

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Barnawi dan Arifin, 2012:27). Dalam kaitan ini guru tidak semata-mata sebagai “pengajar” yang hanya melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai “pendidik” yang melakukan *transfer of values* dan sekaligus sebagai “pembimbing” yang memberikan pengarahan dan tuntunan kepada siswa dalam belajar (Sholeh, 2017:2). Dengan kata lain, guru menjadi ujung tombak dari pendidikan di sekolah yang nantinya akan menghasilkan keluaran-keluaran yang berkualitas.

Oleh karena itu, guru dituntut untuk dapat bekerja secara kompeten. Guru yang kompeten adalah guru yang mampu memenuhi empat karakteristik kompetensi yang disebut dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 10 butir 1 dinyatakan bahwa “kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui Pendidikan profesi”. Dengan adanya kompetensi ini diharapkan semua guru dapat melaksanakan kewajibannya dan memenuhi semua tuntutan atau kriteria dari kompetensi tersebut serta melaksanakan pembelajaran di dalam kelas secara maksimal untuk dapat mendidik, melatih, dan mengajar dengan baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Tidak hanya kompetensi dalam mengajar yang dibutuhkan seorang guru, namun seorang guru juga harus memiliki karakteristik yang disenangi oleh peserta didik, menurut Kunandar (2007:62), karakteristik guru yang disenangi oleh siswa adalah guru yang : 1) demokratis; 2) suka bekerja sama; 3) baik hati; 4) sabar; 5) adil; 6) konsisten; 7) bersifat terbuka; 8) suka menolong; 9) ramah-tamah; 10) suka humor; 11) memiliki bermacam ragam minat; 12) menguasai bahan pelajaran; 13) fleksibel; 14) menaruh minat yang baik kepada siswa. Akan tetapi tidak semua guru dapat memenuhi semua karakteristik yang dikemukakan diatas. Menjadi seorang guru harus memiliki prinsip sesuai dengan UU No. 14 tentang Guru dan Dosen Bab III pasal 7b yang berbunyi “memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia”. Dalam prinsip tersebut sangatlah jelas bahwa guru harus memiliki komitmen untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan, dan secara tidak langsung guru haruslah dapat melaksanakan kewajiban mengajar didalam kelas dengan sebaik mungkin agar siswa dapat memahami lebih baik sehingga mutu atau kualitas juga akan lebih meningkat.

Dalam upaya peningkatan mutu Pendidikan, aspek utama yang ditentukan adalah kualitas guru (Sholeh, 2017:12). Hal ini disebabkan guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu Pendidikan adalah apabila pelaksanaan proses Pendidikan-pendidikan yang dapat diandalkan professional kerjanya. Realita yang terjadi pada saat ini, bahwa keberadaan guru profesional sangat jauh dari apa yang dicita-citakan. Menjamurnya sekolah-sekolah yang bermutu rendah memberikan suatu isyarat bahwa guru profesional hanyalah sebuah wacana yang belum terealisasi secara merata dalam seluruh pendidikan

yang ada di Indonesia. Hal ini menimbulkan suatu keprihatinan yang tidak hanya datang dari kalangan akademisi melainkan orang awam juga ikut mengomentari menurunnya pendidikan dan tenaga pengajar yang ada. Publik tentu sepakat bahwa belum banyak peserta didik di Indonesia yang memiliki prestasi luar biasa. Berkaitan dengan hal tersebut, para pemerhati pendidikan berpendapat bahwa guru merupakan faktor kunci dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi prestasi dan hasil belajar siswa

Pengembangan keprofesionalan guru akan diikuti oleh peningkatan efektifitas kegiatan belajar mengajar dan secara tidak langsung peningkatan keprofesionalan guru juga akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara luas. Guru dipandang profesional apabila memiliki kompetensi-kompetensi dasar yang melandasi pekerjaannya, yaitu kompetensi profesional, kompetensi personal dan kompetensi sosial (Koswara & Halimah, 2008:52). Tanggung jawab guru juga terdapat pada Permen No. 19 mengenai mengenai Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga mampu mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya secara optimum. Dengan adanya peraturan menteri tersebut seharusnya guru sudah mengerti akan tanggungjawab besarnya untuk mengabdikan diri pada negara dalam menciptakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang baik.

