

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu menjawab tantangan jaman yang selalu berubah. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

Oleh karena itu, guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis. Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 1, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Ketujuh tugas utama tersebut bertujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme dalam rangka memenuhi kesamaan hak bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Mengingat pentingnya kedudukan, peran, dan fungsi guru selaku tenaga pendidik, pengajar, pembimbing, dan pelatih, maka diperlukan motivasi kerja dan budaya sekolah yang tinggi untuk peningkatan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas.

Guru sebagai tenaga pendidik yang profesional merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan, hal ini dikarenakan guru langsung berhadapan dengan siswa untuk memberikan pembelajaran, bimbingan, pendidikan, dan pengalaman yang akan menghasilkan lulusan yang diharapkan. Sehingga kualitas pendidikan sangat dipengaruhi dengan kualitas guru.

Guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Kinerja guru akan menjadi optimal, apabila diintegrasikan dengan komponen yang ada di sekolah, yang meliputi kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, serta iklim atau budaya sekolah yang ada. Tinggi rendahnya kinerja berkaitan erat dengan sistem penghargaan yang ditetapkan oleh lembaga atau organisasi tempat guru bekerja. Pemberiaan penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Selain itu guru haruslah mempunyai motivasi kerja dan semangat yang tinggi dalam pengabdianya untuk mendidik siswa. Motivasi kerja tersebut dapat dilihat dari cara guru tersebut dalam mempersiapkan segala sesuatu untuk menunjang keberhasilan tujuan yang akan dicapai. Seorang guru mempunyai kesiapan dalam pembelajaran, meliputi penguasaan bahan ajar, kemampuan untuk menghubungkan materi prasyarat kepada materi pokok yang akan disampaikan. Jika motivasi guru dalam bekerja sudah dapat terpenuhi, maka guru akan bekerja dengan lebih baik dan penuh semangat. Dengan kata lain motivasi kerja dengan kinerja guru akan berjalan beriringan. Motivasi kerja memiliki peranan penting

bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi, guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Hal lain yang diperlukan oleh guru ketika bekerja membuat perencanaan, pengelolaan, dan sekaligus menjadi pelaku serta evaluasi yang berkesinambungan untuk mencapai hasil belajar siswa yang maksimal adalah budaya sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, serta hubungan baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah dengan orang tua murid atau masyarakat sehingga diharapkan akan tercipta budaya yang kuat yang dipegang secara intensif dan dianut secara bersama-sama oleh unsur-unsur yang ada di sekolah. Budaya sekolah yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku-perilaku anggota di sekolah sehingga pada akhirnya meningkatkan kinerja guru.

Iwan dalam situsnya <http://poskotanews.com/2013/08/26/sebagian-besar-guru-di-kabupaten-bogor-belum-sarjana/>, menyatakan kinerja guru khususnya di wilayah Bogor berdasarkan hasil survei Dinas Pendidikan (Disdik) Kabupaten Bogor tercatat bahwa dari 1.790 tenaga pendidik di Kabupaten Bogor, 1.401 guru diantaranya belum bergelar sarjana. Selain itu dari banyaknya sekolah-sekolah yang ada di Bogor belum menunjukkan identitas khusus yang mengarah pada kualitas pendidikan. Masih banyak persamaan yang ditemukan dari berbagai tingkat sekolah, misalnya kebanyakan sekolah mengadakan ekstrakurikuler yang mengarah pada Pramuka, seni, dan olah raga.

Begitu juga di sekolah TK, SD, SMP, dan SMA Nasional Plus Badan Pendidikan Kristen (BPK) PENABUR Bogor yang merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta yang ada di kota Bogor yang memiliki kualitas yang baik. Hal

ini ditunjukkan dengan animo masyarakat yang masih mempercayakan pendidikan putra-putri mereka di sekolah tersebut. Sekolah ini menerapkan penggunaan dua bahasa, yaitu Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia sebagai bahasa pengantar dalam kegiatan pembelajaran. Hal inilah yang menjadi salah satu daya tarik bagi para orangtua yang ingin memberikan kualitas pendidikan yang baik bagi putra-putrinya.

