

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

United Nations Development Programme (UNDP) sebuah badan Program Pembangunan di bawah PBB dalam laporan Human Development Report 2016 mencatat, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia pada 2015 berada di peringkat 113, turun dari posisi 110 di 2014. IPM Indonesia 2015 sebesar 0,689 dan berada di tingkat 113 dari 188 negara di dunia. IPM ini meningkat sekitar 30,5 persen dalam 25 tahun terakhir (Indonesia). Namun, di saat yang bersamaan, UNDP melihat ada sejumlah indikator kesenjangan yang bertolak belakang dengan peningkatan IPM tersebut. Khusus akses ke layanan dasar, UNDP melihat bahwa hampir lima juta anak tidak bersekolah dan anak-anak di Papua memiliki tingkat dikeluarkan dari sekolah yang tinggi.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia berdasarkan laporan UNDP diatas, akan menjadi penghambat era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Peningkatan mutu pendidikan dirasakan sebagai suatu kebutuhan bangsa ingin maju. Dengan keyakinan, bahwa pendidikan bermutu dapat menunjang pembangunan di segala bidang. Oleh karena itu, pendidikan perlu mendapat perhatian yang besar agar kita dapat mengejar ketertinggalan

di bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi guna percepatan pembangunan sesuai nawacita pemerintahan saat ini.

Guru sebagai sumber daya yang diandalkan dalam pembangaunan sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam membentuk pribadi peserta didik sebagai modal sumber daya manusia pada masa yang akan datang. Selain orang tua dan lingkungan, guru mempengaruhi karakter peserta didik sehingga memberikan arah yang jelas pada pembangunan sumber daya manusia Indonesia. Untuk itu profesi guru harus dapat diukur kinerjanya sehingga arah pembangunan sumber daya manusia dapat lebih terukur.

Dalam pendidikan, kinerja guru memegang peranan penting dan menentukan tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kualitas kinerja guru sangat menentukan kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran maupun diluar proses pembelajaran.

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan performa atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Pemberian tunjangan profesi guru sebagai amanat Undang-undang Guru dan Dosen Tahun 2005 memeberikan landasan yuridis formal tentang peran penting kinerja seorang guru.

Dalam standar nasional pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa

arif dan berwibawa. Menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Pribadi guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Pribadi guru juga sangat berperan dalam membentuk pribadi peserta didik. Ini dapat dimaklumi karena manusia merupakan makhluk yang suka mencontoh, termasuk mencontoh pribadi gurunya dalam membentuk pribadinya. Semua itu menunjukkan bahwa kompetensi personal atau kepribadian guru sangat dibutuhkan oleh peserta didik dalam proses pembentukan pribadinya. Oleh karena itu wajar, ketika orang tua mendaftarkan anaknya ke suatu sekolah akan mencari tahu dulu profil guru-guru yang akan membimbing anak-anaknya.

Di masyarakat, kepribadian guru masih dianggap hal sensitif dibandingkan dengan kompetensi pedagogik atau profesional. Apabila ada seorang guru melakukan tindakan tercela, atau pelanggaran norma-norma yang berlaku di masyarakat, pada umumnya masyarakat cenderung akan cepat mereaksi. Hal ini tentu dapat berakibat terhadap merosotnya wibawa guru yang bersangkutan dan kepercayaan masyarakat terhadap institusi sekolah, tempat dia bekerja.

Kepribadian guru diformalkan oleh guru sebagai jabatan profesi yang dalam melaksanakan tugasnya harus dilaksanakan secara profesional. Seseorang dianggap profesional apabila mampu mengerjakan tugasnya dengan selalu berpegang teguh pada etika kerja, independent (bebas dari tekanan pihak luar), cepat (produktif), tepat (efektif), efisien dan inovatif serta didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima yang

didasarkan pada unsur-unsur ilmu atau teori yang sistematis, kewenangan profesional, pengakuan masyarakat dan kode etik yang regulatif. Pengembangan wawasan dapat dilakukan melalui forum pertemuan profesi, pelatihan ataupun upaya pengembangan dan belajar secara mandiri.

Sejalan dengan hal di atas, seorang guru harus terus meningkatkan profesionalismenya melalui berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan kemampuannya dalam mengelola pembelajaran maupun kemampuan lain dalam upaya menjadikan peserta didik memiliki keterampilan belajar, mencakup keterampilan dalam memperoleh pengetahuan (*learning to know*), keterampilan dalam pengembangan jati diri (*learning to be*), keterampilan dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu (*learning to do*), dan keterampilan untuk dapat hidup berdampingan dengan sesama secara harmonis (*learning to live together*).

