

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang guru dan guru, dituliskan bahwa pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Sistem pembelajaran terutama di sekolah dan peranan guru sangat penting dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru. UNESCO menyatakan bahwa “memperbaiki mutu pendidikan pertama-tama tergantung pada perbaikan perekrutan, pelatihan, status sosial, dan kondisi para guru; mereka membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, karakter personal, prospek profesional, dan motivasi yang tepat jika ingin memenuhi harapan stakeholder” (Delors, 1996:12).

Guru sebagai seorang profesional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya, hal ini menegaskan bahwa kinerja yang berkualitas akan

menggambarkan kualitas profesional seorang guru, dan sebaliknya kinerja yang dibawah standar kerja menggambarkan ketidakberhasilan guru menghormati profesinya sendiri. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan profesi guru dipandang perlu diperhatikan sebagai wujud komitmen dalam melakukan pembenahan pola pendidikan agar mencapai mutu pendidikan sesuai harapan. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Kinerja guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan proses pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan, Barnawi dan Arifin (2012:7).

Simamora (2000:10) yang menyatakan bahwa “kinerja (performance) merupakan suatu persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output tersebut dapat berupa fisik maupun non fisik yang menyebutkan berupa karya”. Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, sering kali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya namun untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap prestasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, bagian bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam teorinya Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:37), mendefinisikan

kinerja sebagai “*the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively to organizational goal accomplishment*” yaitu nilai dan seperangkat perilaku (guru) yang berkontribusi, baik secara positif, atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Lebih lanjut, Colquitt, LePine, dan Wesson juga mengemukakan bahwa kinerja memiliki tiga dimensi yaitu: 1) perilaku tugas meliputi perilaku (guru) yang secara langsung terlibat di dalam transformasi sumber daya organisasi ke dalam hasil produksi organisasi baik barang atau jasa, 2) perilaku moral adalah aktivitas (guru) secara sukarela dan tidak untuk diberi penghargaan tetapi memberikan kontribusi kepada organisasi dengan meningkatkan kualitas kerja di tempat kerjanya, dan 3) perilaku menentang yaitu perilaku (guru) yang dengan sengaja menghambat pemenuhan tujuan organisasi yang memberikan kontribusi negatif pada organisasi.

Perilaku individu sebagaimana yang dikemukakan Colquitt, merupakan penjelmaan kinerja guru dan abstrak ke tindakan, tidak hanya merupakan instrumen untuk hasil (*output*), tetapi sekaligus merupakan dampak yang dihasilkan individu tersebut berupa produk mental dan usaha yang dilakukan untuk penyelesaian tugas (kompetensi). Karena itu, pemaknaan kinerja juga tentang menegakkan nilai-nilai organisasi atau ‘menghidupkan nilai’. Hal ini bukanlah suatu aspek dan perilaku tetapi memfokuskan pada apa yang individu lakukan untuk merealisasikan nilai-nilai inti seperti perhatian terhadap mutu, perhatian terhadap individu, perhatian terhadap kesempatan yang setara secara etis, Ampton (2006:8).

Colquitt (2009:21), mengemukakan beberapa hal yang dapat

mempengaruhi memotivasi kinerja individu seperti faktor *personality value (individual characteristics)*, seperti nilai-nilai kepribadian; faktor *leadership power & influence (Group Mechanisms)* yaitu kepemimpinan yang baik; dan faktor *organizational structure (Organizational Mechanisms)* yaitu kompensasi/imbalan. Faktor-faktor sebagaimana dikemukakan Colquitt tersebut sesungguhnya memberikan pengaruh besar pada setiap individu dalam setiap kinerjanya. Karena itu, kesadaran tentang pentingnya motivasi bagi perubahan tingkah laku (positif) harus senantiasa dimiliki oleh guru dan diperhatikan oleh lembaga agar setiap kinerja senantiasa seiring sejalan.

Paparan senada juga dikemukakan beberapa ahli seperti Murphy (2009:56) bahwa kinerja terdiri atas empat dimensi, yaitu perilaku berorientasi tugas, perilaku berorientasi interpersonal, perilaku mengurangi waktu, dan perilaku destruktif. Miner (1992:22), mengemukakan bahwa kinerja merupakan kesesuaian perilaku kelompok dan individu dengan perilaku yang diharapkan oleh organisasi. Griffin (1997:45), mengemukakan bahwa perilaku kinerja adalah totalitas perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang diharapkan organisasi untuk ditampilkan. Demikian pula dengan Jex yang mengemukakan bahwa kinerja berhubungan dengan pengetahuan tentang pekerjaan, penentuan tujuan, dan kompetensi sehubungan dengan pekerjaan tersebut, pengetahuan tentang pekerjaan ditentukan oleh kemampuan kognitif dan pengalaman kerja. Sebagai muara dan serangkaian kegiatan, kinerja seseorang menunjukkan tingkat kompetensi, kemampuan, ataupun profesionalismenya. Lebih lanjut Gibson, *et Al* (2009:42), mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam

melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan kinerja sebagaimana dimaksud merupakan nilai dan seperangkat perilaku-perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pemenuhan tujuan organisasi, Campbell (2008:678-732).

Berkenaan dengan ulasan kinerja tersebut, guru dalam melaksanakan setiap aktivitasnya selaku tenaga pendidik tentunya memiliki alasan-alasan tersendiri yang mendorong mereka untuk melakukan kerja, seperti adanya keinginan untuk mendapat penghasilan (*finansial*), karena kepatuhan (*tunduk*) pada pimpinan, karena tanggung jawab kerja (*tupoksi*), keinginan untuk selalu belajar dan memperbaiki diri, maupun karena nilai-nilai ibadah dan sebagainya sehingga membuat mereka rela untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi/universitas. Hal ini dapat dipahami karena motivasi yang ada pada setiap individu tentulah tidak sama, berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Untuk itu, diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi/dorongan bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu maupun organisasi. Tujuan motivasi kerja adalah meningkatkan disiplin kerja pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, serta meningkatkan produktivitas kerja pegawai, Hasibuan (2009:145).

