

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Profesionalisme merupakan tuntutan bagi setiap orang yang menjalankan suatu pekerjaan tertentu, baik pekerjaan yang berasal dari pemberi kerja atau organisasi, misalkan pegawai negeri dan pegawai organisasi swasta maupun pekerjaan yang berasal dari pekerjaan bebas misalkan konsultan atau notaris. Profesionalisme merupakan salah satu bentuk tampilan yang melekat pada diri seseorang yang bekerja. Begitu halnya dengan profesi guru. Seorang guru merupakan panutan dan pemberi contoh bagi anak didik untuk mencapai apa yang dicita citakan dan membentuk karakter anak untuk kehidupan di masa depan (Asiyah, 2014).

Menurut Hasibuan (2014) Profesionalisme, tidak serta merta terbentuk dengan sendirinya melainkan melalui sebuah rangkaian proses yang panjang yang berawal dari kemampuan seseorang dalam bekerja atau menjalankan pekerjaannya. Seseorang yang menjalankan pekerjaan secara profesional, maka seseorang tersebut telah menjalankan pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut. Dengan bertitik tolak pada pengertian ini, maka 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 yang maksimal (Balqis, et, al, 2014)

Guru selaku pekerja sekaligus sebagai pendidik juga dituntut untuk memiliki sifat dan sikap profesionalisme. Ciri profesionalisme guru dari dua sisi, yaitu

kemampuan berpikir abstrak (*abstraction*) dan komitmen (*commitment*). Guru yang profesional memiliki tingkat berpikir abstrak yang tinggi, yaitu mampu merumuskan konsep, menangkap, mengidentifikasi, dan memecahkan berbagai macam persoalan yang dihadapi dalam tugas, dan juga memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas (Sagala, 2014).

Guru yang professional harus memiliki persyaratan yang telah ditentukan dan mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Supaya dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan bermutu, guru harus selalu mengembangkan profesionalismenya. Menurut Hambali (2016), Peran guru sebagai model atau contoh bagi anak. Setiap anak mengharapkan guru mereka dapat menjadi contoh atau model baginya. Oleh karena itu tingkah laku pendidik baik guru, orang tua atau tokoh-tokoh masyarakat harus sesuai dengan norma-norma yang dianut oleh masyarakat, bangsa dan negara.

Peranan guru sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing/pelatih dalam pengalaman belajar. Menurut Uno (2014), Setiap guru harus memberikan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman serta dapat memberikan hasil belajar yang berupa perubahan tingkah laku pribadi dan spiritual yang lebih baik di masyarakat. Kurikulum harus berisi hal-hal tersebut di atas sehingga anak memiliki pribadi yang sesuai dengan nilai-nilai hidup yang dianut oleh bangsa dan negaranya, mempunyai pengetahuan dan keterampilan dasar untuk hidup dalam masyarakat dan pengetahuan untuk mengembangkan kemampuannya lebih lanjut.

Keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugas tersebut disebut dengan kinerja guru. Kinerja adalah ukuran pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja menurut Sedarmayanti (2014) menyatakan arti melakukan, menjalankan, atau melaksanakan. Kinerja juga diterjemahan dari performance berarti

perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. Penilaian pelaksanaan kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang guru/karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar secara keseluruhan. Penentuan / penilaian kinerja guru di Indonesia salah satunya didasarkan pada aturan sertifikasi guru (Anshori, 2015).

Pengertian sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru, sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Shoimin (2013) menyatakan sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikasi pendidik kepada guru, sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Berikut ini adalah aturan yang memuat tentang sertifikasi guru yaitu Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang guru. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 10 tahun 2009 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan dan Keputusan Mendiknas nomor 022/p/2009 tentang penetapan perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi guru dalam jabatan.

Menurut Zulkifli, et, al (2014), Tujuan dari adanya sertifikasi guru ini adalah untuk menghasilkan guru yang memiliki profesionalisme yang berstandar tinggi. Profesionalisme akan tercermin dari pencapaian kinerja sebagaimana diatur dalam ketentuan ketentuan tersebut. Selain itu sertifikasi bertujuan untuk menghasilkan guru dan tenaga pendidik yang memiliki keunggulan sehingga mampu menghasilkan peserta didik yang unggul dalam berbagai aspek baik dari segi keilmuan maupun dari segi ketrampilan dan akhlak kepribadian.

Namun tidak semua guru telah memiliki sertifikasi guru sebagai ukuran profesionalisme guru. Sertifikasi bertujuan meningkatkan profesionalisme dan meningkatkan kesejahteraan guru. Sertifikasi dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio (Zulkifli, et, al,2014). Masih banyak guru yang mengalami berbagai kendala atau kesulitan dalam menjalankan tugas serta kewajiban dalam memperoleh sertifikat pendidik sebagai guru profesional untuk memenuhi standar dari Kementerian Pendidikan Nasional. Nuari (2016) juga menunjukkan sertifikasi mampu meningkatkan kinerja guru.

