

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha membudayakan manusia atau memanusiakan manusia, pendidikan amat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan, guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No. 20 Tahun 2003).

Di dalam pendidikan guru memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Karena guru bertugas sebagai tenaga kependidikan juga memiliki peran yang sentral dalam penyelenggaraan suatu sistem pendidikan. Berdasarkan UU No. 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 yang berbunyi : Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Untuk itu guru harus bisa melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik agar penyelenggaraan pendidikan di Indonesia bisa berjalan dengan baik.

Tetapi pada kenyataannya penyelenggaraan pendidikan yang terjadi di Indonesia masih memiliki banyak kekurangan. Salah satunya adalah rendahnya kualitas pendidikan. Rendahnya kualitas pendidikan pada suatu bangsa mencerminkan rendahnya kinerja guru dan buruknya sistem pengelolaan pendidikan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tetapi faktanya masih banyak guru yang memiliki kinerja yang masih rendah dalam hal mengajar atau dalam hal melaksanakan tugas di luar kelas. Hal ini dikatakan oleh Adinda

keberhasilan pendidikan sebagian besar di tentukan oleh kinerja guru. Baik kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas. Di sekolah-sekolah masih banyak terlihat adanya masalah kinerja guru, seperti guru masih ada yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar, guru yang belum

dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas, guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa, belum lagi kasus guru yang tertidur di kelas saat proses belajar mengajar berlangsung<sup>1</sup>.

Hal ini seharusnya perlu diperbaiki agar tidak menambah buruknya penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Jika seorang guru memiliki kinerja yang bagus maka akan timbul rasa kepuasan dalam bekerjanya.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah.

Seseorang yang memiliki sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Seperti yang dikatakan seorang kepala sekolah di salah satu SMA,

---

<sup>1</sup> Adinda Zahara, "kurangnya kinerja guru" (<http://edukasi.kompasiana.com/2011/06/20/masih-kurangnya-kinerja-guru/> diakses pada tanggal 4 maret 2013).

“masih banyak guru yang belum maksimal dan tidak tepat waktu dalam mengerjakan tugas-tugasnya”<sup>2</sup>.

Di dalam kinerja guru terdapat motivasi kerja yang menjadi patokan seorang guru dalam meningkatkan kinerjanya. Jika kinerja buruk maka motivasi kerja yang dimiliki pun juga buruk. Hal ini diperkuat dalam artikel yang menuliskan,

rendahnya motivasi guru dan motivasi belajar siswa disebabkan karena kinerja guru yang buruk. Hal ini disebabkan karena sertifikasi guru dapat menurunkan motivasi kerja guru. Karena masih banyak guru yang belum memiliki sertifikasi sehingga motivasi dalam bekerjanya pun menurun<sup>3</sup>.

Selain motivasi yang masih rendah, kesejahteraan guru juga masih belum terjamin. Kesejahteraan sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Karena kesejahteraan juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Jika seorang guru mendapatkan kesejahteraan maka kinerja yang dihasilkan akan memaksimalkan. Untuk memaksimalkan kinerja guru, hal paling strategis adalah memberikan kesejahteraan yang layak sesuai dengan volume guru dan memberikan insentif pendukung sebagai jaminan pemenuhan kebutuhan hidup seorang guru. “Jika kesejahteraan guru masih rendah maka besar kemungkinan program kerja insentif guru tidak akan mencapai hasil yang maksimal”<sup>4</sup>.

Hal ini dibuktikan dengan permasalahan kesejahteraan guru biasanya akan berimplikasi pada kinerja yang dilakukannya dalam melaksanakan proses pendidikan. Berdasarkan hasil survei dari Human Development Independent (HDI) menunjukkan bahwa sebanyak 60% guru SD, 40% guru SLTP, 43% guru

---

<sup>2</sup> [Antaraneews.com/berita/2012-pendidikan-bermutu-dan-terjangkau](http://Antaraneews.com/berita/2012-pendidikan-bermutu-dan-terjangkau), diakses pada tanggal 4 Maret 2013.

<sup>3</sup> Ekspedisi jejak peradaban NTT: laporan jurnalistik Kompas, PT. Gramedia Pusaka Utama, 2012

<sup>4</sup> Faktor yang mempengaruhi kinerja guru : kesejahteraan (<http://bog.tp.ac.id/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-guru-kesejahteraan>, diakses pada tanggal 8 Maret 2013).