Menurut Rusman (2010:50) “Kinerja adalah performance atau unjuk kerja”. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud dari perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru

merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Dalam kinerja yang baik maka dibutuhkan motivasi. Dalam membahas motivasi, penting untuk diingatkan bahwa motivasi tidak dapat dipaksakan.

Pemahaman tersebut sangat relevan dengan pola dasar pemikiran dalam teori "*Content Theory*". Teori ini menekankan pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang?, apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu? Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam dirinya (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan, atau dimotivasi untuk memenuhinya, Rivai, (2009:781).

Sebagaimana *Content Theory*, Danim (2004:2), juga mengartikan motivasi sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Dorongan ini timbul dan tensi/ketegangan (*tension*) yang ada sebagai akibat dan kebutuhan yang tidak

terpenuhi. Selanjutnya dorongan ini akan diekspresikan dan tampak dan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan dan pemenuhan kebutuhan. Dalam perilaku, orang tersebut akan sangat dipengaruhi pembelajaran yang dilakukan dan proses kognitif.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dipahami bahwa manusia senantiasa memiliki kebutuhan dan jika kebutuhan ini dapat terpenuhi melalui suatu pekerjaan, maka dorongan guru akan kuat untuk mau melakukan pekerjaan tersebut. Akan tetapi, kenyataan yang diamati terhadap relevansi kinerja guru dengan berbagai upaya motivasi yang telah dilakukan oleh dinas pendidikan selaku lembaga yang mengkoordinir kinerja dan motivasi yang dikemukakan secara utuh. Karena itu, telaah mengenai kinerja guru Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kota Banda Aceh perlu dikaji lebih dalam lagi terkait faktor lainnya yang secara teori juga memiliki korelasi.

Budaya organisasi (sekolah) sesungguhnya tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya itu sendiri, yang merupakan salah satu terminologi yang banyak digunakan dalam bidang antropologi. Dewasa ini, dalam pandangan antropologi sendiri, konsep budaya ternyata telah mengalami pergeseran makna. Sebagaimana dinyatakan oleh C.A. Van Peursen (1984:56) bahwa dulu orang berpendapat budaya meliputi segala manifestasi dari kehidupan manusia yang berbudi luhur dan yang bersifat rohani, seperti: agama, kesenian, filsafat, ilmu pengetahuan, tata negara dan sebagainya. Tetapi pendapat tersebut sudah sejak lama disingkirkan. Dewasa ini budaya diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok orang-orang. Kini budaya dipandang sebagai sesuatu yang lebih

dinamis, bukan sesuatu yang kaku dan statis. Budaya tidak tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, kini lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia. Dari sini timbul pertanyaan, apa sesungguhnya budaya itu? Marvin Bower seperti disampaikan oleh Alan Cowling dan Philip James (1996), secara ringkas memberikan pengertian budaya sebagai “cara kita melakukan hal-hal di sini”.

Menurut Vijay Sathe sebagaimana dikutip oleh Taliziduhu Ndraha (2005:57) budaya adalah: “ *The set of important assumption (often unstated) that members of community share in common*”. Secara umum namun operasional, Edgar Schein (2010:56) dari MIT dalam tulisannya tentang *Organizational*

*Culture & Leadership* mendefinisikan budaya sebagai:

“A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way you perceive, think, and feel in relation to those problems”.

Dari Vijay Sathe dan Edgar Schein, kita temukan kata kunci dari pengertian budaya yaitu *shared basic assumptions* atau menganggap pasti terhadap sesuatu. Taliziduhu Ndraha mengemukakan bahwa asumsi meliputi *beliefs* (keyakinan) dan *value* (nilai). *Beliefs* merupakan asumsi dasar tentang dunia dan bagaimana dunia berjalan. Duverger sebagaimana dikutip oleh Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir (2000:123) mengemukakan bahwa *belief* (keyakinan) merupakan *state of mind* (lukisan pikiran) yang terlepas dari ekspresi material yang diperoleh suatu komunitas.

Value (nilai) merupakan suatu ukuran normatif yang mempengaruhi



manusia untuk melaksanakan tindakan yang dihayatinya. Menurut Vijay Sathe (1997:6) nilai merupakan “ *basic assumption about what ideals are desirable or worth striving for.*” Sementara itu, Moh Surya (1997:33) memberikan gambaran tentang nilai sebagai berikut :

“setiap orang mempunyai berbagai pengalaman yang memungkinkan dia berkembang dan belajar. Dari pengalaman itu, individu mendapatkan patokan-patokan umum untuk bertingkah laku. Misalnya, bagaimana cara berhadapan dengan orang lain, bagaimana menghormati orang lain, bagaimana memilih tindakan yang tepat dalam satu situasi, dan sebagainya. Patokan-patokan ini cenderung dilakukan dalam waktu dan tempat tertentu.”