Pengembangan profesi dan kompetensi guru berkelanjutan, semakin penting dan wajib apabila dikaitkan dengan peningkatan jenjang karier dalam jabatan fungsional guru itu sendiri. Tanpa mengikuti pengembangan diri secara berkelanjutan, sulit dan bahkan tidak mungkin bagi guru untuk menapaki jabatan fungsional yang lebih tinggi. Terlebih setelah lahir dan diberlakukannya Peraturan Menteri (Permen) PAN dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Dalam peraturan tertulis ini ditegaskan, bahwa guru yang akan naik pangkat atau menduduki jabatan fungsional dari Guru Pertama Golongan IIIb hingga Guru Utama Golongan IVe harus menulis

publikasi ilmiah dan karya inovatif, bahkan guru yang ingin naik jabatan fungsional atau pangkat dari Guru Madya Golongan IVc ke Guru Utama Golongan IVd harus melakukan presentasi ilmiah atas karya inovatif yang telah dihasilkannya.

Dalam ruang lingkup lebih luas, pengembangan profesionalisme dan kompetensi guru, dapat dikembangkan melalui berbagai alternatif seperti yang ditawarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional, sebagai berikut :

1).Program peningkatan kualifikasi pendidikan guru; 2)Program penyetaraan dan kinerja guru; 3).Program pelatihan terintegrasi berbasis kompetensi; 4) Program supervisi pendidikan; 5)Program pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran); 6).Simposium guru; 7).Program pelatihan tradisional lainnya; 8).Membaca dan menulis jurnal atau karya ilmiah; 9).Berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah; 10).Melakukan penelitian (khususnya Penelitian Tindakan Kelas); 11).Magang; 12). Mengikuti berita aktual dari media pemberitaan; 13).Berpartisipasi dan aktif dalam organisasi profesi; 14). Menggalang kerjasama dengan teman sejawat

Faktor lain dalam mengukur kinerja adalah Kepuasan kerja pegawai, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa guru memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja guru harus mendapat perhatian dan

pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi guru, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja.

Kepuasan kerja bagi seorang guru merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berpengaruh dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya sebuah prestasi yang positif bagi guru dalam hal ini budaya yang diinternalisasikan pihak pimpinan akan berpengaruh terhadap sistem perilaku para pendidik dan staf dibawahnya baik didalam organisasi maupun diluar organisasi, budaya organisasi adalah sebagai sistem nilai-nilai, keyakinan dan kebiasaan bersama dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku. Budaya organisasi ini mempunyai fungsi sebagai perangkat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan nilai-nilai yang



harus dikatakan dan dilakukan oleh para anggota organisasi. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku para pendidik.

Budaya organisasi pada pendidikan dikenal dengan istilah budaya akademis yang pada intinya mengatur para pendidik agar mereka memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya serta berlaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya, sehingga terbentuklah sebuah sistem nilai, kebiasaan (*habits*), citra akademis, etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya sehingga mendorong adanya apresiasi dirinya terhadap peningkatan prestasi kerja baik terbentuk oleh lingkungan organisasi itu sendiri maupun dikuatkan secara organisatoris oleh pimpinan akademis yang mengeluarkan sebuah kebijakan yang diterima ketika seseorang masuk organisasi tersebut. Kultur akademis dapat dibentuk oleh pemimpin yang dapat dicapai melalui proses transformasi dan perubahan tersebut sebagai metamorfosis institusi akademis menuju kultur akademis sekolah yang ideal.

Peneliti melakukan penelitian awal di Kabupaten Bogor memiliki 5069 Guru MTs dengan jumlah 336 Mts (Madrasah Tsanawiyah) terdiri dari 4 (empat) Mts Negeri dan 332 MTs Swasta.

Jumlah sekolah/madrasah yang begitu besar memerlukan kinerja guru yang handal sehingga mampu menghasilkan peserta didik yang unggul sehingga diharapkan indeks pembangunan manusia Indonesia dapat meningkat pada waktu yang akan datang.

36,6% guru belum memenuhi kualifikasi S1, sehingga perlu ditingkatkan pendidikannya dalam rekrutmen guru MTs dan 43,3% guru menyatakan belum membiasakan diri dalam penyusunan Perangkat Pembelajaran, mayoritas dari mereka menyusun administrasi tersebut ketika akan diadakan akreditasi saja. Fenomena berikutnya dari kuesioner guru yang disebar, sebanyak 26,7% guru belum berkomitmen secara penuh terlihat banyak keluhan terkait dengan kesejahteraan sehingga sering meninggalkan tugasnya.

