BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan wibawa suatu bangsa. Kualitas sebuah bangsa dapat dinilai berdasarkan pendidikan yang dimiliki oleh masyarakatnya. Dengan adanya pendidikan yang berkualitas, maka bangsa Indonesia mampu melahirkan generasi yang berkompetensi dan memiliki kepribadian luhur. Oleh karena itu pendidikan memainkan peran penting dalam kemajuan bangsa.

Pendidikan adalah suatu hak dan kewajiban yang harus dimiliki oleh setiap insan. Dari sebuah pendidikan seorang individu dapat belajar menjadi seseorang dengan karakter dan memiliki ilmu pengetahuan dan ilmu social yang baik. Namun sayangnya kualitas pendidikan di Indonesia ternyata masih tergolong rendah. Hal ini dibuktikan dengan data UNESCO (2000) tentang peringkat Indeks Pengembangan Manusia (Human Development Index), yaitu komposisi dari peringkat pencapaian pendidikan, kesehatan, dan penghasilan per kepala. Faktanya, indeks pengembangan manusia Indonesia makin menurun. Di antara 174 negara di dunia, Indonesia menempati urutan ke-102 (1996), ke-99 (1997), ke-105 (1998), dan ke-109 (1999). Kemudian survey lain Menurut Political and Economic Risk Consultant (PERC), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Posisi Indonesia berada di bawah Vietnam. Kemudian pada data yang

dilaporkan The World Economic Forum Swedia (2000), Indonesia memiliki daya saing yang rendah, yaitu hanya menduduki urutan ke-37 dari 57 negara yang disurvei di dunia. (CNN Student:2018).

Padahal perluasan akses untuk pendidikan di Indonesia sudah cukup meningkat dengan bantuan teknologi yang memudahkan peserta didik mengakses *e-book* dan *e-learning* walaupun penerapannya belum merata di seluruh daerah di Indonesia, tapi hal tersebut sedang terus diperluas oleh pemerintah. Kemudian yang menjadi pertanyaan selanjutnya adalah mengapa kualitas pendidikan di Indonesia masih buruk padahal pemerataan dan pengembangan dalam dunia pendidikan terus ditingkatkan. Hal ini dapat terjadi karena penyalahgunaan anggaran berupa korupsi dan suap yang dilakukan oleh oknum yang tidak bertanggung jawab di lingkungan pendidikan seperti, kepala dinas, guru, kepala sekolah, anggota DPR/ DPRD, pejabat kementerian, dosen dan rektor dan yang paling banyak, terjadi di dinas pendidikan. Menurut data yang dirangkum oleh detik.com (Juli, 2018) setiap tahunnya anggaran pendidikan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah cukup besar yakni 20% dari total APBN atau sekitar 400 triliun rupiah pada tahun 2016. Hal ini cukup memprihatinkan mengingat dengan anggaran yang cukup besar tersebut seharusnya Indonesia mampu memiliki kualitas pendidikan yang jauh lebih baik daripada saat ini.

Hal tersebut kemudian mempengaruhi aspek lain dan setidaknya ada beberapa permasalahan yang bisa teridentifikasi dalam dunia pendidikan kita,

yaitu: rendahnya kualitas sarana fisik, rendahnya kualitas guru, rendahnya kesejahteraan guru, rendahnya prestasi siswa, rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan, rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan, dan mahal biaya pendidikan.

Seperti yang telah disebutkan diatas, salah satu permasalahan dalam dunia pendidikan adalah rendahnya kualitas pendidik atau pengajar. Padahal kinerja guru sangat menentukan kualitas peserta didik, baiknya kinerja guru maka akan baik pulalah kualitas peserta didiknya, begitu juga sebaliknya, buruknya kualitas guru maka buruk pulalah kualitas peserta didiknya. Sebagaimana Nasution (1987:9) menyatakan bahwa guru berperan penting dalam meningkatkan kecerdasan peserta didik, karena guru mempunyai tugas sebagai pelaksana langsung dalam proses pendidikan yang tidak tergantikan dengan media secanggih apapun.

Buruknya kualitas pengajar atau pendidik di Indonesia dibuktikan dengan masih relatif buruknya kualitas penelitian dan pengajaran di sistem perguruan tinggi di Indonesia, bahkan di perguruan tinggi terbaiknya jika didasarkan pada standar dunia atau bahkan dengan Negara tetangganya di asia (Tirto.id: April 2018). Hal ini menjadi perhatian penting karena kemajuan ilmu pengetahuan di Indonesia menjadi indikator berhasil atau tidaknya program yang dijalankan oleh pemerintah demi memajukan bangsanya.