Pada bagian lain dikemukakan pula bahwa nilai mempunyai fungsi : (1) nilai sebagai standar; (2) nilai sebagai dasar penyelesaian konflik dan pembuatan keputusan; (3) nilai sebagai motivasi; (4) nilai sebagai dasar penyesuaian diri; dan (5) nilai sebagai dasar perwujudan diri. Hal senada dikemukakan oleh Rokeach yang dikutip oleh Danandjaya dalam Taliziduhu Ndraha (2005:55) bahwa : “ *a value system is learned organization rules to help one choose between alternatives, solve conflict, and make decision.*”

Dalam budaya organisasi (sekolah) ditandai adanya *sharing* atau berbagi nilai dan keyakinan yang sama dengan seluruh anggota organisasi. Misalnya berbagi nilai dan keyakinan yang sama melalui pakaian seragam. Namun menerima dan memakai seragam saja tidaklah cukup. Pemakaian seragam haruslah membawa rasa bangga, menjadi alat kontrol dan membentuk citra organisasi. Dengan demikian, nilai pakaian seragam tertanam menjadi *basic*. Menurut Sathe dalam Taliziduhu Ndraha (1997) bahwa *shared basic assumptions* meliputi: (1) *shared things*; (2) *shared saying*, (3) *shared*

*doing*; dan (4) *shared feelings*.

Pada bagian lain, Edgar Schein (2010:66) menyebutkan bahwa *basic assumption* dihasilkan melalui : (1) *evolve as solution to problem is repeated over and over again*; (2) *hypothesis becomes reality*, dan (3) *to learn something new requires resurrection, reexamination, frame breaking*.

Dengan memahami konsep dasar budaya secara umum di atas, selanjutnya kita akan berusaha memahami budaya dalam konteks organisasi atau biasa disebut budaya organisasi (*organizational culture*). Adapun pengertian organisasi di sini lebih diarahkan dalam pengertian organisasi formal. Dalam arti, kerja sama yang terjalin antar anggota memiliki unsur visi dan misi, sumber daya, dasar hukum struktur, dan anatomi yang jelas dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Sejak lebih dari seperempat abad yang lalu, kajian tentang budaya organisasi (sekolah) menjadi daya tarik tersendiri bagi kalangan ahli maupun praktisi manajemen, terutama dalam rangka memahami dan mempraktekkan perilaku organisasi.

Edgar Schein (2010:78) mengemukakan bahwa budaya organisasi (sekolah) dapat dibagi ke dalam dua dimensi yaitu :

- 1) Dimensi external environments; yang didalamnya terdapat lima hal esensial yaitu: (a) mission and strategy; (b) goals; (c) means to achieve goals; (d) measurement; dan (e) correction.
- 2) Dimensi internal integration yang di dalamnya terdapat enam aspek utama, yaitu : (a) common language; (b) group boundaries for inclusion and exclusion; (c) distributing power and status; (d) developing norms of

intimacy, friendship, and love; (e) reward and punishment; dan (f) explaining and explainable : ideology and religion.

Pada bagian lain, Edgar Schein menyetengahkan sepuluh karakteristik budaya organisasi (sekolah), mencakup : (1) observe behavior: language, customs, traditions; (2) groups norms: standards and values; (3) espoused values: published, publicly announced values; (4) formal philosophy: mission; (5) rules of the game: rules to all in organization; (6) climate: climate of group in interaction; (7) embedded skills; (8) habits of thinking, acting, paradigms: shared knowledge for socialization; (9) shared meanings of the group; dan(10) metaphors or symbols.

Sementara itu, Fred Luthans (1992:147) menyetengahkan enam karakteristik penting dari budaya organisasi (sekolah), yaitu : (1) *observed behavioral regularities*; yakni keteraturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu;(2) *norms*; yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan; (3) *dominant values*; yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi; (4) *philosophy*; yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan (5) *rules*; yaitu adanya pedoman yang ketat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi (6) *organization climate*; merupakan perasaan

keseluruhan (*an overall "feeling"*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain

Dari ketiga pendapat di atas, kita melihat adanya perbedaan pandangan tentang karakteristik budaya organisasi (sekolah), terutama dilihat dari segi jumlah karakteristik budaya organisasi (sekolah). Kendati demikian, ketiga pendapat tersebut sesungguhnya tidak menunjukkan perbedaan yang prinsipil akan tetapi memiliki tujuan yang sama untuk memajukan sebuah organisasi sekolah dengan demikian bisa meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Menurut Zohar (2005:34), Saat ini dunia Human Capital (HC) telah memasuki ranah yang jauh lebih dalam lagi, yaitu "spiritual". Transformasi HC berbasis spiritual saat ini mulai banyak diminati, bahkan dinilai sebagai kebutuhan korporasi dalam menyikapi persaingan yang begitu ketat. Timbulnya kesadaran akan spiritualitas di dunia kerja akhir-akhir ini menjadi perhatian khusus di berbagai korporasi. Hal tersebut dikarenakan spiritualitas dinilai dapat memberikan makna yang sesungguhnya dari pekerjaan sehingga akan tercipta kecintaan terhadap pekerjaan. Ketika seseorang telah mencintai pekerjaannya, maka ia akan bekerja secara totalitas dan sungguh-sungguh dalam memberikan hasil kerja yang terbaik.

Menurut Achmad (2009:14), setiap organisasi/lembaga pendidikan hendaklah menerapkan spiritual management agar terbentuknya sebuah sistem tata kelola organisasi yang mendasarkan diri pada paradigma kemanusiaan yang utuh, yang mencakup dimensi materiil dan spiritualnya dalam perspektif

kehidupan manusia yang baik (*hayatan thayyibah*) di dunia dan akhirat. Akhirnya, bila dikaitkan dengan guru selaku ujung tombak pendidik maka paparan-paparan tersebut menginterpretasikan bahwa guru selaku SDM yang memiliki profesionalisme yang berperan sebagai transformator ilmu pengetahuannya merupakan sinergi berbagai kompetensi yang tidak lepas dan adanya kendali kompetensi spiritual yang senantiasa disertakan dalam setiap kinerjanya. Kompetensi spiritual memiliki peran utama dalam mewujudkan integritas sebagai perilaku kunci untuk membangun kepercayaan dan akhlak yang luhur berdasarkan nilai-nilai agama dan pendidikan. Adanya kompetensi spiritual yang berfungsi sebagai modal dalam bekerja (*Spiritual Capital*) akan memberikan pengaruh utama dalam membangun komitmen kerja yang cakap, bersih, berwibawa, tulus, dan terbebas dan KKN.