Seorang guru yang baik adalah guru yang berkompeten dan tidak bersikap subjektif ketika melaksanakan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan UU No. 14 pasal 20c yang berbunyi “guru berkewajiban: bertindak objektif dan tidak

diskriminatif atas dasar perimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran”. Dengan adanya guru yang subjektif dalam proses pembelajaran, siswa akan merasa diabaikan sehingga tidak memiliki semangat untuk belajar yang dapat berakibat pada menurunnya pemahaman siswa dalam menerima materi yang diberikan oleh guru. Hal tersebut berkaitan dengan kinerja seorang guru dalam memberikan pembelajaran kepada siswa.

Menurut Budi Setiawan dan Waridin (2006: 16) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro dan Daryanto, 2017:1). Dalam hal ini, karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja, namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui

seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif di masa akan datang.

Kinerja berarti seberapa baik seorang pegawai mampu memenuhi persyaratan kerja yang ada. Kualitas kerja pegawai ditentukan oleh kombinasi dari tiga factor yaitu *effort* (usaha) berarti seberapa keras seorang pegawai dalam bekerja, *ability* (kemampuan) terfokus pada kapabilitas seorang pegawai, sedangkan *direction* berarti seberapa baik seorang pegawai memahami apa yang diharapkan dari pekerjaan yang ia lakukan (Leslie and Lyoid, 2000:26). Nelson (1997:14) menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja sering kali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan (Bintoro dan Daryanto, 2017:116).

Penelitian terkini mengungkapkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara signifikan berpengaruh positif (Woro Juni Diastuti, 2014). Selain itu menurut Ester Manik, Kamal Bustomi (2011) menyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru. Hal ini juga didukung oleh penelitian Suwarni (2011) juga mengungkapkan hasil yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara variable gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap variable kinerja. Namun demikian, Djufri Hasan, Syamsul Bachri dan Bakri Hasanuddin (2017) pada penelitiannya menemukan hal sebaliknya. Bahwa ternyata variabel

Kepemimpinan memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan Ronald Sukwadi dan Yonathan (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang ada saat ini berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah Budaya kerja. Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi (Talidziduhu, 2005:17). Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru lebih baik. Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya (Bintoro dan Daryanto, 2017:119), terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu acara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Penelitian terkini mengungkapkan bahwa budaya kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, dan ketika nilai budaya meningkat diikuti pula dengan meningkatnya nilai kinerja guru (Suryani, 2013). Hasil ini juga didukung oleh penelitian Indah Mahanani, Lubis dan Widiartanto (2014) yang menyebutkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja guru (Nugroho Arianto, 2013:199).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah profesionalisme guru. Terdapat seperangkat tugas yang harus dilaksanakan oleh guru berhubungan dengan profesinya sebagai pengajar. Dalam *Sistem Praktik Keguruan* (1983) ada tiga jenis tugas guru, yaitu tugas profesi yang meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik dalam arti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar dalam arti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sedangkan melatih adalah mengembangkan keterampilan pada peserta didik (Hidayat, 2017:6-7).

Penelitian terkini mengungkapkan bahwa profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Tiara Dewi, 2015). Hasil ini mendukung penelitian Darmi (2012:12) yang mengungkapkan bahwa ada pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru.