Dari survey pendahuluan dan permasalahan diatas maka peneliti menemukan ada masalah dalam kinerja guru di MTs di Kabupaten Bogor, sehingga peneliti tertarik meneliti kinerja guru, dan untuk dapat mengetahui :

*“Peningkatan Kinerja melalui Penguatan Budaya Organisasi, Kepribadian dan Kepuasan Kerja, Penelitian Menggunakan Analisis Path dan Analisis Sitorem pada Guru MTS Swasta di Kabupaten Bogor*

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diperoleh beberapa gambaran tentang masalah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru MTs di Kabupaten Bogor serta faktor-faktor dominan yang berpengaruh dengan kinerja guru. Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru antara lain dapat diidentifikasi sebagai berikut :



1	Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya sebuah prestasi yang positif bagi guru dalam hal ini budaya yang diinternalisasikan pihak pimpinan akan berpengaruh terhadap sistem perilaku para pendidik dan staf dibawahnya baik didalam organisasi maupun diluar organisasi, di MTs Kabupaten Bogor budaya organisasi belum maksimal secara menyeluruh suatu system nilai, aturan, norma dalam organisasi yang mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku guru dalam melaksanakan kebijakan dan kegiatan
2	kepribadian guru sangat dibutuhkan oleh peserta didik dalam proses pembentukan pribadinya,kepribadian guru yang lemah maka berdampak besar pada pembedakan kepribadian peserta didik, di MTs Kabupaten Bogor Kepribadian guru belum maksimal secara menyeluruh adanya sifat seseorang beraksi dan berinteraksi dengan lainya serta lingkungan secara stabil
3	Guru yang belum memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan proses maka berdampak pada kinerja yang kurang maksimal
4	kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh guru dalam rangka mencapai kesuksesan, baik di bidang akademis, karir maupun dalam kehidupan sosialnya, di MTs Kabupaten Bogor kepuasan kerja masih nampak kurangnya komitmen terhadap pekerjaannya.
5	Guru yang memiliki kompetensi dan kualifikasi baik kinerjanya akan terhambat jika mendapatkan pemimpin (kepala sekolah) yang memiliki gaya kepemimpinan lemah, di MTs kabupaten Bogor masih ada beberapa pemimpin yang gaya kepemimpinannya kurang tegas.
6	Guru yang tidak memiliki motivasi bekerja yang tinggi maka berdampak pada kinerja yang kurang maksimal, di MTS kabupaten Bogor masih ada beberapa guru belum mempunyai motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.
7	Sumberdaya Manusia masih belum sesuai kualifikasi, di MTs Kabupaten Bogor masih ada beberapa lembaga terdapat guru belum S1

### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dilakukan terlihat begitu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Mengingat luasnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru maka perlu dilakukan pembatasan masalah yang menjadi kajian dalam penelitian ini.

Dengan memperhatikan identifikasi masalah sebelumnya maka masalah penelitian yang berpengaruh dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru perlu dibatasi. Pembatasan ini selain dilakukan atas pertimbangan keterbatasan kemampuan penulis juga dalam hal pertimbangan faktor-faktor yang diduga dominan mempengaruhi kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Bogor. Melalui pertimbangan dimaksud maka penelitian ini membatasi pada 4 (empat) variabel yaitu kinerja guru, Peningkatan budaya organisasi kepribadian, dan kepuasan kerja.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka permasalahan utama dari penelitian ini apakah kinerja guru dapat ditingkatkan melalui penguatan budaya organisasi, kepribadian, dan kepuasan kerja, dengan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan Kerja?
5. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepribadian?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah, untuk menemukan cara meningkatkan kinerja guru melalui variable Budaya organisasi, kepribadian, dan kepuasan kerja, dengan cara mengidentifikasi pengaruh dari variable-variable tersebut dan mengidentifikasi variable – variable yang perlu ditingkatkan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memperkuat teori-teori yang berpengaruh dengan peningkatan budaya organisasi kepribadian, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Selanjutnya hasil penelitian juga dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut dalam merumuskan model konsep penelitian untuk menegaskan dan memperkaya hasil temuan penelitian ini.

Hasil penelitian juga menjadi bahan masukan bagi Kementerian Agama khususnya Dirjen Pendidikan Islam untuk menentukan dan merumuskan berbagai kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kinerja guru Madrasah Tsanawiyah secara umum.

Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat dalam rangka memperdalam pengetahuan peneliti dibidang manajemen pendidikan pada umumnya dan merupakan pengalaman berharga dalam menerapkan kaidah ilmiah secara benar untuk mengembangkan wawasan dan cakrawala pemikiran secara empirik serta dapat memenuhi salah satu

syarat menyelesaikan Program Doktor pada Program Pasca Sarjana Universitas Pakuan.