SMU, dan 34% guru SMK belum memenuhi standardisasi mutu pendidikan nasional. Lebih berbahaya lagi jika dilihat dari hasil temuan yang menunjukkan 17,2% guru di Indonesia mengajar bukan pada bidang keahlian mereka.

Tenaga Kependidikan merupakan salah satu bagian dari pegawai pemerintah atau anggota masyarakat yang bekerja dan mengabdikan diri dalam penyelenggaraan pendidikan. Status tenaga kependidikan terdiri atas tenaga kependidikan yang berstatus PNS dan tenaga kependidikan yang berstatus non PNS. Keduanya memiliki peran dan tugas yang sama dalam proses penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu keduanya berhak memperoleh kompensasi/gaji dan kesejahteraan lainnya atas jasa yang telah disumbangkan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa.

Untuk menjamin kesejahteraan tenaga kependidikan, khususnya tenaga edukatif di sekolah diperlukan suatu sistem yang dapat menjamin keadilan dan kepastian. Setiap tenaga kependidikan mendambakan masa depan yang cerah, baik dari segi kedudukan, tugas maupun penghasilan. Kesejahteraan tenaga kependidikan dapat berbentuk finansial (materil) dan non finansial (non materil). Terpuhinya kesejahteraan tenaga kependidikan cukup berpengaruh terhadap kinerja dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga hal ini perlu mendapatkan perhatian yang serius, baik oleh pimpinan sekolah maupun pemerintah.

Secara materil istilah kompensasi dalam organisasi pendidikan dapat berbentuk gaji (termasuk tunjangan), honor, biaya transport, uang makan, dan pendapatan lain yang diperoleh dan sumber yang sah. Sedangkan kompensasi dalam berbentuk immateril yang berhak diterima dan dinikmati oleh tenaga

kependidikan adalah perlakuan adil dan manusiawi, pemberian pelayanan yang baik, jaminan keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas, dan sebagainya: kompensasi tersebut sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja tenaga kependidikan walaupun tidak berbentuk material.

Prosedur yang diterapkan dalam pemberian gaji/honor (di luar ketentuan pemerintah) harus tersistem dengan baik. Dalam arti sebelumnya diterapkan perlu dirumuskan, disepakati, dan disosialisasikan sehingga seluruh komponen ketenagaan yang ada, dapat memahami maksud, dan tujuan dan sistem yang digunakan. Hal ini akan memberikan jaminan kepastian dan keadilan yang dapat dirasakan oleh tenaga kependidikan.

Sistem kompensasi (penggajian) yang diterapkan bagi tenaga kependidikan, khususnya Guru PNS di Indonesia tidak terlepas dari sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil yang telah ditetapkan melalui keputusan/Peraturan Presiden maupun Peraturan Pemerintah. Walaupun disadari bahwa sistem penggajian itu belum sepenuhnya memuaskan semua kalangan. Namun demikian, Pemerintah akan terus berupaya untuk memperbaiki penggajian tenaga pendidik, sehingga mampu meningkatkan kesejahteraannya. Dengan demikian, apabila kesejahteraan tenaga pendidik di tingkatkan, maka diharapkan dapat pula meningkatkan kualitas pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan mutu pendidikan.

Di dalam penyelenggaraan pendidikan kompetensi juga dapat menunjang kinerja guru. Kompetensi guru pada hakikatnya tidak bisa lepas dari konsep hakikat guru dan hakekat tugas guru. Kompetensi guru mencerminkan tugas dan

kewajiban guru yang harus dilakukan sehubungan dengan arti jabatan guru yang menuntut suatu kompetensi tertentu sebagaimana telah disebutkan. Biasanya seorang guru sering melaksanakan uji kompetensi yang berguna untuk melihat kualitas kompetensi yang dimiliki seorang guru.

Menurut Unifah Rosyidi, Kepala Pusat Pengembangan Profesi Pendidik Badan Pengembangan Sumber Daya Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kemendikbud, di Jakarta, Rabu (25/7/2012), mengatakan, “selama ini guru dibina tanpa arah sehingga kompetensi guru tetap rendah karena pembinaannya tidak berdasarkan hasil UKG tiap guru”<sup>5</sup>. Dapat disimpulkan kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru.

