

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pembangunan nasional merupakan suatu hal yang bersifat dinamis, oleh sebab itu sekolah sebagai lembaga pendidikan formal dituntut agar dapat mengikuti serta senantiasa meningkatkan kualitasnya seiring pesatnya perkembangan zaman demi terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menggerakkan roda pembangunan. Hal ini perlu dilakukan karena pertumbuhan ekonomi tidak hanya tergantung pada sumber daya alam saja, tetapi juga ditentukan oleh kreativitas sumber daya manusianya yakni berupa keterampilan, kemampuan manajemen dan kemampuan penguasaan teknologi. Karenanya sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius.

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan pembangunan pendidikan yang berkualitas karena pendidikan berkualitas akan melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, pembangunan bidang pendidikan memiliki peranan yang sangat strategis bagi keberhasilan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan salah satu kunci utama peningkatan mutu pendidikan di sebuah lembaga pendidikan seperti sekolah adalah guru. Kedudukan guru sebagai penentu keberhasilan pelaksanaan belajar mengajar dituntut untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara maksimal untuk menghadapi dan mengantisipasi

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang. Kinerja Guru dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu memberikan pembelajaran kepada siswa.

Guru merupakan pemeran utama dalam pendidikan karena menjadi tokoh teladan bahkan tokoh identifikasi diri bagi siswa. Guru hendaknya memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas pendidikan. Guru yang memiliki kinerja baik menunjukkan perilaku yang profesional dalam proses belajar mengajar, kejujuran, kedisiplinan, kemampuan kerja sama, hubungan antar siswa dan antar guru. Selain itu, guru juga menunjukkan kinerjanya dengan pembuatan program tahunan, program semester, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), daftar hadir, daftar nilai, dan daftar portofolio siswa.<sup>1</sup>

Keadaan ini dapat berkontribusi terhadap hasil belajar siswa karena guru merupakan seseorang yang merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Hasil belajar siswa merupakan produk yang dihasilkan dalam kegiatan proses pembelajaran. Hasil belajar siswa yang baik menunjukkan bahwa sekolah memiliki mutu pendidikan, proses pembelajaran yang baik, dan sumber daya manusia yang profesional.<sup>2</sup>

Namun kenyataannya menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum optimal, yakni sering ditemukan guru yang tidak membuat RPP, mengabaikan kelengkapan administrasi guru, memberikan tugas tanpa adanya proses tatap muka, penggunaan model dan metode yang monoton,

---

<sup>1</sup> Yusrizal Azwar, 2015, "Pengaruh Sertifikasi dan Kinerja Guru terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa di SMP Negeri 2 Banda Aceh", Jurnal Administrasi Pendidikan, 3, 2, Mei, hlm. 144-145

<sup>2</sup> M. Rahmatullah, 2016, "Kemampuan Mengajar guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Hasil Belajar Siswa". Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan, 1, 2, April, hlm. 119

dan evaluasi pembelajaran yang belum optimal.<sup>3</sup> Hal ini menunjukkan lemahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas utama mengajar, yaitu rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kemahiran dalam mengelola kelas, kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, motivasi berprestasi, kedisiplinan, komitmen profesi, dan kemampuan manajemen waktu.<sup>4</sup> Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar komponen dibidangnya dan guru harus mampu mengabdikan secara optimal. Oleh karena itu adanya aktivitas pengelolaan penilaian kinerja setiap individu pendidik atau tenaga kependidikan akan selanjutnya berdampak kepada proses pengembangan anak didik.<sup>5</sup>

Pentingnya kinerja guru dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berefek kepada mutu lulusan dan anak berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional termasuk

---

<sup>3</sup> Rasto Koswara, 2016, "*Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi*", Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 1, 1, Agustus, hlm. 65

<sup>4</sup> Lailatussaadah, 2015, *Upaya Peningkatan Kinerja Guru*, Intelektual, 3, 1, Januari, hlm. 19

<sup>5</sup> Direktorat Jendral Pendidikan Islam KEMENAG RI, 2010, *Manajemen Berbasis Kinerja Madrasah*, Jakarta : Pustaka Raya, hlm. 398

mencetak manusia yang berkualitas sehingga dapat membantu proses pembangunan negara. Oleh karena itu pemerintah terus mengupayakan berbagai hal untuk mendongkrak dan meningkatkan kompetensi guru agar memiliki kinerja yang baik. Diantaranya adalah dengan memberikan peluang untuk menempuh pendidikan minimal strata satu, memberikan pelatihan dan seminar, dan memberikan tunjangan sertifikasi.<sup>6</sup>

