

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan bagian penting dari proses pembangunan nasional yang ikut menentukan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pendidikan juga merupakan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu urgensi peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan dijadikan salah satu kebijakan peningkatan mutu pendidikan. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, aspek utama yang ditentukan adalah kualitas guru. Hal ini disebabkan guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi peningkatan mutu pendidikan adalah apabila pelaksanaan proses belajar mengajar dilakukan oleh pendidik-pendidik yang dapat diandalkan keprofesionalannya.

Guru memegang peranan yang strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dari dimensi tersebut peranan guru sulit digantikan dengan yang lain. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan guru di sekolah tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang sangat cepat. Peningkatan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia akan

terwujud dengan baik apabila didukung secara optimal oleh kepemimpinan yang baik.

Mutu pendidikan sangat berkaitan dengan kepemimpinan dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang bersangkutan. Kepala sekolah sebagai *top manager* diharapkan dapat memainkan perannya dalam mempengaruhi bawahannya, khususnya para guru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberdayaan sumber daya manusia, peningkatan budaya organisasi sekolah, profesional guru, dan motivasi guru yang berdampak pada peningkatan kinerja guru itu sendiri. Tugas guru tidak hanya melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien, tetapi juga sebagai figur yang diharapkan mampu membentuk dan membangun watak dan kepribadian para siswanya sehingga mereka memiliki sikap mental serta karakter yang baik yang dibutuhkan dalam pembangunan nasional suatu bangsa. Berikut kondisi kemampuan guru ditunjukkan oleh hasil belajar siswa yang berupa data yang dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Ujian Akhir Nasional SMP Negeri 1 Simpati

No	Mata Pelajaran	2015/2016	2016/1017	2017/2018
1.	Bahasa Inggris	6,89	7,46	6,98
2.	Bahasa Indonesia	8,35	8,27	5,59
3.	Matematika	8,26	8,37	4,22
4.	IPA	8,22	7,57	5,92

Sumber: SMP Negeri 1 Simpati

Nilai rata-rata Ujian Akhir Nasional di SMP Negeri 1 Simpati tersebut menunjukkan bahwa SMP Negeri 1 Simpati belum mencapai hasil yang memuaskan di beberapa mata pelajaran mengalami penurunan. Belum tercapainya

kinerja SMP Negeri 1 Simpati di atas, dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, tingkat profesionalisme guru serta kualitas kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Simpati. Observasi yang telah dilakukan di SMP Negeri 1 Simpati, ditemukan beberapa guru yang tidak sesuai dengan profesinya dan ditambah lagi kurangnya kekompakan antara pemimpin dengan bawahannya, maka akan berpengaruh terhadap suatu organisasi dan peserta didik.

Tugas dan fungsi guru tidak semata memberikan pengetahuan, melainkan membimbing dan memberikan cara peserta didik untuk memecahkan persoalan-persoalan yang dihadapi. Dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya kualitas pembelajaran sebagian besar ditentukan oleh tingkat pelibatan guru dalam proses pembelajaran yang berlangsung dalam lembaga pendidikan atau sekolah. Artinya jika guru memiliki semangat dan kinerja yang tinggi terlibat secara penuh dalam proses pembelajaran di sekolah, maka tujuan pendidikan akan dapat tercapai secara efektif dan kualitas lulusan akan meningkat (**Sulthon, 2014**).

Mengingat pentingnya peranan kinerja guru, maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tercapai tujuan pengajaran, visi dan misi sekolah. Dalam kenyataannya kinerja guru di SMP Negeri 1 Simpati Kabupaten Pasaman masih harus ditingkatkan. Menurut **Edeng Mahyuddin(2018:6)** Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para guru, antara lain budaya organisasi, profesionalisme guru dan kepemimpinan. Kinerja yang tinggi dari para guru akan berdampak pada keberhasilan sebuah organisasi. Apabila pegawai melakukan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi dan menyelesaikannya secara efektif dengan hasil yang maksimal. Dengan kinerja guru yang baik dapat membantu organisasi untuk meningkatkan mutu pendidikan dan hasil belajar siswa.

Kinerja guru akan semakin terbentuk jika adanya kekompakan antara semua unsur di sekolah. Terbangunnya kerjasama sehingga menimbulkan ciri khas yang dilakukan secara terus menerus dan menjadi landasan falsafah yang didukung oleh organisasi yaitu sekolah. Ini merupakan langkah terbentuknya budaya organisasi sekolah. Karena kinerja guru akan menjadi optimal apabila diintegrasikan dengan komponen persekolahan sehingga menimbulkan loyalitas serta komitmen yang tinggi, mampu menyesuaikan diri dari berbagai perbedaan dan perbenturan yang ada agar mampu tetap eksis dan tetap bertahan dengan cara meningkatkan kinerja.

Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai atau norma-norma yang diyakini serta yang menjadi kebiasaan seseorang dan apabila dikaitkan dengan kerja maka disebut dengan budaya kerja atau budaya organisasi. Secara umum, pengertian budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Dan juga menjadi contoh organisasi untuk membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. **Edeng Mahyuddin (2018:6)** mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut

oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Menurut **Darlima (2017)** Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai atau norma-norma yang diyakini serta yang menjadi kebiasaan seseorang dan apabila dikaitkan dengan kerja maka disebut dengan budaya kerja atau budaya organisasi. Organisasi yang efektif mempunyai kebudayaan internal yang memperkuat perlunya mutu yang baik. Dan kenyataannya bahwa kebudayaan organisasi merupakan salah satu penyebab keefektifan organisasi. Budaya organisasi adalah nilai, keyakinan dan norma-norma tersebut adalah produk dari interaksi antara fungsi-fungsi manajerial yaitu perilaku, struktur dan proses organisasi. Budaya yang hidup dalam organisasi akan mencerminkan keadaan perencanaan, pengorganisasian dan kegiatan pengendalian manajerial.

Menurut **Cut Nurviza (2017)**, budaya organisasi yang dikembangkan meliputi keberadaan organisasi dalam membuat inovasi dan dalam mengambil resiko sebuah keputusan. Memperhatikan setiap rinci dari kegiatan yang dilakukan, melakukan sesuatu dengan orientasi hasil, kemudian melakukan sesuatu dengan orientasi individu, melakukan kegiatan dengan orientasi tim., melakukan kegiatan pembelajaran dengan agresivitas yang tinggi dan senantiasa tanggap menerima perubahan serta menganalisa setiap perubahan yang berlaku.

Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan tugas tentang suatu persoalan yang harus diselesaikan. Banyak bukti yang mengatakan bahwa budaya yang kuat akan membuat organisasi itu lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif. Budaya Organisasi merupakan salah satu perangkat organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Bahkan, budaya organisasi dapat diandalkan sebagai daya saing organisasi, terutama apabila budaya organisasi menyajikan nilai-nilai strategis yang dapat diandalkan untuk bersaing.

Guru merupakan pekerjaan profesi, sehingga seorang guru dituntut untuk bersikap profesional. Sebuah kebanggaan tersendiri bagi para guru menyandang gelar profesional. Sementara keprofesionalan sendiri harus selalu diikuti dengan konsekuensi yang sangat tinggi, semangat mendidik yang tak pernah padam, dan kompetensi yang terus berkembang mengikuti perkembangan teknologi. **Tiara Anggia Dewi(2015)**, menyatakan pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Kualifikasi pendidikan guru sesuai dengan prasyarat minimal yang ditentukan oleh syarat-syarat seorang guru yang profesional.

Undang –undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen , pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa: “ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini,

pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Undang-undang tersebut menyatakan guru adalah pendidik profesional. Guru merupakan pekerjaan yang membutuhkan berbagai persyaratan profesional yang telah ditetapkan. Permasalahan yang dimaksudkan adalah guru perlu memiliki sejumlah kemampuan atau kompetensi.

Seorang guru yang profesional harus memiliki standar kompetensi yang dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan guru dalam mengajar. Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode (Poniman, 2019). Selain itu, ditunjukkan juga melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Sikap seorang guru profesional tercermin pada kemampuan menguasai kurikulum, menguasai materi pelajaran, menguasai metode dan evaluasi belajar, setia terhadap tugas, disiplin, serta memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi serta memiliki sertifikat pendidik dan mengikuti organisasi profesi.

Hal ini seperti yang diungkap oleh Santoso (2013:1) yang menyatakan bahwa: Guru bersertifikasi mau menerima uang tunjangan sertifikasi, tetapi enggan meningkatkan kualitas profesionalismenya. Banyak guru yang jam terbangnya sudah kadaluwarsa, namun metode mengajarnya masih konvensional. Pembelajaran masih berpusat pada guru, tidak terjadi interaksi yang multiarah (guru dengan siswa, siswa dengan guru, siswa dengan siswa, siswa dengan lingkungan pembelajaran). Sehingga sama sekali tak mencerminkan pembelajaran

yang aktif, kreatif, dan menyenangkan. Sedangkan masalah gairah mengajar terkait erat dengan menurunnya motivasi mengajar yang disebabkan oleh jamak alasan. Mengajar dianggap sebagai tugas rutin dan keseharian, bukan sebagai tugas profesional. Sehingga guru kurang termotivasi untuk melakukan berbagai pembaharuan. Akibatnya kreatifitas dan inovasi guru dalam merekayasa pembelajaran sering mandeg.

Profesionalisme guru tidak terlepas dari peran serta manajer atau pemimpin dalam mengelola lembaga organisasi (**Setyana, 2014**). Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi dalam satu unit satuan pendidikan, maka kepala sekolah adalah orang yang sangat bertanggungjawab dalam mencari bentuk dan strategi pengelolaan pendidikan yang tepat. Kepala sekolah sebagai pimpinan yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Pemimpin merupakan orang yang berperan mempengaruhi, mengarahkan, membimbing orang lain atau kelompok orang (organisasi) untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu cara atau usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka membangun pengaruh, mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, membimbing, menggerakkan, mendengarkan, mengajak seluruh jajaran sekolah untuk tumbuh dan berkembang, mengelola guru, staf, peserta didik, orang tua wali dan pihak pihak lain yang berada di dalam organisasinya untuk mencapai tujuan atau visi dari sekolah tersebut.

