

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. 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. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan akar dari persoalan kesejahteraan suatu bangsa. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi dan era revolusi industri 4.0 saat ini, karena era ini merupakan era persaingan mutu dan pengurangan peran manusia didalam melaksanakan aktivitasnya. Menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab, adalah jalan yang dapat ditempuh oleh bangsa Indonesia jika ingin berkiprah dalam percaturan global.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka

setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya. Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru.

Gunawan (1996) mengemukakan bahwa Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. 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. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif,

dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Harapan dalam Undang-Undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pendidikan yang berkualitas tentu saja akan menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas pula, yaitu pendidikan yang mampu mengembangkan potensi peserta didik, sehingga yang bersangkutan mampu memiliki dan memecahkan problema pendidikan yang dihadapinya serta mampu mengoptimalkan potensi sumber daya lain. Dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Undang-undang

Sistem Pendidikan Nasional no. 20 tahun 2003 pasal 3 menyatakan bahwa 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.

Sekolah adalah sebuah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa /murid di bawah pengawasan guru, menurut UU Sisdiknas Nomor : 20 tahun 2003 bab 1 pasal 1 ayat 10 satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan, serta menurut UU Guru dan Dosen Nomor : 14 tahun 2005 bab 1 pasal 1 ayat 6 satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal dalam setiap jenjang dan jenis pendidikan. Kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan secara bersama-sama mewujudkan visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah disepakati. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah, oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan dalam keberhasilan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah harus mampu mengelola tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku pendidik di sekolah dalam melaksanakan tanggung

jawabnya sebagai guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pegawai.

UU Nomor : 14 tahun 2005 bab 1 pasal 1 ayat 1 menyebutkan 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, menurut permendikbud nomor : 6 Tahun 2018 bab 1 pasal 1 ayat 2 menyebutkan Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru merupakan salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, regulasi, input siswa dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Tidak ada pendidikan yang bermutu, tanpa kehadiran guru yang profesional. Selain persoalan kemampuan profesional guru, budaya organisasi sekolah, kepuasan kerja, motivasi berprestasi merupakan salah satu unsur yang menunjang kinerja guru. Untuk menjadikan guru sebagai tenaga yang professional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi professional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran,

pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti budaya organisasi sekolah, kepuasan kerja, motivasi berprestasi dan kinerja guru.

Sekolah bagian dari organisasi, dari uraian di atas disimpulkan bahwa sebenarnya budaya organisasi merupakan nilai yang memiliki karakteristik tertentu karena setiap organisasi memiliki perbedaan mendasar antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu budaya organisasi tidak akan sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi cenderung dibentuk oleh karakter manusia yang ada didalam organisasi, terutama dari orang-orang yang mendirikan organisasi tersebut, jadi budaya itu banyak dibentuk oleh pendirinya dan selanjutnya berkembang sesuai dengan perubahan yang terjadi setiap saat dalam setiap organisasi. Kepala sekolah sangat berperan dalam membentuk budaya organisasi sesuai dengan karakteristik lingkungan dan personil sekolah tersebut. Budaya organisasi sekolah yang positif dapat juga mempengaruhi terselenggaranya pendidikan yang bermutu tinggi serta pembentukan sikap dan moral yang positif bagi segenap personil yang ada dalam lembaga pendidikan. Kondisi yang demikian ini sangat mendukung pencapaian prestasi belajar yang tinggi.

Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Jadi motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan ialah

sebuah dorongan yang timbul dari dalam diri maupun luar diri pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan profesinya untuk mencapai tujuan, baik tujuan dari individu maupun lembaga pendidikan. Adapun yang dimaksud dengan motivasi berprestasi guru dalam penelitian ini adalah dorongan dari dalam diri guru untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat (diraih) sebelumnya, dengan indikator: kemauan untuk maju, bertugas dengan baik, menerima tantangan, menerima tanggung jawab pribadi, dan kemauan untuk sukses.

Kinerja sangat penting bagi setiap organisasi oleh karena itu, untuk mencapai sasaran-sasaran strategis diperlukan kemampuan untuk mengelola kinerja para pekerjanya secara tepat. Dalam pengelolaan tersebut, harus selalu konsisten dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi, agar dapat mewujudkan keberhasilan jangka panjang. Kinerja guru merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan kuantitas pekerjaan.

Banyak usaha yang telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu diantaranya adalah dengan meningkatkan kualitas guru. Guru memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber pendidikan lain yang memadai seringkali kurang berarti apabila tidak didukung oleh keberadaan guru yang berkualitas. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil

pendidikan. Singkatnya, guru merupakan kunci utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan cara melakukan sertifikasi bagi guru dalam jabatan. Selanjutnya, bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik berhak memperoleh penghasilan tambahan sebesar gaji pokok guru tersebut. Kinerja guru sangat mempengaruhi kualitas dalam konteks “hasil” pendidikan mengacu pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (apakah tiap akhir cawu, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (student achievement) dapat berupa hasil test kemampuan akademis, misalnya ulangan umum, USBN dan UN. Dapat pula prestasi dibidang lain seperti prestasi yang diperoleh dari hasil perlombaan OSN dan perlombaan di suatu cabang olahraga. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (*intangible*) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan dan sebagainya.