Dalam kenyataannya penerapan budaya kerja yang diterapkan oleh Guru Sekolah Dasar kecamatan Tenggarang ini belum berjalan dan terlaksana dengan baik, guru diharapkan memiliki prestasi yang baik, dan mencapai hasil yang optimal, secara riil Guru Sekolah Dasar Negeri kecamatan Tenggarang ini belum mencapai itu semua, menurut hasil yang telah saya teliti sementara terdapat fenomena sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja guru

Table 1.1
Data Penilaian Sasaran Kerja Guru

DATA SASARAN KINERJA PEGAWAI GURU SDN SE-KECAMATAN TENGGARANG				
NO	NAMA SEKOLAH	Nilai Rata-rata Prestasi Kerja Guru		
		2015	2016	2017
1	SDN BATAAN 1	78	75	72
2	SDN BATAAN 2	80	79	78
3	SDN DAWUHAN	79	80	77
4	SDN GEBANG	82	83	85
5	SDN KAJAR 1	77	75	73
6	SDN KAJAR 2	75	73	70
7	SDN KASEMEK 1	81	84	80
8	SDN KASEMEK 2	80	78	79
9	SDN KONCER 1	83	85	79
10	SDN KONCER 2	79	77	74
11	SDN LOJAJAR	80	79	80
12	SDN PEKALANGAN 1	82	80	79
13	SDN PEKALANGAN 2	78	79	76
14	SDN PEKALANGAN 3	80	78	76
15	SDN SUMBER SALAM 1	83	84	79
16	SDN SUMBER SALAM 2	81	79	78
17	SDN TANGSIL KULON 1	80	77	75
18	SDN TANGSIL KULON 2	77	76	74
19	SDN TENG GARANG 1	80	78	76
20	SDN TENG GARANG 2	82	80	79
21	SDN TENG GARANG 3	79	80	78
Rata-rata		79.8	78.7	76.5

Sumber: Data SKP SD negeri se kecamatan Tenggarang 2015-2017

Data sasaran kinerja pegawai guru sekolah dasar negeri se-kecamatan Tenggarang yang terdapat pada table 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan pada nilai rata-rata prestasi kerja guru mulai dari tahun 2015 hingga 2017. Pada tahun 2016 terdapat 75% sekolah dasar yang mengalami penurunan nilai rata-rata prestasi kerja guru, sedangkan pada tahun 2017 85% sekolah dasar kembali mengalami penurunan nilai rata-rata kerja guru sekolah dasar.

2. Masih rendahnya tingkat kedisiplinan guru

Kedisiplinan guru dapat berdampak pada terhambatnya proses pembelajaran. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya guru yang terlambat datang ke sekolah dan terlambat masuk kelas. Hal ini dapat ditunjukkan dengan data prosentase absen guru sekolah dasar di kecamatan Tenggarang pada table dibawah ini

Table 1.2
Prosentase Guru yang absen di Sekolah Dasar Kecamatan Tenggarang

No.	Bulan	Tahun 2015 (%)	Tahun 2016 (%)	Selisih Perubahan (%)
1	Januari	5	5	0
2	Februari	0	2,5	2,5
3	Maret	2,5	2,5	0
4	April	0	5	5
5	Mei	2,5	5	2,5
6	Juni	5	7,5	2,5
7	Juli	2,5	5	2,5
8	Agustus	7,5	12,5	5
9	September	5	5	0
10	Oktober	0	2,5	2,5
11	November	2,5	5	2,5
12	Desember	5	5	0
	Rata-rata	3,13	5,21	2,08

Sumber: Absensi guru SD negeri di kecamatan Tenggarang 2015 dan 2016

Berdasarkan table tersebut dapat diketahui banyaknya guru yang absen pada tahun 2015 paling tinggi adalah pada bulan Agustus yaitu sebesar 7,5%. Rata-rata per bulan pada tahun 2015 adalah 3,13%. Sedangkan pada tahun 2016 paling tinggi adalah pada bulan Agustus yaitu sebesar 12,5% mengalami kenaikan sebesar 5% dibanding tahun sebelumnya. Rata-rata per bulan pada tahun 2016 adalah 5,21% lebih tinggi 2,08% dibanding tahun 2015.

