang diperoleh melalui angket kinerja guru. Angket disusun berdasarkan ruang lingkup dan indikator dari kinerja guru yaitu: (1) kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan melaksanakan penilaian, (4) kemampuan melaksanakan program tindak lanjut.

b. Budaya Sekolah

Budaya sekolah adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi sekolah dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mengacu pada pendapat Luthan dalam Torang (2013:110-111) ditetapkan indikator dalam penilaian budaya sekolah ini yaitu: (1) keberaturan dalam bertindak, (2) norma dan peraturan yang ada di sekolah, (3) nilai dan keyakinan yang dimiliki warga sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah (4) kegiatan pembiasaan yang ada di sekolah, dan (5) keadaan sekolah.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Uno, 2016:71).

Indikator motivasi kerja menurut Uno (2016:73) terdiri dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Pada dimensi internal terdapat 7 poin yang menjadi indikator, yaitu; (1) tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas (2) melaksanakan tugas dengan target yang jelas, (3) memiliki tujuan yang jelas (4) ada umpan balik atas hasil pekerjaan, (5) senang dalam bekerja, (6) selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, (7) diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Sedangkan dimensi eksternal memiliki 4 poin yang mempengaruhi motivasi kerja; (1) selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja (2) senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, (3)

bekerja dengan harapan memperoleh insentif, (4) bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