Tapanuli Utara merupakan salah satu kabupaten yang memiliki SDM guru berkualitas hal ini dibuktikan banyak guru-guru dari Tapanuli Utara yang mampu menjuarai kegiatan olimpiade guru baik tingkat provinsi, nasional bahkan ada yang mampu mengirimkan dutanya untuk mengikuti lomba guru tingkat internasional. Berdasarkan pengalaman dari beberapa kepala sekolah kinerja guru PNS yang sudah sertifikasi dari beberapa sekolah negeri memiliki tingkat kualitas kerja yang berbeda-beda, hal ini terlihat dari aktivitas kegiatan proses pembelajaran yang alami siswa baik di sekolah ataupun di luar jam sekolah. Dari

beberapa pengakuan guru, pada hakekatnya mereka bukan tidak mau bekerja maksimal tetapi banyak hal yang menghambat kreativitas mereka untuk berkarya, misalnya tidak adanya budaya disekolah tersebut untuk kegiatan lomba akademik, kurangnya tagihan hasil kerja dari pimpinan, tidak adanya standar pelayanan mutu, tidak adanya *reward* dari pemerintah bagi guru-guru yang berprestasi. Dari hasil pengamatan pada prinsipnya guru yang sudah sertifikasi adalah guru yang sudah memiliki kualitas secara akademik, namun prestasi yang diperoleh sekolah tersebut tidak menunjukkan adanya perubahan yang cukup signifikan ketika guru di sekolah tersebut belum sertifikasi dan sudah sertifikasi.

Kabupaten Tapanuli Utara salah satu yang memberikan insentif tambahan sebesar 1 bulan gaji termasuk bagi guru yang sudah sertifikasi di daerah-daerah terpencil, namun jika diamati peningkatan kualitas kerja guru tersebut tidak ada bedanya ketika mereka belum menerima insentif dari pemerintah hal ini berdasarkan pengakuan beberapa kepala sekolah dan dinas terkait. Jadi kami menyimpulkan kinerja seorang guru tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh faktor kesejahteraan yang sudah memadai, ada faktor lain yang menyebabkan guru tersebut termotivasi untuk berprestasi, puas dalam bekerja, terbiasa melakukan kegiatan budaya kerja guru dan faktor lainnya.

Berdasarkan paparan di atas penulis tertarik untuk meneliti budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi berprestasi, dan kinerja guru adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan di lingkungan sekolah. Agar penelitian kinerja guru mendapat perlakuan yang sama, maka kami hanya melihat kinerja guru PNS yang sudah sertifikasi. Oleh karena itu peneliti mencoba melihat

: “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Tapanuli Utara”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi sebagai masalah yang berhubungan dengan kinerja guru. Hal ini mengandung sejumlah pertanyaan-pertanyaan tentang ditemukannya kesenjangan pada kinerja guru tersebut, diantaranya adalah :

- (1) Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara?;
- (2) Apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara?;
- (3) Apakah motivasi berprestasi dapat mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara?;
- (4) Apakah iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara?;
- (5) Apakah budaya sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara ?;
- (6) Apakah kompetensi dapat mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara?;
- (7) Apakah tim kerja dapat mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara?;
- (8) Apakah keikutsertaan dalam kegiatan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara?;

- (9) Apakah kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara?;
- (10) Apakah disiplin dapat mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara?;

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas banyak faktor-faktor yang mempengaruhi sekaligus mendukung kinerja guru, namun dalam lingkup penelitian ini yang diteliti hanya membatasi untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri yang sudah sertifikasi di Tapanuli Utara.

1.4. Rumusan Masalah

Sesuai dengan permasalahan di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Tapanuli Utara?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara?
4. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru SMP Negeri di Tapanuli Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Tapanuli Utara

1.6. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi berprestasi, dan kinerja guru

b. Manfaat Praktis

1. Bagi kepala dinas pendidikan dapat membudayakan budaya organisasi sesuai karakteristik lingkungannya, memberikan kepuasan kerja, dan mendorong agar lebih termotivasi untuk berprestasi di lingkungannya.

2. Bagi kepala sekolah dapat meningkatkan budaya yang baik dan harmoni, memberikan kepuasan dalam bekerja terhadap guru dan motivasi berprestasi guru.
3. Bagi guru agar dapat meningkatkan budaya organisasi yang baik dan harmoni, mendapatkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya dan membangun motivasi berprestasi dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, untuk bahan bandingan agar dapat dipergunakan sebagai variabel dalam menentukan kinerja guru.