Menurut Gultom (2015) Salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dan menjadi pilar utama adalah pendidikan yaitu *human being* namun, bagaimana pendidikan sebagai pilar utama bisa terwujud, tentunya akan sangat dipengaruhi bagaimana suatu ilmu akan ditransformasikan yang keberhasilannya sangat tergantung pada kinerja guru. Karena itu, dalam rangka mewujudkan *good governance* dan *good educational system* yang memiliki daya saing global, sekolah memerlukan SDM yang mampu mengerjakan tugas di bidangnya dengan baik dan benar. Artinya, kinerja guru tidak cukup dengan modal intelektual saja, tetapi perlu dibarengi dengan nilai-nilai fundamental kehidupan sebagai ‘Modal Spiritual (*Spiritual Capital*)’ dalam bekerja (bekerja dengan pikiran dan hati).

Apapun yang menjadi pendorong timbulnya kesadaran spiritual di tempat

kerja, harus sangat dipahami dari beberapa hal penting Hendrawan, (2009:76). Pertama, adalah kecenderungan dimana seseorang mulai mencari makna hidup yang lebih holistik atau berusaha meraih makna yang lebih besar dari sekedar hidup mereka sendiri, membangun keselarasan dan keharmonisan dengan realitas semesta yang lebih besar dan tinggi. Kedua, bahwa seseorang dalam menghadapi krisis dan masalah harus dilandasi dengan sikap percaya dan menggantungkan diri kepada Tuhannya daripada kondisi mereka sendiri.

Zohar (2005:96-97), spiritual capital adalah khazanah pengetahuan dan kecakapan ruhaniah bagi seseorang atau budaya dalam konteks makna, nilai-nilai, dan tujuan fundamental. Dengan model intelektual seorang guru bisa menghantarkan peserta didik kepada kejeniusannya, dan dengan modal spiritual guru akan menghantarkan peserta didik menjadi insan-insan yang berdayaguna dan bermakna di dalam kehidupannya sekaligus menghantarkan lembaga dalam mewujudkan visi. Disinilah esensi dan keberadaan seorang guru selaku transformator, pendidik, dan SDM bagi sekolah dalam wujud kinerjanya. Tilaar (2004:40), mengemukakan, pendidikan adalah proses harmonisasi seseorang dalam kehidupan keluarga, masyarakat, yang berbudaya kini dan masa depan. Aspek spiritual dilihat dari sisi spiritual capital (modal spiritual) yang merupakan modal yang ditingkatkan dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada dalam diri atau jiwa seseorang sehingga nantinya akan melahirkan kecerdasan hati nurani. Spiritual capital yang dijelaskan merupakan semangat tinggi untuk mencapai kemenangan yang tumbuh dalam diri seseorang. Dengan semangat tersebut, maka akan melahirkan kecintaan terhadap pekerjaan, etos kerja yang

tinggi, jiwa saling membantu dan menghargai sesama sehingga akan melahirkan lingkungan yang harmonis di tempat kerja.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Spiritual capital menjadi semakin penting perannya bagi guru karena upaya membangun manusia yang cerdas dengan IQ yang tinggi dan manusia yang pandai mengelola emosinya dalam berhubungan dengan orang lain dan tidaklah menghantarkan manusia pada kebermaknaan hidupnya.

Menurut Robbins and Coulter (2012:9), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengenali tujuan organisasi tertentu dan menganggap kinerja pekerjaannya menjadi penting bagi diri. Sedangkan keterlibatan kerja adalah mengidentifikasi dengan pekerjaan seseorang, komitmen organisasi adalah mengidentifikasi dengan organisasi yang mempekerjakan Anda.

Menurut Greenberg (2013:17) komitmen organisasi merupakan tingkat kekerapan identifikasi dan keterkaitan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasi antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi (goal congruence), dan keinginan untuk menjadikan anggota organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan salah satu tolak ukur kesuksesan perusahaan dalam membentuk suatu organisasi yang solid dan kuat karena suatu komitmen sangat diperlukan untuk menjadi bagian dari keberhasilan perusahaan.

Mathis dan Jackson (2002:66), memberikan definisi, komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-

tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2007:23), komitmen organisasi adalah kekuatan yang mengikat individu untuk bertindak relevan pada satu atau lebih target. Definisi ini memandang bahwa komitmen adalah berhubungan dengan perilaku dan komitmen dapat ditujukan pada lebih dari satu target atau entities. Komitmen organisasional merefleksikan tingkatan identifikasi individu pada organisasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan. Sedangkan Ostroff (200:32) menjelaskan bahwa komitmen merupakan kekuatan yang relatif dan identifikasi individu pada organisasi dan juga kondisi yang mencerminkan adanya keterlibatan individu pada organisasi. Ini berarti komitmen sangat diharapkan menunjukkan kekuatan untuk bekerja keras dalam mencapai efektivitas tujuan organisasi dan keinginan terbesar untuk tinggal dalam organisasi.

Dari pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat penting di dalam lembaga (sekolah). Guru yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung dapat membantu sekolah untuk mencapai tujuannya.