Sekolah ini berkembang secara bertahap. Hal ini terlihat dari keberadaan jenjang sekolah yang semula hanya ada TK, namun sekarang sudah bertambah dengan adanya SD, SMP, dan SMA dalam kurun waktu lebih dari 15 tahun. Hal ini menunjukkan keberadaan sekolah ini dapat memenuhi kebutuhan masyarakat di dalam penyediaan pendidikan yang bermutu. Karena itu untuk menjaga mutu pendidikan, sekolah ini telah melakukan beragam kebijakan khususnya terhadap guru, salah satu diantaranya yaitu memberikan penghargaan kepada guru-guru yang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sekolah menyadari sepenuhnya peranan penting guru dalam meningkatkan proses pembelajaran dan mutu siswa.

Sekolah ini sudah mendapatkan peringkat Akreditasi A, yang berarti sangat baik. Seiring dengan perolehan peringkat sekolah tersebut, tuntutan akan kinerja gurupun semakin tinggi. Hal ini dikarenakan adanya beberapa sekolah yang sejenis yang dapat menjadi pesaing dalam penyediaan sekolah yang bermutu. Berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan guru yang menunjukkan motivasi kerja belum optimal contohnya masih terdapat guru-guru yang belum menyiapkan perangkat pembelajaran dengan tepat waktu, yang pada akhirnya mengurangi penilaian kinerjanya tersebut. Selain itu masih didapati guru

yang belum menyiapkan RPP yang lengkap dan baik. Beberapa guru juga didapati belum mampu mengembangkan materi pembelajaran, yang menyebabkan proses pembelajaran berjalan secara monoton. Dalam menjalankan proses pembelajaran, ditemukan beberapa guru belum menyiapkan media pembelajaran yang dapat membantu pemahaman siswa terhadap materi pembelajaran. Adanya guru yang mengajarkan bidang studi yang bukan spesialisasinya mengakibatkan penyampaian materi pembelajaran tidak dapat dilakukan dengan maksimal. Oleh karena itu perlu dicari solusi untuk memperbaiki kualitas kinerja guru di sekolah tersebut.

Motivasi kerja guru di sekolah ini juga berbeda-beda, ada beberapa guru yang masih belum berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan belum berusaha meningkatkan kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang menyebabkan pencapaian tujuan pembelajaran menjadi tidak maksimal.

Budaya sekolah dalam memberi penghargaan kepada guru yang berprestasi dalam proses kegiatan pembelajaran dan memiliki motivasi kerja untuk melakukan proses pembelajaran telah diterapkan di sekolah TK, SD, SMP, dan SMA Nasional Plus BPK PENABUR Bogor selama tiga tahun pelajaran sejak tahun pelajaran 2014 - 2015. Budaya sekolah ini dilakukan agar guru dapat meningkatkan kinerjanya. Penghargaan ini secara langsung mempengaruhi penerimaan insentif guru karena guru berprestasi berhak mendapatkan bonus satu kali gaji. Namun pada kenyataannya belum semua guru memiliki budaya kerja berkompetisi sehingga hal ini menyebabkan penerima penghargaan guru-guru berprestasi hanya diterima beberapa guru yang sama yang menerima penghargaan

pada tahun sebelumnya. Berikut daftar nama guru-guru berprestasi di TK, SD, SMP, dan SMA Nasional Plus BPK PENABUR Bogor.

**Tabel 1.1. Guru-guru Berprestasi
di TK, SD, SMP, dan SMA Nasional Plus BPK PENABUR Bogor**

Unit	2014 - 2015	2015 – 2016	2016 – 2017
TK	Novana Ambarita, S.Pd	Novana Ambarita, S.Pd	Novana Ambarita, S.Pd
SD	Thresia Hotma Ulie, S.Pd	Lisrina Gunawan, S.Si	Erlinda br Ginting, S.Si
SMP	Lorenta Nurmauli Tobing, S.Pd	Shely, S.S	Lorenta Nurmauli Tobing, S.Pd
SMA	Yulian Manuwar Putri, S.Pd	Citra Simarmata, S.Pd	Saurma Lela Siahaan, S.Pd

Sumber: Bagian Kepegawaian Yayasan BPK PENABUR Bogor, 2017.

