

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menciptakan manusia-manusia yang berkualitas tentunya menjadi keharusan bagi suatu bangsa jika ingin maju, dan kunci dari penciptaan manusia-manusia yang berkualitas tidak lain adalah pendidikan. Zamroni (2003:2) menyatakan peran pendidikan dalam pembangunan adalah: 1) mengembangkan kompetensi individu, 2) kompetensi yang lebih tinggi tersebut diperlukan untuk meningkatkan produktivitas, 3) secara umum, meningkatkan kemampuan warga masyarakat dan semakin banyaknya warga masyarakat yang memiliki kemampuan akan meningkatkan kehidupan masyarakat secara keseluruhan. Pendapat tersebut membuat tidak dapat disanggah lagi bahwa pendidikan memegang peranan sangat penting dalam kemajuan suatu negara atau pembentukan manusia yang berkualitas.

Dalam Pokok-Pokok Pikiran Pendidikan Nasional tahun 1989 (Hamalik, 2011:23) menyatakan dalam rangka mewujudkan masyarakat budaya yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, pendidikan nasional berfungsi sebagai alat: 1) pengembangan pribadi; 2) pengembangan warga negara; 3) pengembangan kebudayaan; dan, 4) pengembangan bangsa. Fungsi pendidikan nasional ini tentunya menjadi acuan dari fungsi sekolah sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan. I. P. Simanjuntak dalam Hamalik (2011:24) menyatakan secara garis besar fungsi sekolah adalah: 1) mendidik calon warga negara yang dewasa; 2) mempersiapkan calon warga masyarakat; 3)

mengembangkan cita-cita profesi/kerja; 4) mempersiapkan calon pembentuk keluarga yang baru; dan 5) mengembangkan pribadi (realisasi diri). Selanjutnya Hamalik sendiri menyatakan bahwa tugas sekolah sebenarnya adalah memberikan pendidikan dan pengajaran sesuai dengan kelima fungsi tersebut, yang pada dasarnya merupakan hasil analisis terhadap keperluan anak yang belajar.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional yang dimuat oleh Fokusmedia (2010:6), fungsi dan tujuan Pendidikan Nasional yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 pasal 3 menyatakan Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan pembentukan watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat 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. Untuk memenuhi tujuan nasional tersebut tidak dapat disangkal lagi bahwa guru harus menjalankan tugasnya secara profesional agar guru dapat membentuk peserta didiknya sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, seperti yang dinyatakan oleh Djamarah (2011:108) yang mengungkapkan bahwa baik mengajar maupun mendidik adalah tugas guru sebagai tenaga profesional.

Dalam pasal 39 ayat (2) UU No. 23 tahun 2003 tentang Sisdiknas dinyatakan pendidik merupakan tenaga profesional. Selaras dengan hal itu Soetjipto dan Kosasi (dalam Soni, 2011) menyatakan jabatan guru adalah jabatan profesional, dan sebagai jabatan profesional melibatkan intelektual, mempunyai batang tubuh ilmu yang khusus, memerlukan persiapan lama untuk

memangkunya, memerlukan latihan dalam jabatan yang bersinambungan, memerlukan karier hidup dan keanggotaan yang permanen, menentukan baku prilakunya, mementingkan layanan, mempunyai organisasi professional, dan mempunyai kode etik yang ditaati oleh anggotanya.

Suharsaputra (2010:144) menyatakan bahwa dalam tatanan mikro teknis, guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimanapun guru melaksanakan peran dan tugasnya. Bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya dapat disebut dengan kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Tugas guru menurut Djamarah (2010:37) bukan hanya tugas profesi, tetapi juga tugas kemanusiaan, dan tugas kemasyarakatan. Kesemua tugas ini syarat dengan nilai-nilai luhur. Tugas guru sebagai suatu profesi menuntut guru untuk mengembangkan profesionalitas dirinya sesuai dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi. Hal ini dikarenakan guru harus mengajar, mendidik dan melatih siswanya. Tugas kemanusiaan guru berarti guru harus terlibat dengan kehidupan di masyarakat dengan interaksi sosial. Guru harus menanamkan nilai-nilai kemanusiaan dalam diri anak didik. Sedangkan tugas kemasyarakatan guru berarti guru harus mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga negara Indonesia yang bermoral Pancasila. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa guru mendidik siswa sama halnya guru mencerdaskan bangsa Indonesia.