Seperti yang dilansir Tirto.id (Februari: 2017) , menteri pendidikan dan kebudayaan, Muhadjir Effendy menyatakan bahwa “Kurikulum yang ada akan jalan terus, tapi kurikulum itu hanya nama (bagian luar), karena kurikulum sebaik apapun kalau gurunya tidak berkualitas juga akan percuma.”

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa buruknya kualitas pendidikan salah satunya disebabkan oleh kurang maksimalnya kinerja seorang guru dalam mengajar, hal ini menyebabkan siswa tidak mendapatkan kompetensi yang diharapkan dan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Buruknya rencana dan strategi dalam mengajar juga menjadi alasan mengapa kinerja guru dalam mendidik siswa masih belum maksimal oleh karena itu penting bagi pemerintah dan jajaran terkait di dunia pendidikan untuk terus memperbaiki kinerja guru. Selain hal tersebut, masalah dunia pendidikan saat ini juga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi guru untuk meningkatkan kualitas mengajar karena hanya mengejar karier sebagai PNS (Tirto.id: 2017).

Sesuai dengan UU No 14 Tahun 2005 Pasal 20 menyebutkan bahwa kewajiban guru adalah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, serta penilaian proses pembelajaran untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas ketercapaian kompetensi lulusan. Berdasarkan dari tanggung jawab tersebut, masyarakat menuntut kinerja guru yang sangat tinggi agar dapat menghasilkan peserta didik yang kompeten di masa yang akan datang.

Oleh karena itu perlu adanya dukungan kepada guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Adapun mengenai kinerja guru tentunya tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor pendukung (internal maupun eksternal) yang menyebabkan tercapainya tujuan pembelajaran seperti yang diharapkan oleh berbagai pihak yang berkepentingan.

Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain faktor intrinsik guru (personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional.

Secara sederhana uraiannya sebagai berikut:

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu seperti guru. Faktor personal atau individual sangatlah penting karena hal inilah yang menjadi dorongan dalam diri seorang guru untuk meningkatkan kualitas dirinya dalam kegiatan mengajar. Jika seorang guru memiliki semua unsur yang telah disebutkan di atas maka dapat dipastikan kinerja guru tersebut selama mendidik siswa akan baik pula.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru. Dalam jurnal yang dibuat oleh Sucipno tentang Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah (2017) Kepala sekolah selaku

pemimpin di sekolah harus mampu menggerakkan guru untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru di sekolah, sebagaimana yang dikemukakan oleh Abinuddin Bin Mat Din dalam Zakaria (2014:6) bahwa kualitas kepemimpinan yang kuat sangat diperlukan untuk menjamin kualitas dan profesionalitas guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Robert House (1971) pemimpin dapat mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga dapat tercapai dengan usaha yang baik. Selain itu kepemimpinan yang berlaku secara universal juga dapat menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan yang tinggi.

Salah satu peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah kepemimpinan pembelajaran. Menurut Lunenburg & Irby (2006:14) Kepemimpinan pembelajaran adalah kepemimpinan yang menekankan pada 5 aspek dalam penyelenggaraan sekolah, yaitu : (1) fokus pada pembelajaran, (2) membangun kerjasama, (3) analisa hasil pencapaian siswa, (4) pengembangan guru, dan (5) penyesuaian kurikulum, pengajaran, dan penilaian. Kepemimpinan pembelajaran mencakup perilaku-perilaku kepala sekolah dalam merumuskan dan mengkomunikasikan tujuan sekolah, memantau, mendampingi, dan memberikan umpan balik dalam pembelajaran, membangun iklim akademik,

dan memfasilitasi terjadinya komunikasi antar warga sekolah. Kepemimpinan pembelajaran dapat terjadi secara langsung (direct instructional leadership) ataupun tidak langsung (indirect instructional leadership) (Kleine-Kracht dalam Sulistyorini, 1993:12). Kepemimpinan secara langsung terjadi ketika kepala sekolah bekerja dengan para guru dan staf lainnya untuk mengembangkan proses belajar mengajar. Sedangkan kepemimpinan pembelajaran secara tidak langsung terjadi ketika kepala sekolah memberikan kemudahan dan mendorong para guru dan staf untuk mengembangkan diri, melakukan pengambilan keputusan secara bersama-sama, dan mengubah

3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim. Dalam suatu kelompok kerja, semakin erat ikatan antar anggota kelompok maka semakin baik pula kualitas yang dihasilkan dan kinerja seseorang termasuk guru.