Indikator kinerja guru antara lain 1) perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran. Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau poses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran meliputi kegiatan pendahuluan pembelajaran, kegiatan inti pembelajaran, dan kegiatan penutup pembelajaran. 3) Evaluasi/penilaian pembelajaran, Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan.<sup>7</sup>

Salah satu pengoptimalan kinerja guru adalah dengan mengintegrasikan komponen sekolah, yang meliputi kepala sekolah, guru, karyawan, dan siswa. Komponen sekolah tersebut memberikan pengaruh terhadap sikap guru dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan pendidikan. Kinerja guru dapat bermakna apabila guru selalu

---

<sup>6</sup> Lailatussadiyah, 2015, "*Upaya Peningkatan Kinerja Guru, Intelektualita*", 3, 1, Januari, hlm. 17.

<sup>7</sup> Rusman, 2012, *Manajemen Kurikulum*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, hlm. 340-342.

menyadari kelebihan dan kekurangan dalam dirinya. Kesadaran tersebut dapat mendorong seorang guru untuk menciptakan generasi yang berkualitas sehingga menjadi upaya untuk meningkatkan kinerjanya. Keadaan ini dapat membentuk kualitas sekolah karena keberhasilan guru dalam membentuk dan mengelola pelaksanaan pendidikan di organisasi sekolah.<sup>8</sup>

Sekolah adalah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa di bawah pengawasan guru. Setiap sekolah memiliki budayanya sendiri karena budaya sekolah merupakan cerminan dari nilai, norma, aturan, moral, dan kebiasaan yang telah membentuk perilaku dan hubungan yang terjadi di sekolah. Budaya sekolah menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan, dan Dinas di lingkungannya. Budaya sekolah merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif sehingga membantu guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan efektif. Penerapan budaya sekolah akan memberikan petunjuk, warna/kesan, dan karakteristik sekolah yang akan mempengaruhi kinerja guru.<sup>9</sup>

Budaya sekolah penting untuk diterapkan terus menerus karena itu merupakan identitas sekolah. Budaya sekolah yang belum menunjukkan keberhasilan dan mampu bersaing dalam mencapai kualitas pendidikan perlu dilakukan perubahan. Perubahan budaya sekolah sangat penting karena dunia berubah dengan cepat, tuntutan masyarakat berubah,

---

<sup>8</sup> Srinatun, 2016, "Upaya Meningkatkan Kinerja Guru melalui Kultur Sekolah", *Integralistik*, 22, 1, Juli, hlm. 62

<sup>9</sup> S. Setiyani, 2014, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22, 2, Juli, hlm. 20

persaingan kemampuan sumber daya manusia, peningkatan kualitas pendidikan yang terus menerus berkelanjutan.

Menurut Mayer dan Rowen dan Jamaluddin, budaya sekolah merupakan jiwa (*spirit*) sebuah sekolah akan memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka ia tidak kondusif bagi pembentukan sekolah efektif. Sebaliknya budaya sekolah kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah efektif. Perubahan budaya sekolah sangat menentukan peningkatan suatu kinerja guru untuk mengubah suatu lingkungan belajar supaya menjadi lebih hidup, dinamis, nyata dan pembelajaran tidak akan menjadi sesuatu yang membosankan tetapi dapat berkarya secara profesional. Perubahan budaya sebagai komponen penting untuk menyediakan suatu kondisi agar kinerja guru tumbuh dengan baik.

Selain budaya sekolah, motivasi kerja juga memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru, sebagai upaya mencapai mutu lulusan. Peranan motivasi adalah sebagai proses yang membangkitkan dan menopang perilaku terarah pada tujuan tertentu yang disebabkan oleh faktor-faktor luar atau karakteristik pribadi dari individu yang bersangkutan. Motivasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena motivasi merupakan pendukung yang mengarahkan perilaku, tindakan atau kegiatan yang berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan.