Permasalahan yang dirasakan oleh para guru yang belum memenuhi kewajiban sertifikasi guru adalah belum memiliki kualifikasi D4/S1 saja, yang jelas-jelas tidak bisa diikutsertakan, tetapi bagi para guru yang sudah berkualifikasi D4/S1 pun tetap akan menjumpai sejumlah persoalan, terutama kesulitan guna memenuhi empat komponen lainnya, yaitu komponen : (1) pendidikan dan pelatihan, (2) keikutsertaan dalam forum ilmiah, (3) prestasi akademik, dan (4) karya pengembangan profesi. Saat ini, keempat komponen tersebut belum sepenuhnya dapat diakses dan dikuasai oleh setiap guru, khususnya oleh guru-guru yang berada jauh dari pusat kota. Frekuensi kegiatan pelatihan dan pendidikan, forum ilmiah, dan momen-momen lomba akademik relatif masih terbatas. Begitu juga budaya menulis, budaya meneliti dan berinovasi belum sepenuhnya berkembang di kalangan guru. Semua ini tentu akan menyebabkan kesulitan tersendiri bagi para guru untuk meraih poin dari komponen-komponen tersebut.

Hal ini juga dialami oleh guru guru yang ada di lingkungan pendidikan perguruan Muhammadiyah, dalam hal ini guru guru di SMP Muhammadiyah yang ada di kabupaten Jember. Data berikut menunjukkan masih banyak guru yang belum melakukan sertifikasi guru / belum memiliki sertifikat pendidik, sehingga hal ini

masih belum mengindikasikan profesionalisme guru di SMP Muhammadiyah se Kabupaten Jember belum dapat terpenuhi.

Tabel 1.1

Data Guru dari Aspek Sertifikasi Guru Pada Tahun Pelajaran 2021/2022

No.	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU	JUMLAH GURU YANG SUDAH BERSERTIFIKASI	JUMLAH GURU YANG BELUM BERSERTIFIKASI
1	SMP Muhammadiyah 1 Jember di Patrang	19	12	7
2	SMP Muhammadiyah 2 Jember di Kalisat	9	3	6
3	SMP Muhammadiyah 3 Jember di Rambipuji	12	6	6
4	SMP Muhammadiyah 4 Jember di Tanggul	15	5	10
5	SMP Muhammadiyah 6 Jember di Wuluhan	19	7	12
6	SMP Muhammadiyah 7 Jember di Wuluhan	11	3	8
7	SMP Muhammadiyah 8 Jember di Cakru	13	9	4
8	SMP Muhammadiyah 9 Jember di Watukebo	26	10	16
9	SMP Muhammadiyah 10 Jember di Semboro	10	5	5
10	SMP Muhammadiyah 11 Jember di Wuluhan	12	4	8
11	SMP Muhammadiyah 12 Jember di Paleran	15	8	7
12	SMP Muhammadiyah 15 Jember di Ambulu	9	4	5
J U M L A H		170	76	94

Sumber: FOSKAM SMP Muhammadiyah Kabupaten Jember

Banyaknya kendala dan permasalahan yang dihadapi oleh para guru ini di mana hampir 55 % dari total guru yang tercatat di seluruh SMP Muhammadiyah di Kabupaten Jember masih belum memiliki sertifikasi guru/sertifikat pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat profesionalisme guru yang diakibatkan

oleh kurangnya kemampuan dalam mencapai kinerja dari aspek aspek yang disyaratkan dalam sertifikasi guru.

Fenomena lain yang ada juga menyebabkan pengaruh terhadap kinerja dan profesionalisme guru di lingkungan perguruan Muhammadiyah adalah adanya gaya hidup dan budaya kerja. Pengertian gaya hidup disini adalah segala sesuatu berupa aktivitas, minat dan opini tentang kehidupan yang melekat dalam diri seorang guru. Gaya hidup suatu masyarakat akan berbeda dengan masyarakat yang lainnya. Bahkan dari masa ke masa gaya hidup suatu individu dan kelompok masyarakat tertentu akan bergerak dinamis. Gaya hidup pada dasarnya merupakan suatu perilaku yang mencerminkan masalah apa yang sebenarnya ada di dalam alam pikir seseorang yang cenderung berbaur dengan berbagai hal yang terkait dengan masalah emosi dan psikologis manusia (Sumarwan, 2014). Terlebih lagi di era teknologi informasi dan komunikasi secara digital di mana banyak merubah gaya hidup manusia yang lebih menyukai sosial media dalam berinteraksi dan bersosialisasi di dunia maya sehingga berdampak pada kehidupan di dunia nyata. Penggunaan sosial media yang berlebihan menyebabkan perubahan perilaku misalkan pola hidup yang suka selfie dan mengunggah status diri dan aktivitas diri di dunia maya tanpa ada batasan. Ada oknum guru yang lebih suka bersosial media atau berselfie dibandingkan dengan membaca buku atau literatur untuk menambah pengetahuan. Sehingga hal ini berdampak pada perubahan kinerja. Hal ini menjadi suatu pemicu untuk mengembalikan perilaku guru pada khitoh sebagai panutan sekaligus pendidik bagi siswa.