Dari tabel di atas diketahui bahwa penerima penghargaan Guru Berprestasi di unit TK Nasional Plus BPK PENABUR Bogor secara berturut-turut selama tiga tahun pelajaran diraih oleh Novana Ambarita, S.Pd, sedangkan di unit SMP Nasional Plus BPK PENABUR Bogor penerima penghargaan Guru Berprestasi dalam dua tahun pelajaran diraih oleh Lorenta Nurmauli Tobing, S.Pd.

Keadaan ini menunjukkan budaya organisasi untuk memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi belum dihargai oleh semua guru, sehingga ada beberapa guru yang kurang berupaya untuk berprestasi dalam melakukan tugas-tugasnya yang nantinya dapat menurunkan mutu pembelajaran di yayasan pendidikan tersebut. Terlebih lagi dalam menghadapi persaingan dalam pelayanan di bidang pendidikan, TK, SD, SMP, dan SMA Nasional Plus BPK PENABUR Bogor melalui para guru harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kajian penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah pada guru-guru di TK, SD, SMP, dan SMA Nasional Plus BPK PENABUR Bogor belum pernah dilaksanakan. Penelitian ini merupakan langkah yang dapat membantu upaya pengembangan mutu pendidikan terhadap guru yang terus dilakukan sebagai antisipasi dan respons terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat karena hal ini merupakan keharusan dan tanggung jawab lembaga pendidikan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “Motivasi Kerja, Budaya Sekolah, dan Kinerja Guru di TK, SD, SMP, dan SMA Nasional Plus BPK PENABUR Bogor”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja guru yang berbeda-beda.
2. Masih terdapat guru-guru yang belum menyiapkan perangkat pembelajaran dengan tepat waktu.
3. Masih didapati guru yang tidak menyiapkan RPP yang lengkap dan baik.
4. Beberapa guru belum mengembangkan materi pembelajaran.
5. Beberapa guru belum menyiapkan media pembelajaran yang dapat membantu pemahaman siswa terhadap materi pembelajaran.
6. Belum semua guru berkomunikasi dalam Bahasa Inggris dengan siswa dan guru-guru di luar jam mata pelajaran yang menggunakan bahasa pengantar Bahasa Inggris.

7. Belum semua guru menunjukkan sikap kompetitif untuk berprestasi.
8. Ditemukan guru yang kurang tertarik dengan adanya pemberian penghargaan bagi guru berprestasi.
9. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
10. Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru.
11. Pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka yang menjadi batasan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru TK, SD, SMP, dan SMA Nasional Plus BPK PENABUR Bogor.

D. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan pada latar belakang penelitian, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru-guru TK, SD, SMP, dan SMA Nasional Plus BPK PENABUR Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru-guru TK, SD, SMP, dan SMA Nasional Plus BPK PENABUR Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru-guru TK, SD, SMP, dan SMA Nasional Plus BPK PENABUR Bogor?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru TK, SD, SMP, dan SMA Nasional Plus BPK PENABUR Bogor.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru TK, SD, SMP, dan SMA Nasional Plus BPK PENABUR Bogor.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru TK, SD, SMP, dan SMA Nasional Plus BPK PENABUR Bogor.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti.

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan berkenaan dengan peranan motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru.

2. Bagi guru.

Hasil penelitian ini menjadi bekal dalam meningkatkan pengetahuan dan pemahaman kinerja guru dalam mendukung pelaksanaan tugas dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai guru dan memperbaiki kualitas pembelajaran di kelas sehingga mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

3. Bagi Kepala Sekolah.

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan kepala sekolah untuk mengoptimalkan motivasi kerja dan budaya sekolah sehingga dapat

meningkatkan kinerja guru di TK, SD, SMP, dan SMA Nasional Plus BPK PENABUR Bogor.

4. Bagi Yayasan BPK PENABUR Bogor.

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber informasi dalam penerapan aspek-aspek motivasi kerja dan budaya sekolah di Yayasan BPK PENABUR Bogor.