3. Siswa terabaikan

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti yang dalam penelitian ini berperan sebagai guru sekolah dasar, guru PNS sibuk menyelesaikan permintaan berkas-berkas untuk sertifikasi sehingga siswa hanya diberi tugas tanpa diberi penjelasan. Guru bersertifikasi menerima uang tunjangan sertifikasi, tetapi enggan meningkatkan kualitas profesionalismenya.

4. Sebagian besar guru kurang memperhatikan prestasi siswa

Membebani siswa dengan mengerjakan soal di buku tanpa memberi penjelasan terlebih dahulu.

5. Kurangnya pengetahuan teknologi

Sebagian besar guru tidak dapat mengoperasikan teknologi yang tersedia di sekolah karena kurangnya pengetahuan guru tentang teknologi saat ini.

6. Pembuatan perangkat mengajar yang kurang maksimal

Sebagian besar guru mengcopy perangkat mengajar dari internet dan bukan menyusun sendiri sesuai kebutuhan. Berdasarkan data hasil wawancara awal dengan beberapa guru sekolah dasar di kecamatan Tenggarang yang terdapat pada table 1.3

Tabel 1.3

Prosentase Guru yang membuat Perangkat Mengajar dan Kisi-kisi Soal

Ujian

Tahun	Perangkat Mengajar		Kisi-kisi Soal	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
2014-2015	40%	60%	40%	60%
2015-2016	45%	55%	50%	50%
2016-2017	55%	45%	60%	40%

Sumber: Data olahan peneliti 2018

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa guru yang membuat perangkat mengajar masih rendah. Walaupun terjadi peningkatan prosentase guru yang membuat perangkat mengajar. Paling rendah terjadi pada tahun 2014-2015 yaitu hanya 40% yang membuat perangkat mengajar. Sedangkan tertinggi terjadi pada tahun ajaran 2016-2017 yaitu sebanyak 55%.

Sementara itu data guru yang membuat kisi-kisi soal ujian paling rendah terjadi pada tahun pelajaran 2014-2015, yaitu hanya 40% saja yang bersedia membuat kisi-kisi soal. Sementara 60% lainnya tidak bersedia membuat kisi-kisi soal ujian. Tetapi prosentase guru membuat kisi-kisi terus meningkat. Hal ini terbukti bahwa pada tahun pelajaran 2014-2015 guru yang membuat kisi-kisi soal sebanyak 60% sedangkan yang 40% tidak membuat kisi-kisi soal ujian.

Dalam mewujudkan kinerja guru yang sesuai dengan harapan dibutuhkan seorang kepala sekolah yang professional. Kepala sekolah sebagai bagian dari system sekolah menduduki posisi strategis dalam mengarahkan dan mendukung aktivitas guru dalam pembelajaran siswa. Mulyasa (2005) mengatakan bahwa dalam paradigma baru manajemen Pendidikan kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator* (EMASLIM).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bermaksud mengungkap pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru dan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah terjadinya penurunan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tenggarang Kabupaten Bondowoso. Sedangkan masalah penelitian yang akan diteliti adalah:

1. Apakah ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso?
2. Apakah ada pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso?
3. Apakah ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap profesionalisme guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso?
4. Apakah ada pengaruh signifikan budaya kerja terhadap profesionalisme guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso?
5. Apakah ada pengaruh signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso?
6. Apakah ada pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso?
7. Apakah ada pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap profesionalisme guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso
5. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru SD Negeri se-kecamatan kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru melalui profesionalisme guru SD Negeri se-kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan teori, minimal menguji teori-teori manajemen pendidikan yang berkaitan dengan kepemimpinan

kepala sekolah, budaya organisasi dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Dinas Pendidikan, khususnya Koordinator Wilayah Kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dalam membina guru Sekolah Dasar dan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru dan kinerja guru sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tenggarang kabupaten Bondowoso
- b. Dapat memberi motivasi bagi guru Sekolah Dasar agar supaya meningkatkan mutu pendidikan dapat tercapai