Beberapa penelitian yang meneliti tentang pengaruh gaya hidup terhadap kinerja adalah dilakukan oleh Adzim (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya hidup terhadap kinerja pegawai. Pendapat lain dikemukakan

oleh Barnawi (2014) bahwa gaya hidup akan menentukan cara seseorang dalam bekerja. Gaya hidup berdampak pada hasil pekerjaan yang akan dihasilkan oleh seseorang. Artinya semakin terarah gaya hidup seorang pegawai, maka akan semakin meningkatkan hasil pekerjaan pegawai tersebut. Hasil kerja seseorang akan menunjukkan kinerja. Sehingga kinerja guru akan dipengaruhi oleh gaya hidupnya (Barnawi, 2014). Gaya hidup juga berpengaruh terhadap profesionalisme sebagaimana hasil penelitian Prakoso (2013) yang menyatakan gaya hidup yang dianut karyawan menjadi alasan yang kuat untuk menghasilkan profesionalitas untuk bekerja. Sedangkan Wijaya (2017) menyatakan gaya hidup tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya hasil yang berbeda tersebut menimbulkan *riset gap* yang dapat ditindak lanjuti untuk melakukan penelitian yang akan datang.

Faktor lain yang juga berdampak pada kinerja dan profesionalisme guru adalah adanya budaya kerja. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai suatu pekerjaan (Aisyah & Ariefiantoro, 2019). Budaya kerja mencerminkan bagaimana/seperti apa perilaku para pekerja dalam bekerja. Pekerjaan para guru adalah memberi layanan pembelajaran kepada para siswa. Kompetensi guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan (Rivai, 2020) Guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Tugas guru tidak ringan karena harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai standar kompetensi tertentu serta norma dan nilai-nilai yang berlaku. Hasil penelitian Rivai (2020) menunjukkan budaya kerja mempunyai

pengaruh positif terhadap kinerja guru. Miyono dan Makhsun (2017) menunjukkan budaya kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hasil yang berbeda ini menunjukkan adanya *riset gap* yang dapat menjadi acuan untuk melakukan penelitian yang akan datang.

Budaya kerja juga membentuk profesionalisme pada seorang pegawai. Budaya kerja menunjukkan suatu kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Utomo, 2020). Budaya kerja akan mengarahkan pegawai untuk menghasilkan prestasi kerja. Keberhasilan mencapai prestasi kerja merupakan salah satu perwujudan profesionalisme. Hasil penelitian Day & Lindsey (2018) menunjukkan budaya kerja berpengaruh terhadap profesionalisme kerja yang dilakukan oleh pegawai. Namun hasil penelitian Caiden (2013) menyatakan budaya kerja kurang memberikan kontribusi pada peningkatan profesionalisme pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut, juga merupakan celah untuk melakukan penelitian yang akan datang dengan menggunakan variabel yang sejenis.

Sikap profesional yang ditunjukkan oleh seorang pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sikap profesional dalam bekerja merupakan faktor penting dalam pencapaian kinerja. Hasil penelitian Puspitasari, dkk (2021) menyatakan sikap profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Dewi (2015) menunjukkan profesionalisme berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian menunjukkan adanya *riset gap* yang dapat ditindaklanjuti untuk penelitian yang akan datang.

Fenomena budaya kerja juga terjadi pada sekolah SMP Muhammadiyah se-Kabupaten Jember dimana budaya kerja ini menumbuhkan keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dipandang memiliki fungsi yang baik dalam meningkatkan kompetensi guru-guru di lingkungan perguruan Muhammadiyah untuk menunjang kualitas individu sekaligus kualitas Muhammadiyah. Konsistensi menjaga budaya kerja akan tercermin pada kegiatan konsolidasi, koordinasi dan integrasi menumbuhkan hubungan yang harmonis antar guru-guru yang ada di lingkungan perguruan Muhammadiyah (adanya Forum Guru Muhammadiyah/FGM) di Kabupaten Jember. Budaya kerja yang sangat kuat ini menjadi modal dasar untuk mengembangkan sekolah sekolah SMP Muhammadiyah untuk menjadi sekolah yang lebih unggul baik dari segi pengetahuan, ketrampilan dan juga akhlakul karimah.

Berdasarkan paparan tersebut dapat diajukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Gaya Hidup dan Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru (Studi Pada SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember)”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah gaya hidup guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember ?
2. Apakah budaya kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember ?
3. Apakah gaya hidup guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember ?

4. Apakah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember ?
5. Apakah kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember ?
6. Apakah gaya hidup guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember melalui kinerja guru ?
7. Apakah budaya kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember melalui kinerja guru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menguji gaya hidup guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember.
2. Untuk menguji budaya kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember.
3. Untuk menguji gaya hidup guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember.
4. Untuk menguji budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember.
5. Untuk menguji kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember.

6. Untuk menguji gaya hidup guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember melalui kinerja guru.
7. Untuk menguji budaya kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Jember melalui kinerja guru.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Akademisi

Menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui pengaruh gaya hidup, budaya kerja dan kinerja guru terhadap profesionalisme guru SMP Muhammadiyah yang ada di Kabupaten Jember.

2. Untuk Pihak Praktisi

Untuk pihak lembaga, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan lembaga dalam upaya peningkatan kinerja guru dan profesionalisme guru.