Jika seorang guru memiliki kompetensi yang cukup baik, maka guru tersebut bisa dikatakan profesional. Profesionalisme guru banyak disoroti saat ini, mungkin hal ini terkait dengan adanya sertifikasi guru. Menurut seorang guru Fisika Sekolah Menengah Pertama di Jakarta mengatakan,

guru fisika yang bersikap baik atau professional adalah guru yang mempunyai persyaratan: a. Menguasai materi pelajaran dengan baik. b. Mampu menyampaikan materi dengan baik. c. Bertindak lugas dan tut wuri handayani. d. Terbuka terhadap berbagai pertanyaan. e. Siap membantu murid dalam menyelesaikan masalahnya dan menjunjung tinggi disiplin<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> “Kompetensi guru yang memperhatikan”, [www.kompas-edukasi.com](http://www.kompas-edukasi.com), diakses pada tanggal 10 Maret 2013.

<sup>6</sup> Zainal Abidin, “Tinjauan singkat terhadap profesionalisme guru fisika” (<http://edukasi.kompasiana.com/2013/02/15/tinjauan-singkat-terhadap-profesionalisme-guru-fisika-528967.html>), diakses pada tanggal 10 Maret 2013)

Kenyataannya, masih banyak guru yang belum sepenuhnya profesional dalam mengajar. Masih banyak guru-guru yang dalam penyampaian materinya kurang baik dan biasanya masih belum dimengerti oleh anak didik.

Pada penyelenggaraan pendidikan, sarana dan prasarana sekolah adalah hal yang dapat menunjang kegiatan belajar mengajar (KBM) agar lebih efektif dan efisien. Sarana prasarana adalah salah satu bagian input, sedangkan input merupakan salah satu subsistem dan dapat juga mempengaruhi kinerja seorang guru. Sarana prasarana sangat perlu dilaksanakan untuk menunjang keterampilan siswa agar siap bersaing terhadap pesatnya teknologi. Sarana prasarana merupakan bagian penting yang perlu disiapkan secara cermat dan berkesinambungan, sehingga dapat dijamin selalu terjadi KBM yang lancar.

Di Indonesia masih banyak sekolah-sekolah yang memiliki sarana dan prasarana pendidikan yang masih rendah. “Sekarang ini masih banyak sekali kasus sekolah-sekolah yang tidak layak pakai, atap sekolah yang mau roboh, dinding sekolah yang sudah retak dan hal ini sangat ironis bila melihat anggaran pendidikan yang ada di Indonesia sekarang ini (20% dari APBN)”<sup>7</sup>. Permasalahan yang lebih ringan lainnya adalah ketersediaan alat-alat dan sarana yang mendukung pendidikan seperti perpustakaan sekolah, laboratorium sekolah dan ruang kelas yang masih kurang cukup dan kondisi yang tidak baik. Masalah-masalah seperti ini tidak hanya terjadi di daerah-daerah pedesaan dan terpencil saja, namun juga ada di kota besar.

---

<sup>7</sup> “Wajah buruk pendidikan Indonesia, [www.kompas-edukasi.com](http://www.kompas-edukasi.com) diakses pada tanggal 10 Maret 2013.



Oleh karena itu, pemerintah harus bisa memperbaiki masalah rendahnya sarana dan prasarana agar kualitas pendidikan kita juga tidak jelek. Karena selain bisa meningkatkan kualitas pendidikan dapat berpengaruh pada kinerja guru pada saat mengajar. Jika sarana dan prasarana yang tersedia tidak maksimal maka kinerja guru pun akan buruk.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang dimaksudkan di sini ini adalah aspek-aspek non fisik, misalnya komitmen kerja, pola komunikasi, sikap terhadap pekerjaan, semangat kerja, sikap terhadap sesama, harapan, kepercayaan dan norma-norma serta nilai-nilai kejujuran, keadilan dan kebenaran yang dirasakan oleh guru selaku anggota organisasi sekolah.

Budaya organisasi yang ada di sekolah, di dalamnya memuat norma-norma dan nilai-nilai dasar mengenai hidup manusia, diyakini dapat memberikan pengaruh yang signifikan bagi pembentukan perilaku kepala sekolah dan guru-guru dalam melakukan aktivitas sesuai fungsinya masing-masing serta membantu mereka memahami nilai dan makna dari pekerjaan yang ditangani di sekolah.