Motivasi merupakan unsur yang dianggap krusial dalam mendukung kinerja seorang guru maupun pegawai lainnya. Guru yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan suatu kerjaan yang

sesuai dengan ekspektasi dari lingkungan organisasi. Menurut Mulyasa motivasi merupakan energi penggerak atau penarik yang menyebabkan adanya perilaku ke arah suatu tujuan tertentu.<sup>10</sup> Perbedaan kinerja antara orang satu dengan orang lain sebagian ditentukan oleh keinginan untuk bekerja keras dalam mencapai hasil yang optimal. Keinginan bekerja keras dipicu oleh faktor internal yang ada dalam diri orang yang disebut motivasi.<sup>11</sup> Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pembaharuan serta peningkatan kinerja seorang guru melalui motivasi kerja guru merupakan elemen yang dianggap krusial untuk meningkatkan kinerja guru dalam upaya mendorong setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.<sup>12</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya sekolah dan motivasi kerja guru. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Siti Zubaidah, yang berjudul "*Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMK N 1 Pabelan*". Hasil penelitian ini adalah budaya sekolah berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sebesar 67.6% kategori sedang. Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sebesar 100% kategori kuat serta. Budaya sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama

---

<sup>10</sup> E. Mulyasa, 2003, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung : Remaja Rosdakarya, hlm. 112

<sup>11</sup> E. Eros, 2014, "*Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah*", *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 1, 1, hlm. 12

<sup>12</sup> T. E. Ardiana, 2017, "*Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*", *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17, 2, April, hlm. 14

berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan.<sup>13</sup> Persamaan jurnal di atas dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru. Sedangkan perbedaannya adalah jurnal di atas membahas mengenai pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan, sementara penelitian yang akan diteliti fokus terhadap pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara tergolong tinggi. Demikian halnya dalam aspek budaya sekolah dan motivasi kerja telah dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan kajian teoritis, hasil penelitian terdahulu, dan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti tersebut melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian secara mendalam terkait peningkatan kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, judul penelitian yang diangkat dalam tesis ini adalah **“Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

---

<sup>13</sup> Siti Zubaidah, 2016, *“Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Mutu Pendidikan di SMK N 1 Pabelan”*, Jurnal Pendidikan, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 3, 1, November, hlm. 117

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Masih rendahnya kinerja guru pada sekolah menengah pertama.
2. Masih rendahnya motivasi kerja guru sekolah menengah pertama.
3. Budaya sekolah yang belum menunjukkan keberhasilan dan mampu bersaing dalam mencapai kualitas pendidikan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021?
3. Adakah pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi teoritik dalam bidang pendidikan terkait peningkatan kinerja guru.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi sekolah penelian ini sebagai bahan pertimbangan yang strategis dalam peningkatan kinerja guru.
- b. Bagi kepala sekolah penelitian ini dapat memberikan pertimbangan dalam peningkatan kinerja guru
- c. Bagi guru penelitian ini dapat memberikan pertimbangan dalam peningkatan dalam peningkatan kinerja guru.

## **F. Sistematika Penelitian**

Penulisan dalam penelitian tesis ini terdiri dari lima bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I, merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari : Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan

BAB II, merupakan kajian teori yang berisi tentang diskripsi teori dan konsep yang berkaitan dengan judul tesis ini, diantaranya ialah Kinerja Guru, meliputi : pengertian kinerja guru, faktor yang mempengaruhi kinerja guru, indikator kinerja guru, penilaian kinerja. Motivasi Kerja meliputi : pengertian motivasi kerja, pentingnya motivasi kerja, jenis-jenis motivasi kerja, indikator motivasi mengajar guru. Budaya Sekolah : pengertian budaya sekolah, karakteristik budaya sekolah, fungsi budaya sekolah, indikator budaya sekolah, jenis-jenis budaya sekolah, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir.

BAB III, merupakan metode yang membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, uji kebasahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV, merupakan pembahasan yang memuat hasil penelitian dan analisis yang menjawab rumusan masalah. Bab ini akan membahas tentang deskripsi data : gambaran secara umum SMPN se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara, Analisis data : analisis pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-

Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021, pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021. Pembahasan : pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021, pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021.

BAB V, merupakan penutup. Bab ini berisi dua sub bab yang terdiri berisi penutup yang meliputi kesimpulan dan saran-saran yang terkait dengan penelitian di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kecamatan Kedung Kabupaten Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021. Kemudian sebagai pelengkap akan dicantumkan pula daftar pustaka dan lampiran-lampiran.