4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi, budaya organisasi (sekolah). Lingkungan sekolah mempengaruhi kinerja guru karena dengan adanya situasi kerja yang menyenangkan dapat mengoptimalkan kerja guru. Banyak guru yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya. Seperti ketidak cocokan dengan rekan kerja, situasi kerja yang kurang nyaman, gaji yang kurang memadai, serta sistem dan nilai yang sulit dianut di lingkungan kerja tersebut. Selain itu

budaya organisasi juga dapat berfungsi sebagai identitas yang dimiliki oleh organisasi tersebut, sebagai sarana pemersatu, sebagai pedoman dalam bertindak karena di dalamnya terdapat nilai-nilai dan norma dan sehingga dapat mempertahankan eksistensi dari organisasi tersebut. Oleh karena itu penting bagi sekolah memberikan lingkungan yang nyaman untuk setiap warga sekolahnya dan juga memperkuat budaya organisasi yang ada pada sekolah dan kemudian diterapkan baik itu kepada guru, staf, dan juga siswa.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dari perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Di DKI Jakarta sendiri terdapat 63 SMK Negeri yang tersebar di 5 kota dan masing-masing memiliki bidang keahlian yang berbeda-beda. Di Jakarta Barat sendiri terdapat 9 SMK Negeri jika diurutkan berdasarkan peringkatnya di wilayah Provinsi DKI Jakarta menurut hasil rata-rata nilai UN, maka: 4) SMKN 42; 11) SMKN 9; 16) SMKN 17; 24) SMKN 60; 26) SMKN 13; 28) SMKN 11; 32) SMKN 45; 53) SMKN 53; 60) SMKN 35. (Puspendik Kemdikbud: 2017)

Dari daftar diatas dapat dilihat bahwa SMK Negeri di Jakarta Barat masih kalah dalam persaingan nilai UN dibandingkan dengan SMK Negeri lain di wilayah DKI Jakarta. SMK Negeri terbaiknya berada pada peringkat 4 sementara sisanya ada di peringkat 10 kebawah. Hal ini membuktikan bahwa kualitas SMK Negeri di Jakarta Barat belum cukup baik dibanding SMK lainnya di wilayah

DKI Jakarta dan hal ini harus terus diperbaiki terlebih lagi dengan semakin ketatnya persaingan dari tahun ke tahun. Salah satu cara meningkatkan mutu sekolah menjadi lebih baik yang tercermin dalam hasil belajar siswanya (Ujian Nasional) adalah dengan memperbaiki kinerja gurunya karena dengan meningkatkannya kualitas kinerja guru maka hasil belajar siswa juga dapat menjadi lebih baik.

Berdasarkan pengalaman menjalani PKM selama 6 bulan di salah satu SMK Negeri di Jakarta Barat, yaitu SMK Negeri 17 Jakarta, kinerja guru disana masih belum terlihat baik. Banyak guru yang telat menyerahkan perangkat belajar. Padahal perangkat belajar adalah elemen yang penting dalam proses belajar mengajar, karena dengan perangkat belajar kegiatan dalam kelas dapat lebih terarah. Selain itu masih ada guru yang tidak menguasai pelajaran yang diampu sehingga hal tersebut membuat siswa kebingungan dalam memahami pelajaran karena dinilai kurang jelas saat menjelaskan. Hal lain seperti inisiatif guru dalam mengajar juga dinilai masih kurang menurut pendapat siswa. Suasana kelas yang monoton dan terasa hambar juga dirasa sangat menjemukan bagi siswa sehingga ilmu sulit untuk terserap selama proses belajar mengajar berlangsung. Hal seperti ini tidak bisa terus didiamkan begitu saja karena dapat berpengaruh terhadap hasil belajar dan prestasi siswa di sekolah yang dikhawatirkan siswa tidak mampu menguasai kompetensi yang telah diharapkan.