Budaya organisasi suatu sekolah mempunyai hubungan yang nyata dengan keterampilan manajerial dan juga mempunyai hubungan pengaruh dengan pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dan jika hubungan yang nyata antara budaya organisasi sekolah dengan keterampilan manajerial kepala sekolah yang dimaksud dapat dihubungkan dengan pelaksanaan pengawasan, semuanya berada di dalam satu kawasan aktivitas manajemen.

Ketiga hal tersebut merupakan komponen dalam suatu sistem organisasi manajemen.

Budaya organisasi memiliki peranan yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan keefektifan kinerja organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial yang mengikat sesama anggota organisasi secara bersama-sama dalam suatu visi dan tujuan yang sama.

Budaya organisasi dapat dikatakan baik jika mampu menggerakkan seluruh personal secara sadar dan mampu memberikan kontribusi terhadap keefektifan serta produktivitas kerja yang optimal. Dengan demikian budaya organisasi sekolah sebagai bagian kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formulanya untuk menciptakan norma perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan dalam rangka mencapai tujuan organisasi sekolah.

Jika budaya organisasi yang ada pada sekolah tersebut sudah buruk maka dapat mempengaruhi kinerja di dalamnya. Hal ini diperkuat dengan kasus, “rendahnya kinerja bisa disebabkan karena budaya organisasi yang diterapkan jelek, dilihat dari masih banyak karyawan atau guru yang datang tidak tepat waktu”<sup>8</sup>. Semestinya guru harus menciptakan budaya organisasi yang baik dengan tidak terlambat datang. Masalah rendahnya budaya organisasi ini juga diketahui peneliti melalui wawancara langsung yang dilakukan di SMA Negeri 37 Jakarta.

---

<sup>8</sup> Uray Iskandar, “Budaya organisasi sekolah dan kinerja” (<http://uray-iskandar.blogspot.com/2011/05/budaya-organisasi-sekolah-dan-kinerja.html>, diakses pada tanggal 10 Maret 2013)

Berdasarkan wawancara langsung dan pengamatan peneliti melalui beberapa guru SMA Negeri 37. Banyak guru sering mengeluh datang terlambat atau pulang cepat karena rumah yang cukup jauh dan karena faktor usia yang tua sehingga kondisi fisik sering menurun. Dalam hal tersebut, mereka merasa tidak maksimal dalam bekerja sehingga pekerjaan yang mereka kerjakan sering tidak selesai waktu. Dari pendapat yang dikemukakan oleh guru-guru tersebut dapat disimpulkan masih memiliki budaya organisasi yang masih rendah serta kinerja yang masih rendah. Dan keduanya saling mempengaruhi.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: kepuasan kerja, motivasi kerja, kesejahteraan guru, kompensasi, kompetensi guru, profesionalisme guru, sarana dan prasarana sekolah, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang masalah kinerja guru.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan bahwa buruknya kinerja guru juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya kepuasan kerja
2. Rendahnya motivasi kerja
3. Buruknya sarana dan prasarana sekolah
4. Rendahnya kompensasi
5. Rendahnya profesionalisme guru
6. Buruknya kesejahteraan guru
7. Buruknya budaya organisasi

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas terlihat begitu luas dan kompleksnya masalah yang ada. Agar lebih fokus dan terarah, perlu adanya pembatasan masalah. Adapun masalah yang dibatasi dalam penelitian ini adalah “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, peneliti merumuskan masalah tentang: “Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru?”.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan bagi peneliti adalah untuk menambah pengetahuan baru tentang kinerja guru di dalam budaya organisasi yang ada pada sekolah, serta bisa memahami lebih dalam lagi kinerja yang dimiliki guru.
2. Kegunaan bagi tempat penelitian/sekolah adalah sebagai masukan untuk lebih meningkatkan budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru yang ada di sekolah tersebut.
3. Kegunaan bagi pembaca adalah sebagai sumber untuk menambah wawasan mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru.
4. Kegunaan bagi Universitas adalah untuk menambah sumbangsih wawasan tentang penyusunan penelitian dan agar lebih mengetahui apa itu kinerja guru.