Namun sebagian guru yang bekerja dengan motivasi tinggi hanya pada sebagian kecil, yaitu guru yang mungkin memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Hal seperti ini tentu akan menjadi parasit kinerja bagi individu lainnya, seyogyanya guru hendaklah lebih bergantung pada kemampuan diri yang efektif dan ideal. Menurut Robbins dan Coulter (1999: 121) motivasi adalah kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. Sedang Robbins (1999: 163) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, tetapi disini sasaran itu adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pamela & Oloko (2015:2), Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan kebutuhan

mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Richard (2002:5) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perubahan ke arah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya Anoraga, (2009:5).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa

kebutuhan individual (Wan, 2013:22).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Apa yang diamanahkan dalam Undang-Undang tersebut belum sepenuhnya tercermin pada kinerja para pendidik kita (guru), mengingat begitu banyaknya fenomena-fenomena kinerja yang tidak relevan dengan tupoksinya. Tentunya hal ini akan memberikan efek yang tidak baik pada proses pendidikan dan pengajaran yang dilakukan maupun lulusan seperti rendahnya mutu lulusan hingga buruknya kinerja lembaga pendidikan. Sekolah selaku satuan penyelenggara pendidikan formal yang memiliki peran dan posisi strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan pada pelaksanaannya perlu dilakukan berbagai upaya perbaikan secara berkesinambungan dalam pembenahan setiap komponen pendidikan yang ada didalamnya untuk dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kota Banda Aceh adalah ibu Kota Provinsi Daerah Istimewa Aceh dan sekaligus sebagai pusat pemerintahan dan administrasi Aceh. Dalam peta terlihat bahwa Banda Aceh terletak di ujung bagian barat dan yang paling ke utara dari Negara Republik Indonesia. Mengenai pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kota Banda Aceh pemerintah Kota Banda Aceh mengusung MOTO “Melayani Semua

dengan Amanah dan Transparan” dengan Visi pengelola pendidikan dan kebudayaan yang berintegritas untuk mewujudkan pendidikan Kota Banda Aceh yang gemilang dan Islami (Profil Kota Banda Aceh, 2018).

Kepala Dinas Kota Banda Aceh mengeluarkan SK mengenai Indikator Kinerja Utama (IKU) SK: NOMOR :800/A1/1831.a/2018 dengan empat sasaran utama kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di antaranya : Terpenuhinya standar pendidikan pada setiap jenjang pendidikan formal dan non formal; Meningkatnya kualitas lulusan yang berkarakter Islami; Meningkatkan seni dan budaya; dan Pelestarian dan pengelolaan peninggalan sejarah dan cagar budaya.

Berdasarkan hasil pengamatan, observasi, diskusi dan wawancara dengan beberapa pihak tentang kinerja guru Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kota Banda, kinerja guru dalam melaksanakan tugas belum mengindikasikan kondisi kerja yang ideal, berbagai fenomena yang mengidentifikasi belum idealnya kinerja guru Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) di Kota Banda Aceh seperti: Masih kurangnya pemahaman akan pendidikan kesehatan; pelatihan yang kurang terhadap guru petugas UKS; guru sering tidak hadir dalam melaksanakan kegiatan UKS; pembina dan pengelola UKS jarang melaksanakan rapat rutin/rapat kerja; pada umumnya guru tidak melakukan evaluasi hasil kegiatan UKS; dan tidak optimalnya menggunakan alat bantu kesehatan dalam penyuluhan UKS.

Fenomena kinerja guru Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kota Banda Aceh sebagaimana dikemukakan terdahulu sesungguhnya memiliki korelasi atas tipe/pola yang berbeda baik dan dan kurang

baik kinerja guru tersebut sangat erat kaitannya dengan kemampuan pemimpin dan budaya sekolah dalam hal ini pimpinan memberikan motivasi bagi guru untuk bersedia mengerahkan semua kemampuan guna tercapainya tujuan pendidikan bagi anak sekolah dasar. Guru harus mampu melakukan berbagai cara dalam kegiatan pendidikan kesehatan bagi siswa atau memberi motivasi agar melakukan tindakan-tindakan yang segala terarah terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Sejauh ini, guru Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) di Kota Banda Aceh yang dengan jenjang pendidikan rata-rata Sarjana (S1) dan 10% yang sudah ke Strata II (S2), artinya berdasarkan data tersebut melalui sebagian besar pendidikan guru masih kurang memadai untuk bisa mengantarkan mutu pendidikan berjalan dengan baik sesuai dengan visi yaitu untuk mewujudkan pendidikan kota banda aceh yang gemilang dan Islami.

Kualitas sebuah lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menjadi input dalam sistem pendidikan, dan salah satunya adalah guru. Idealnya seorang guru selaku pendidik yang profesional harus senantiasa menunjukkan kinerja yang baik dalam mendukung tercapainya tujuan sebuah organisasi (sekolah). Guru tidak hanya menghasilkan lulusan yang kompeten akan tetapi guru juga dapat meningkatkan dan mengamalkan ilmunya serta menjadi panutan untuk kepentingan dalam kehidupan semua orang. Karena itu, kinerja guru tidak hanya diukur dari seberapa banyak output yang dihasilkan akan tetapi bagaimana proses dan keberlanjutan dari output tersebut.

Kinerja guru Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) Sekolah Dasar Negeri

(SDN) di Kota Banda Aceh akan dikatakan baik (ideal) apabila sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab sebagai guru kelas dalam mengelola Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) dengan fungsional yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan pendidikan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan norma atau etika yang tercermin dan bagaimana perilaku tugas, perilaku moral, dan perilaku menentang dalam melaksanakan tugasnya serta menjadi tolok ukur dalam setiap kinerjanya. Jika kinerja guru baik tentunya berdampak pada meningkatnya produktivitas, tercapainya tujuan organisasi, dan menjadi sebuah prestasi kinerja organisasi yang tinggi dan berkelanjutan.