Karenanya kinerja guru merupakan hal yang sangat harus diperhatikan. Jika kinerja guru buruk, maka proses belajar mengajar tidak akan berlangsung dengan baik dan anak-anak tidak akan berhasil dalam belajar. Sebaliknya, jika kinerja guru baik, maka guru akan membawa anak-anak kepada keberhasilan belajar karena kinerja gurulah yang sangat memberikan pengaruh yang besar pada hasil akhir yang akan dicapai oleh anak didik.

Untuk meningkatkan kualitas mengajar guru, diperlukan beberapa keterampilan yang harus diterapkan dalam proses belajar mengajar. Menurut Umiarso dan Gojali (2010:223) keterampilan tersebut adalah: 1) keterampilan memberi penguatan, 2) keterampilan mengadakan variasi, 3) keterampilan menjelaskan, 4) keterampilan membuka dan menutup pelajaran, 5) keterampilan mengelola kelas, 6) keterampilan bertanya.

Dalam melakukan tugasnya untuk meningkatkan mutu pendidikan, para guru dalam proses pembelajaran juga perlu mengarahkan siswa benar-benar aktif belajar dalam kelas. Menurut Sriyono dalam Siburian (2010:4) keaktifan siswa dalam proses belajar mengajar adalah pada waktu guru mengajar, guru harus mengusahakan agar murid-muridnya aktif, jasmani maupun rohani yang meliputi:

a) keaktifan indera, pendengaran, penglihatan, peraba, b) keaktifan akal, akal anak-anak harus aktif memecahkan masalah, c) keaktifan ingatan, yaitu menerima bahan pelajaran yang disampaikan oleh guru, d) keaktifan emosi, murid senantiasa berusaha mencintai mata pelajaran yang disampaikan oleh guru.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dikemukakan tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang

Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Kinerja guru tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor yang secara umum dapat digolongkan menjadi dua, yaitu faktor yang muncul dari luar diri sang guru dan yang muncul dari dalam diri guru. Faktor yang muncul dari luar diri sang guru (faktor eksternal) misalnya adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, struktur organisasi dan yang lainnya. Sedangkan faktor yang berasal dari dalam diri guru (faktor internal) misalnya adalah motivasi, kepuasan kerja, persepsi, pengalaman, kemampuan dan lain sebagainya.

Colquitt, LePine, Wesson (2009:34) mengemukakan teori tentang kinerja yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh: pertama, faktor mekanisme organisasi yaitu budaya organisasi dan struktur organisasi; kedua, mekanisme group yaitu gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan; ketiga, karakteristik individu yaitu kepribadian dan nilai budaya; serta keempat, mekanisme individual yaitu kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan, dan etika serta belajar dan pengambilan keputusan. Kesemua faktor ini mempengaruhi pembentukan dari kinerja dan komitmen anggota organisasi.

Kepercayaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu organisasi. Henslin dalam Astuti (2005:18) memandang kepercayaan (*trust*) sebagai harapan dan kepercayaan individu terhadap reliabilitas orang lain. Jika bawahan mempercayai atasannya maka bawahan akan melakukan apa yang dikatakan oleh atasannya. Demikian juga berlaku bagi guru yang memiliki kepercayaan pada kepala sekolah sebagai pemimpinnya di sekolah,

guru akan selalu melakukan apa yang disarankan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerjanya sebagai guru.

Guru akan merasa aman jika ia mempercayai kepala sekolah yang memimpinnya sehingga ia bisa fokus kepada pekerjaannya serta mau melakukan apa yang menjadi perintah dari atasannya. Bukan karena terpaksa, tetapi karena keyakinan bahwa apa yang ia lakukan, yaitu menurut kepada kepala sekolah, ia yakini akan berakibat baik bagi hasil pencapaian yang ia dapat raih dalam mengajar anak didiknya serta bagi kemajuan sekolah. Perasaan ini dapat muncul karena ia mempercayai kepala sekolahnya.

Selain kepercayaan, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi adalah salah satu faktor yang menentukan apakah guru akan merasa nyaman atau tidak berkerja di sebuah sekolah. Jika guru merasa nyaman dengan sekolah, baik dengan hubungan sesama guru ataupun juga hubungan dengan kepala sekolah, maka guru akan dapat berkerja dengan tenang dan akan menghasilkan hasil kerja yang baik. Tetapi hasilnya akan berbeda jika guru merasa bahwa budaya organisasi sekolah tempat ia mengajar bukanlah budaya yang cocok dengan dirinya. Guru akan merasa kurang nyaman dan cenderung akan tidak menghasilkan hasil yang baik dalam berkerja. Guru perlu untuk memiliki hubungan yang baik dengan rekan sesama guru ataupun dengan kepala sekolah dan staf sekolah. Guru juga harus merasa cocok dengan kebiasaan-kebiasaan yang ada di sekolah yang akan membantu dia untuk merasa menjadi bagian dari sekolah.