Kepemimpinan merupakan aspek yang sangat penting dalam konteks kehidupan organisasi termasuk organisasi sekolah. Menurut **Chairul Anam(2018)**, Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan. Pemimpin adalah individu yang diterima orang lain sebagai pemimpin. Kepemimpinan menurut **Kartono(2011)** adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Ada tiga teori yang menjelaskan bagaimana munculnya pemimpin menurut **Kartini Kartono**, sebagaimana dikutip **Fahmi (2013)**. Pertama, teori genetis. Teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu sudah ada bakat sejak lahir dan tidak dapat dibuat. Dia memang sudah ditakdirkan untuk menjadi pemimpin, teori ini menganut pandangan deterministik artinya pandangan yang sudah ditentukan sejak dulu. Kedua, teori sosial. Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak dilahirkan akan tetapi seorang calon pemimpin dapat disiapkan dididik dan dibentuk agar dia menjadi pemimpin yang hebat dikemudian hari, setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui didikan dan dorongan berbagai pihak. Ketiga, teori ekologis atau sintesis. Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin apabila dia memang memiliki bakat-bakat pemimpin. Kemudian bakat ini dikembangkan melalui pendidikan, dorongan dan pengalaman yang akan membentuk pribadi sebagai seorang pemimpin.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh(Darlina, 2017)dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 14 Palembang”. Perbedaan dengan penelitian yaitu kepemimpinan dijadikan sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada SMP Negeri 1 Simpati Kabupaten Pasaman”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dari penelitian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi pada SMP Negeri 1 Simpati belum berjalan sebagaimana mestinya.
2. Profesional guru SMP Negeri 1 Simpati belum memenuhi standar sebagaimana tuntutan negara.
3. Kepemimpinan kepala sekolah belum berkontribusi secara maksimal.
4. Kurang tertib dan terkontrolnya pelaksanaan suatu kegiatan, sebagai contoh pelaksanaan rapat bulanan yang seharusnya menjadi suatu wadah evaluasi dan komunikasi yang dapat mempererat hubungan antara guru dan kepala sekolah beserta warga sekolah lain.
5. Masih banyak guru yang tidak melakoni profesinya secara utuh.

6. Masih ada beberapa orang anggota Organisasi sekolah yang belum sepenuhnya menrapkan budaya Organisasi secara maksimal.
7. Kepemimpinan kepala sekolah belum meningkatkan kinerja guru yang efektif dan inovatif.
8. Latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan.
9. Kurang terjalinnya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru maupun guru dengan murid.
10. Masih kurangnya guru yang melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kemampuan mengajar.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas dalam penelitian ini, masalah difokuskan pada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpati. Ketiga variabel tersebut yaitu budaya organisasi, profesionalisme guru, dan kepemimpinan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan batasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan pada SMP Negeri 1 Simpati Kabupaten Pasaman ?
2. Apakah pengaruh profesional guru terhadap kepemimpinan pada SMP Negeri 1 Simpati Kabupaten Pasaman ?

3. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpati Kabupaten Pasaman ?
4. Apakah pengaruh profesional terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpati Kabupaten Pasaman ?
5. Apakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpati Kabupaten Pasaman ?
6. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening pada SMP Negeri 1 Simpati Kabupaten Pasaman ?
7. Apakah pengaruh profesional terhadap kinerja guru melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening pada SMP Negeri 1 Simpati Kabupaten Pasaman ?

1.5 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpati Kabupaten Pasaman.

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan pada SMP Negeri 1 Simpati Kabupaten Pasaman ?
2. Untuk mengetahui pengaruh profesional guru terhadap kepemimpinan pada SMP Negeri 1 Simpati Kabupaten Pasaman ?
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpati Kabupaten Pasaman ?
4. Untuk mengetahui pengaruh profesional terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpati Kabupaten Pasaman ?

5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Simpati Kabupaten Pasaman ?
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening pada SMP Negeri 1 Simpati Kabupaten Pasaman ?
7. Untuk mengetahui pengaruh profesional terhadap kinerja guru melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening pada SMP Negeri 1 Simpati Kabupaten Pasaman ?

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak yang terkait, antaranya :

1. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan penambah referensi, informasi serta dapat dijadikan bahan perbandingan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan objek penelitian yang sama dimasa akan datang.

2. Bagi Lingkungan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu tambahan wawasan serta menjadi bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan dengan kualitas pelatihan.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan serta acuan untuk memperdalam wawasan serta ilmu pengetahuan khususnya tentang soft skill,

komitmen pada tugas dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kualitas pelatihan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjutnya agar dapat dikembangkan secara lebih luas dan terperinci dalam penyusunan.