Sebagaimana fenomena kinerja guru yang telah dikemukakan terdahulu, indikasi-indikasi yang disinyalir sebagai wujud rendahnya kinerja guru, selama ini guru masih menganggap Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) sebagai tugas tambahan, jarang mengkoordinir semua kegiatan, tidak mengevaluasi semua program yang dilakukannya, jumlah kehadiran mengajar di kelas tidak seperti banyaknya jumlah kehadiran yang dilaporkan dan pedoman Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) yang tidak dimiliki. Kenyataan ini menggambarkan terjadinya sikap penyelewengan kerja di bidang pendidikan, dan menunjukkan adanya indikasi permasalahan tata kelola sekolah dalam menjalankan Usaha Kesehatan Sekolah (UKS). Begitu pula hal dengan guru selaku pendidik, dimana implikasi dan pekerjaannya adalah jika guru peduli tentang mobilitas sosial, tingkat kelulusan, prestasi dan pembentukan keluarga, sehingga guru tidak bisa mengabaikan spiritual sebagai sumber dan modal (*capital*) dalam pekerjaannya.

Dari uraian di atas dapat diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi

kinerja guru Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), baik berdasarkan hasil-hasil penelitian, maupun berdasarkan penjelasan teoritis dan fakta empiris di lapangan. Sekolah dasar sebagai lembaga formal diharapkan dapat menjalankan fungsinya sebagai peletak dasar perkembangan pribadi anak untuk menjadi warga negara yang baik, peletak dasar kemampuan anak dan penyelenggaraan pendidikan awal bentuk persiapan melanjutkan ke pendidikan lanjutan. Oleh karena itu, kinerja guru Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan mutu lulusan untuk mendapatkan manusia yang berkualitas dan sehat. Dengan demikian, penelitian ini menjadi salah satu terobosan baru untuk mengetahui visi, misi dan tujuan sekolah dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Selain itu, uraian di atas juga menjelaskan ada kesenjangan antara budaya organisasi (sekolah), spiritual capital, komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kota Banda Aceh. Jika masalah itu tidak mendapatkan perhatian yang serius dan tidak segera diatasi, akibatnya akan mempengaruhi upaya peningkatan mutu pendidikan, dan merupakan sumber utama bagi penurunan mutu lulusan Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kota Banda Aceh. Oleh karena itu, dalam rangka mengembangkan model teori dan mengatasi permasalahan kinerja, perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi (sekolah), spiritual capital, komitmen organisasi dan motivasi kerja di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kota Banda Aceh.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkenaan atau berhubungan dengan kinerja guru adalah :

1. Hasil Nurlina dkk (2016), Untuk meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kota Banda Aceh, hadir tepat waktu di sekolah, melengkapinya ADM mengajar, mengevaluasi semua hasil pembelajaran, memiliki komitmen dan etos kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara rutin. Guru memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar dan dalam proses pembentukan watak dan karakter anak didiknya.
2. Dalam penelitian Erlina (2019), Menunjukkan bahwa Pelaksanaan program UKS Sekolah Dasar Negeri di Kota Banda Aceh belum sesuai dengan harapan, dimana kajian situasi, peran pengurus sekolah, dan peran peserta didik berada pada kategori paling rendah yaitu tidak sesuai harapan.
3. Hasil penelitian Ambarita (2010), menemukan budaya organisasi (sekolah), kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen di Universitas Negeri Medan.
4. Hasil penelitian Ahmad Suriansyah (2014), juga menemukan bahwa budaya sekolah, kualitas kerja sangat erat kaitannya dengan budaya kerja yang dimiliki dan mendasari para pelakunya. Hal yang umum terjadi adalah pengajar sering terikat dengan input yang ada, tanpa mau merubah pada produk yang ingin dicapai sebagai fokus utama dalam proses kerja, sedangkan kualitas tidak akan berhasil tanpa proses yang berkualitas.



Padahal proses yang berkualitas merupakan suatu yang harus dibentuk melalui kebiasaan kerja yang berkualitas. Untuk mencapai tahap kebiasaan kerja yang berkualitas harus dimulai dari pimpinan pendidikan hingga kepada tingkat yang paling bawah.

5. Hasil penelitian Febry (2014), budaya organisasi (sekolah) sekolah mempunyai peranan yang paling besar dalam penentuan kinerja guru, maka sekolah perlu memperhatikan faktor orientasi hasil oleh siswa dalam belajar.
6. Hasil penelitian Mahmudah Enny Widyaningrum (2003), kecerdasan seseorang guru dan nilai spiritual yang dimiliki mempunyai pengaruh yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja guru sehingga output dihasilkan akan meningkat pada peserta didik.
7. Hasil penelitian Andi Wahyudi (2012), menemukan bahwa motivasi kerja akan mensuplai energi untuk meningkatkan semangat dalam bekerja atau mengarahkan aktivitas dalam bekerja dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya. Jika guru mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja guru akan menyebabkan semakin baik kinerja guru.
8. Hasil penelitian Wang (2007), bahwa berdasarkan hasil analisis ditemukan budaya organisasi (sekolah) yang kuat, maka komitmen guru akan tinggi,

apabila sekolah meningkatkan budaya sekolah secara kuat, mereka akan meningkatkan loyalitas, kesediaan untuk tetap dalam organisasi sekolah serta rasa memiliki oleh guru terhadap organisasi. Ini artinya budaya yang kuat akan meningkatkan komitmen yang tinggi dari guru-guru di sekolah.