Penggunaan kekuasaan dari kepala sekolah juga bukanlah faktor yang dapat dikesampingkan dalam konteks mempengaruhi kinerja guru. Persepsi guru

terhadap bagaimana kepala sekolah menggunakan kekuasaannya memberikan andil terhadap kinerja guru. Jika guru memiliki persepsi yang baik tentang bagaimana kepala sekolah menggunakan kekuasaannya, maka ini akan membuat guru merasa aman dan dapat fokus dengan pekerjaannya. Persepsi ini juga akan membuat guru merasa didukung oleh kepala sekolah jika guru ingin meningkatkan kemampuannya dalam mengerjakan tugasnya.

Keadaannya tentu akan berbeda jika guru merasa kepala sekolah tidak menggunakan kekuasaannya dengan baik. Kepala sekolah tentunya tidak akan dapat mempengaruhi guru untuk berkerja dengan sebaik-baiknya guna pencapaian tujuan sekolah. Bahkan bukan hal yang mustahil jika kepala sekolah justru akan kehilangan kepercayaan dari para guru dan merasa kewalahan dalam memimpin sekolah untuk beroperasi dengan baik dan bergerak kepada kemajuan yang membawa kepada keberhasilan.

Nilai budaya individual juga adalah faktor yang mempengaruhi kerja. Hofstede dalam penelitiannya telah memberikan sumbangsih yang sangat besar tentang bagaimana nilai budaya berpengaruh terhadap gaya kerja dari pegawai. Nilai budaya seperti yang disampaikan dalam Berry, et.al (1999:103) dapat disimpulkan sebagai sesuatu yang mempengaruhi perilaku setiap orang di dalam masyarakat Hal ini juga mempengaruhi bagaimana perilakunya di tempat kerja, apakah ia memiliki kinerja yang baik atau kinerja yang buruk. Dalam konteks sekolah hal yang sama juga terjadi. Apa nilai yang dipegang guru akan mempengaruhi bagaimana ia berkerja. Ia akan bersikap sesuai dengan apa yang dianggapnya baik, benar, dan dapat diterima di dalam ia melakukan pekerjaannya sehari-hari di sekolah.

Dalam penelitian awal yang dilakukan di SMP Swasta di Kecamatan Beringin, terdapat beberapa hal yang menunjukkan kurangnya kinerja guru. Di SMP Sinar Harapan terdapat sekitar 15% guru belum memiliki perangkat pembelajaran serta sekitar 25% guru belum dapat mengelola kelas dengan baik. Di SMP Awal Karya Pembangunan terdapat sekitar 22% guru belum memiliki perangkat pembelajaran serta sekitar 26% guru belum dapat mengelola kelas dengan baik. Di SMP Jaya Krama terdapat sekitar 22% guru belum memiliki perangkat pembelajaran serta sekitar 22% guru belum dapat mengelola kelas dengan baik. Di SMP Darma Karya terdapat sekitar 26% guru belum memiliki perangkat pembelajaran serta sekitar 20% guru belum dapat mengelola kelas dengan baik. Kinerja guru yang seperti ini tentu tidak akan membawa murid-murid kepada satu kualitas pendidikan yang baik. Guru hanya akan sebatas mengajar saja, dan murid hanya akan sebatas belajar agar bisa menjawab soal ujian.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan juga didapati ada guru yang merasa bahwa kepala sekolah tidak mampu menjalankan organisasi sekolah dengan baik dengan alasan karena sekolah tidak mengalami kemajuan yang berarti selama bertahun-tahun. Program yang ada di sekolah juga adalah program-program yang biasa. Hal ini menunjukkan bahwa guru tidak terlalu mempercayai kepala sekolahnya. Sedangkan guru lain merasa bahwa mengajar hanya berupa pekerjaan yang dilakukan untuk mendapatkan uang. Sehingga guru tidak merasa perlu untuk melakukan lebih guna mendapatkan hasil yang maksimal dari pekerjaannya seperti menambah pengetahuannya dalam perkembangan ilmu mata pelajaran yang diampunya.