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Endang dan Yelvia (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Simpang Empat. Begitu juga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA N 1 Simpang Empat, masing-masing dengan koefisien regresi 0,350 dan 0,382 serta nilai signifikansi 0,00 ($\ll 0,05$). Pengujian terhadap model penelitian melalui uji F ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak Koefisien determinasi adalah sebesar 0,501 atau 50,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 50,1%. Selebihnya yaitu 49,95% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Peneliti menyarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain yang diteliti dalam penelitian ini agar diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri 1 Simpang Empat selain itu peneliti juga menyarankan untuk melakukan penelitian serupa pada SMA lainnya diluar SMA Negeri 1 Simpang Empat agar diperoleh kesimpulan yang menyeluruh bagi sekolah ini juga pada sekolah - sekolah lain

Selanjutnya dalam jurnal penelitian lain yang dilakukan oleh Nurasyiah (2014) juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli

Tengah Sumatera Utara dengan rincian: Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di kecamatan Pandan dengan signifikansi sebesar 0,010 dengan nilai t hitung sebesar 2,730. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada guru SMP Negeri di Kecamatan Pandan dengan nilai signifikansi 0.000 dengan nilai t hitung sebesar 4.402. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pandan dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 dengan nilai sebesar 3,427. Saran dari peneliti untuk peneliti lain yang menjadikan bahan rujukan atau sumber kajian teori diharapkan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang belum diteliti pada penelitian ini yang berkaitan dengan kinerja guru misalnya lingkungan kerja, perilaku orang yang ada di dalam organisasi tersebut, sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi, faktor kemampuan (ability), tindakan rekan-rekan, kepribadian dan minat

Kemudian dalam penelitian lain yang Muhammad Ilyas dkk. (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA di kota Palopo Sulawesi Selatan. Sebanyak 78 guru berpartisipasi dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini ditemukan koefisien determinasi sebesar 0.45% yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja guru sebanyak 45%.

Kemudian dalam penelitian Freddy Arifin dkk. (2014) menemukan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan karakter pribadi terhadap kinerja guru pada 25 SMA di Jakarta, dengan responden sebanyak 416 guru dengan rata-rata usia 38 tahun dan 54% dari mereka adalah perempuan. Responden rata-rata memiliki pengalaman selama 11 tahun mengajar. Koefisien determinasi sebesar 0,696 yang menunjukkan bahwa variasi kinerja guru bisa dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan dan karakter pribadi sebesar 69,60% .

Karena adanya keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti oleh karena itu, peneliti menyarankan hal-hal yang dirasa masih bisa diperbaiki untuk penelitian mendatang oleh karena itu hal tersebut bisa dikategorikan ke dalam *research gap* dimana celah atau kekurangan dari penelitian sebelumnya dapat menjadi kesempatan bagi penelitian yang akan datang untuk menyempurnakan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis kepada pihak sekolah agar kinerja guru dapat meningkat maka diperlukan peningkatan pula dalam kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi.

Dengan latar belakang yang sudah dituliskan di atas serta berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala**

Sekolah terhadap Kinerja Guru Akuntansi di Wilayah SMK Negeri Jakarta Barat.”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dituliskan diatas, maka rumusan masalah yang akan penulis ambil dalam penelitian ini adalah

1. Adakah pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja guru?
2. Adakah pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?
3. Apakah terdapat pengaruh secara bersama – sama antara budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dituliskan, maka dapat diketahui bahwa tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mendapatkan ilmu pengetahuan berdsarkan data dan fakta yang memang terjadi di lapangan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kemudian nantinya dapat diperoleh data yang valid mengenai seberapa besar hubungan antara variabel independen (budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel dependen (kinerja guru).

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan oleh penulis diantaranya adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memberi masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selain itu penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi sarana evaluasi pelaksanaan pendidikan di Indonesia agar mutu pendidikan bangsa menjadi semakin baik sehingga menghasilkan masyarakat berkualitas demi kemajuan bangsa.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memberi pengalaman bagi peneliti dan juga bekal di masa depan sebagai calon pendidik agar terus memperbaiki kualitas diri menjadi lebih baik sehingga kemampuan yang dimiliki akan terus meningkat, selain itu juga untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

- b. Bagi Guru

Penelitian ini dapat dijadikan sarana evaluasi bagi guru untuk terus mengembangkan potensi dirinya dan terus meningkatkan kualitas diri sehingga masa depan dan mutu anak bangsa dapat menjadi lebih baik lagi.

c. Tempat Penelitian

Penelitian ini bisa dijadikan masukan bagi tempat penelitian yakni SMK Negeri Wilayah Jakarta Barat tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

d. Bagi Kepala Sekolah

Diharapkan dengan adanya penelitian ini,seluruh kepala sekolah dapat terus menambah wawasannya dan sebagai informasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan di lingkungan sekolah SMK Negeri Wilayah Jakarta Barat.