9. Hasil penelitian Domiri (2001), bahwa budaya organisasi (sekolah) yang dapat membuat anggota-anggota senang, tertarik atau menyukai akan mendukung anggota organisasi tersebut untuk menghasilkan performansi yang tinggi, sebagaimana diperkuat oleh kajian Xenikou dan Simosi (2006:45) bahwa budaya organisasi (sekolah) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap performansi karyawan.
10. Hasil penelitian Chong dan Chong (2002), bahwa semakin tinggi tingkat partisipasi para bawahan semakin tinggi komitmen, dan semakin tinggi pula kinerja seseorang. Hal ini disebabkan individu yang komitmen organisasinya berdasarkan komitmen afektif tetap berada di dalam organisasi atas keinginan mereka sendiri. Keinginan ini berdasarkan identifikasinya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Hackett, dkk., 1994), sedangkan individu yang komitmen organisasinya lebih dipengaruhi oleh komitmen berterusan, akan tetap berada di dalam organisasi selagi organisasi berkenaan memberikan apa yang dia inginkan, dan cenderung akan meninggalkan organisasi jika hasratnya tidak tercapai.
11. Hasil penelitian Husselid dan Day (1991), bahwa staf yang mempunyai komitmen organisasi dan keterlibatan kerja tinggi merupakan idola yang tidak akan keluar dari organisasi sehingga lebih baik kinerjanya.

Sebaliknya, staf yang memiliki komitmen organisasi dan keterlibatan kerja rendah merupakan orang yang apatis dan menunjukkan kinerja yang tidak sesuai harapan.

12. Hasil penelitian Sih Darmi dkk (2010), Motivasi dan Komitmen guru berpengaruh secara positif terhadap kinerja, yang berarti bahwa motivasi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri, serta dimensi afektif, kontinuan, dan normatif memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.
13. Hasil penelitian Keith Davis & Nestorian (1985), yang mengemukakan bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan dan dalam diri yang dirasakan seseorang pada saat melakukan pekerjaan, jadi ada kaitan langsung antara pekerjaan dan imbalan. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan dan luar diri yang terpisah dan pekerjaan, yang menimbulkan kepuasan pada saat dilakukannya pekerjaan. Adanya kebutuhan membuat seseorang mau melakukan suatu pekerjaan dengan maksud terpenuhinya kebutuhan tersebut.
14. Hasil penelitian Soehendro (1997), menyatakan keberhasilan suatu pendidikan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai pengguna baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas lulusan sebagai calon tenaga kerja maupun hasil-hasil penelitiannya, di antaranya dipengaruhi oleh sumber daya manusia atau kinerja staf pengajarnya. Ungkapan ini dipertegas oleh Marlina (1997:56), yang mengemukakan bahwa

“penyebab utama rendahnya mutu pendidikan dipengaruhi oleh faktor tenaga pengajar (50%), kurikulum (20%). sarana dan prasarana belajar (20%) dan peserta didik (10%).

15. Hasil penelitian Heriati (2013), mengemukakan, bahwa guru memiliki kewenangan dan otoritas yang lebih dominan dalam proses “mengelola” peserta didik. Hampir tidak ada pengendalian. yang cukup berarti dalam mekanisme kelembagaan untuk mendeteksi atau mengkritisi kinerja (*performance*) guru dalam pembelajaran, maka sehubungan dengan hal itu berlaku peribahasa “demikian mutu guru, demikian pula mutu lulusannya”. Ungkapan ini memberi pemaknaan bahwa untuk menghasilkan lulusan yang baik dan berkualitas harus diawali dan bagaimana eksistensi seorang guru selaku tenaga pengajar dan pendidik, yaitu segala hal yang melatarbelakangi kinerjanya.

16. Hasil penelitian Soekanto (2002), mengemukakan bahwa di Indonesia terdapat kecenderungan untuk lebih mementingkan kedudukan daripada peran. Gejala tersebut terutama disebabkan adanya kecenderungan untuk lebih mementingkan nilai materialisme dari pada spiritualisme. Nilai materialisme dalam banyak hal diukur dengan atribut-atribut yang bersifat lahiriah dan dalam banyak hal bersifat konsumtif. Tinggi rendahnya prestise seseorang diukur dengan atribut-atribut lahiriah tersebut, misalnya gelar, tempat kediaman mewah, kendaraan, pakaian, dan sebagainya. Peranan juga mendapat penghargaan tertentu di Indonesia, namun belum proporsional. Padahal, menjalankan peranan berarti menjalankan hak serta

kewajiban serta bertanggung jawab. Di dalam interaksi sosial, bila kedudukan lebih dipentingkan maka terjadi hubungan yang timpang cenderung mementingkan salah satu pihak yang mempunyai hak saja, dan pihak lain yang mempunyai kewajiban saja.

17. Hasil penelitian Mikhriani (2006), Efek perkembangan dunia global yang semakin tidak mengenal ruang dan waktu, menjadikan adanya tantangan hidup bagi semua orang. Manusia semakin berpikir untuk dapat bersaing dan bertahan dalam derasnya arus globalisasi sehingga penyimpangan-penyimpangan dalam manajemen kerap kali terjadi sebagai alternatif untuk memuaskan pada satu pihak yang berkepentingan. Padahal secara naluriah manusia memiliki rasa keadilan, kolektivitas, keseimbangan hidup, hingga pengembangan manusia yang menjaga ekosistem kehidupannya. Hal ini menggambarkan kenyataan ketatnya persaingan di dunia Lena sebagai dampak adanya resesi global yang perlahan-lahan mulai menggeser dan menghantarkan para SDM pada pola kehidupan dan perilaku kapitalis yang tanpa disadari turut mendegradasi moral SDM itu sendiri hingga berdampak tidak baik pula pada kinerja.