Melihat fakta-fakta tersebut, maka peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Persepsi tentang Penggunaan Kekuasaan oleh Kepala Sekolah, Nilai Budaya Individual, dan Kepercayaan kepada Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Swasta Kecamatan Beringin.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas diidentifikasi masalah yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Swasta Kecamatan Beringin yaitu sebagai berikut: (1) Bagaimanakah tingkat pendidikan guru-guru?, (2) Bagaimanakah frekuensi guru mengikuti pelatihan?, (3) Seperti apakah budaya organisasi yang ada di sekolah?, (4) Bagaimanakah budaya itu mempengaruhi guru?, (5) Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru?, (6) Apakah budaya organisasi mempengaruhi kepercayaan guru kepada kepala sekolah (7) Bagaimanakah persepsi guru terhadap kekuasaan kepala sekolah?, (8) Apakah guru memiliki hubungan yang baik dengan kepala sekolah?, (9) Apakah persepsi guru terhadap kekuasaan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru?, (10) Apakah persepsi guru terhadap kekuasaan kepala sekolah mempengaruhi kepercayaan guru kepada kepala sekolah?, (11) Bagaimanakah nilai budaya individual yang dimiliki oleh guru?, (12) Apakah nilai budaya individual yang dimiliki guru berpengaruh terhadap kinerja guru?, (13) Apakah nilai budaya individual yang dimiliki guru berpengaruh terhadap kepercayaan guru kepada kepala sekolah?, (14) Bagaimanakah kepercayaan guru kepada kepala sekolah?, (15) Bagaimanakah

komunikasi guru dengan kepala sekolah dan antar sesama guru?, (16) Apakah kepercayaan kepada kepala sekolah berhubungan dengan kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan untuk melakukan penelitian terhadap semua faktor yang diperkirakan mempengaruhi kinerja guru di SMP Swasta Kecamatan Beringin, maka perlu dibatasi masalah yang akan diteliti. Penelitian ini hanya membahas tentang:

1. Budaya organisasi, meliputi: kedisiplinan, menjadi bagian dari sekolah, dan hubungan antar anggota sekolah
2. Persepsi terhadap kekuasaan kepala sekolah, meliputi: persepsi terhadap penggunaan kekuasaan legitimasi, kekuasaan imbalan, kekuasaan memaksa, kekuasaan keahlian dan kekuasaan referensi.
3. Nilai budaya Individual, meliputi: individualism-kolektivisme, jarak kekuasaan, penghindaran ketidak pastian, orientasi peran jender, orientasi jangka pendek atau orientasi jangka panjang.
4. Kepercayaan kepada kepala sekolah, meliputi: kecenderungan percaya kepada kepala sekolah, anggapan bahwa kepala sekolah layak dipercaya, perasaan terhadap kepala sekolah.
5. Kinerja guru, meliputi: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan sebelumnya maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kepercayaan kepada Kepala Sekolah oleh guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin?
2. Apakah Persepsi terhadap Kekuasaan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Kepercayaan kepada Kepala Sekolah oleh guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin?
3. Apakah Nilai Budaya Individual berpengaruh langsung terhadap Kepercayaan kepada Kepala Sekolah oleh guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin?
4. Apakah Kepercayaan kepada Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin?
6. Apakah Persepsi terhadap Kekuasaan Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin?
7. Apakah Nilai Budaya Individual berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepercayaan kepada Kepala Sekolah oleh guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin
2. Pengaruh Persepsi terhadap Kekuasaan Kepala Sekolah terhadap Kepercayaan kepada Kepala Sekolah oleh guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin
3. Pengaruh Nilai Budaya Individual terhadap Kepercayaan kepada Kepala Sekolah oleh guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin
4. Pengaruh Kepercayaan kepada Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin
5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin
6. Pengaruh Persepsi terhadap Kekuasaan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin
7. Pengaruh Nilai Budaya Individual terhadap kinerja guru SMP Swasta di Kecamatan Beringin

F. Manfaat Penelitian

Temuan dari penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoretis untuk dapat memperkaya khasanah pengetahuan khususnya dalam bidang administrasi pendidikan terutama aspek budaya organisasi, kekuasaan kepala sekolah, nilai budaya Individual, kepercayaan, dan kinerja guru pada suatu lembaga pendidikan.

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengambilan kebijakan seperti dinas pendidikan dan kepala sekolah ataupun guru dalam peningkatan kinerja sekolah.

Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai kerangka acuan bagi penelitian yang sejenis dengan materi ini.