18. Hasil penelitian Adeharda (2007), menyatakan spiritual capital semakin tinggi persepsi terhadap kecerdasan spiritual tenaga kependidikan (guru) atau suatu pekerjaan maka kinerja dapat tercapai, semakin rendah kecerdasan spiritual yang dimiliki guru maka kinerja terhadap hasil tidak tampak karena adanya beban dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

19. Hasil penelitian Ahmad Suriansyah (2014), kualitas kerja sangat erat kaitannya dengan budaya kerja yang dimiliki dan mendasari para pelakunya. Hal yang umum terjadi adalah pengajar sering terikat dengan input yang ada, tanpa mau merubah pada produk yang ingin dicapai sebagai fokus utama dalam proses kerja, sedangkan kualitas tidak akan berhasil tanpa proses yang berkualitas. Padahal proses yang berkualitas merupakan suatu yang harus dibentuk melalui kebiasaan kerja yang berkualitas.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Secara teoritis, budaya organisasi (sekolah) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor dalam diri maupun faktor di luar diri guru. Oleh karena itu, dianjurkan identifikasi masalah sebagai berikut: (1) Budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap spiritual capital; (2) Budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi; (3) Budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja; (4) Spiritual capital berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja; (5) Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja; (6) Budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru; (7) Spiritual capital berpengaruh langsung terhadap kinerja guru; (8) Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru; (9) Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru; (10) Budaya sekolah berpengaruh tidak langsung terhadap spiritual capital; (11) Budaya sekolah berpengaruh langsung tidak terhadap komitmen organisasi; (12) Budaya sekolah berpengaruh tidak langsung terhadap motivasi kerja; (13) Spiritual capital berpengaruh tidak

langsung terhadap motivasi kerja guru; (14) Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru; (15) Budaya sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru; (16) Spiritual capital berpengaruh langsung terhadap kinerja guru; (19) Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru; (20) Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diuraikan sebelumnya, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam mengelola program UKS di Sekolah Dasar Negeri (SDN). Oleh karena itu, perlu dilakukan pembatasan masalah secara objektif berdasarkan tujuan dan manfaat penelitian yang diharapkan, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Selain itu, keterbatasan waktu, biaya, dan peralatan yang diperlukan dalam penelitian merupakan alasan subjektif yang digunakan sebagai dasar pembatasan masalah penelitian. Dengan demikian, penelitian ini hanya meneliti variabel budaya sekolah, spiritual capital, komitmen organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru UKS di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kota Banda Aceh.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

#### **1.4.1 Rumusan Masalah Deskriptif:**

1. Seberapa baik budaya sekolah yang terjadi pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kota Banda Aceh?

2. Seberapa baik spiritual capital terjadi pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kota Banda Aceh?
3. Seberapa tinggi komitmen organisasi guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kota Banda Aceh?
4. Seberapa tinggi motivasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kota Banda Aceh?
5. Seberapa tinggi kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kota Banda Aceh?

#### **1.4.2 Rumusan Masalah Model/Struktur:**

Apakah hubungan antara variabel yang mempengaruhi kinerja guru UKS di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kota Banda Aceh?

#### **1.4.3 Rumusan Masalah Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung:**

1. Apakah budaya sekolah berpengaruh langsung atau tidak langsung lewat spiritual capital terhadap kinerja guru?
2. Apakah budaya sekolah berpengaruh langsung atau tidak langsung lewat komitmen organisasi terhadap kinerja guru?
3. Apakah budaya sekolah berpengaruh langsung atau tidak langsung lewat motivasi kerja terhadap kinerja guru?
4. Apakah spiritual capital berpengaruh langsung atau tidak langsung lewat motivasi kerja terhadap kinerja guru?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung atau tidak langsung lewat motivasi kerja terhadap kinerja guru?

#### **1.4.4 Rumusan Pengaruh Setiap Variabel:**

1. Seberapa besar pengaruh budaya sekolah terhadap spiritual capital?



2. Seberapa besar pengaruh spiritual capital terhadap kinerja?
3. Seberapa besar pengaruh spiritual capital terhadap motivasi kerja?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru?
5. Seberapa besar pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja?
6. Seberapa besar pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru?
7. Seberapa besar pengaruh budaya sekolah terhadap komitmen organisasi?
8. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja?
9. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menemukan model kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kota Banda Aceh.
2. Menemukan hubungan antar variabel kinerja (struktur).
3. Menemukan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.
4. Menemukan pengaruh setiap variabel:
  - 1) Pengaruh budaya sekolah terhadap spiritual capital.
  - 2) Pengaruh spiritual capital terhadap kinerja.
  - 3) Pengaruh spiritual capital terhadap motivasi kerja.
  - 4) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
  - 5) Pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja.
  - 6) Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru.
  - 7) Pengaruh budaya sekolah terhadap komitmen organisasi.

- 8) Pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi kerja.
- 9) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat teoritis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Temuan penelitian ini adalah model teoritik kinerja guru yang diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori budaya organisasi (sekolah).
2. Temuan model teoritis diharapkan dapat memberikan jawaban teoritis terhadap masalah kinerja guru, sehingga dapat dijadikan model teoritis untuk meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) dalam mengelola program UKS.
3. Temuan penelitian ini dapat memperluas cakrawala ilmu pengetahuan di bidang manajemen pendidikan, khususnya pengelola sekolah dasar, dan menambah kajian konseptual yang berhubungan dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN), serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
4. Temuan penelitian ini dapat meningkatkan publikasi karya ilmiah di jurnal pendidikan nasional, maupun internasional tentang model teoritis kinerja guru sebagai bagian dari pengembangan teori budaya organisasi (sekolah).

Adapun manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi dinas pendidikan Kota Banda Aceh dalam rangka penguatan kemampuan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) dalam mengelola program UKS.

2. Sebagai umpan balik bagi Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kota Banda Aceh dalam rangka memahami kinerja guru serta faktor-faktor yang mempengaruhi budaya sekolah, spiritual capital, komitmen, motivasi kerja, sehingga sehingga dapat menstimulasi usaha mereka untuk meningkatkan kinerja terhadap organisasi sekolah.
3. Sebagai bahan referensi dan bahan bandingan bagi penelitian lain untuk mengadakan penelitian yang relevan di kemudian hari.

