

## BAB I

### Pendahuluan

#### A. Latar belakang masalah

Mutu dan jumlah sumber daya manusia yang baik dapat terwujud bila ditunjang oleh berbagai unsur, antara lain unsur sekolah. Setiap sekolah dapat melaksanakan, meningkatkan dan mengembangkan sekolah ke arah yang lebih maju. Sumber daya manusia yang terdidik diharapkan mampu berkarya, karya tersebut menghasilkan produk atau jasa yang dapat dijual, sehingga ia dapat memperoleh penghasilan yang layak. Penghasilan dapat dibelanjakan untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui peningkatan produk atau jasa, penghasilan dan pembelanjaan, dengan sendirinya ekonomi dapat berkembang.

Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang produktif, berfikir secara efektif dan efisien. Kondisi ini dapat diwujudkan jika kita memiliki guru yang dapat diandalkan dan mampu menghasilkan generasi bangsa yang bermoral dan pandai. Guru dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan sekolah, baik sekolah pemerintah ataupun sekolah swasta.

Guru selaku pendidik memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan. Peran guru sangat menentukan dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan. Guru selaku agen pembelajaran dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dalam koridor pembangunan pendidikan. Oleh karena itu profesi guru perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat.

Kompetensi, merupakan salah satu syarat yang wajib dimiliki oleh seorang guru untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik. Ditinjau dari ruang lingkup administratif,

syarat kompetensi tersebut dibuktikan dengan adanya sertifikat. Namun dalam ruang lingkup teknologi pendidikan, kompetensi tersebut dilihat secara fungsional, yaitu kemampuannya mengelola kegiatan belajar dan pembelajaran.

Secara umum mutu sekolah dapat dikatakan gambaran mengenai baik buruknya hasil yang dicapai oleh peserta didik dalam proses pendidikan yang dilaksanakan. Sekolah dianggap bermutu bila berhasil mengubah tingkah laku peserta didik dikaitkan dengan tujuan pendidikannya. Kemajuan sebuah sekolah satu diantaranya tergantung dari para guru atau sumber daya manusia yang mengendalikan sekolah tersebut.

Pendidikan SMP Negeri di Jakarta Utara dalam kondisi memprihatinkan, faktanya dalam peringkat Ujian Nasional tahun 2014 untuk tingkat DKI, SMPN 21 berada pada peringkat 382, SMPN 122 peringkat 612, SMPN 112 peringkat 679, SMPN 120 peringkat 724, dan SMPN 261 peringkat 874. Kondisi ini, salah satu diantaranya tergantung dari para guru yang ada. Setahun kemudian, tepatnya pada tahun 2015 pemerintah menyelenggarakan UKG (Uji Kompetensi Guru).

Berdasarkan informasi yang diperoleh bahwa hasil UKG tahun 2015 umumnya masih dibawah standar KKM (Kriteria Kelulusan Minimal) yang sudah ditentukan. Rata-rata UKG Nasional adalah 53.02, sedangkan pemerintah menargetkan rata-rata nilai di angka 55. Kemudian hasil rata-rata UKG untuk Provinsi DKI adalah 58.36, sementara itu hasil rata-rata UKG khusus untuk guru SMP di Kota Administratif Jakarta Utara adalah 63.10.

Berdasarkan fakta-fakta:

1. Banyak guru yang sudah bersertifikat pendidik tetapi tidak dapat terbit SK tunjangan profesinya, hal itu terjadi karena tunjangan profesi diberikan atas prestasi kerja, oleh karena itu tidak semua guru yang sudah memperoleh sertifikat pendidik akan otomatis memperoleh tunjangan profesi (Tempo, 2014).

2. Sekitar 800.000 guru kesulitan naik pangkat ke golongan berikutnya. Sebagian besar guru TK-SMA/SMK stagnan di golongan IV A. Para guru tidak mampu memenuhi persyaratan membuat karya tulis ilmiah. Mereka masih lemah dalam penulisan karya ilmiah dan minim bimbingan (Sulistiyo, 2014).
3. Pengamatan, kinerja guru di beberapa SLTPN Kota Surabaya terlihat masih memprihatinkan, hasil dari penelitian Ni Ketut Rohani (Rohani, 2004).
4. Dalam lingkup yang lebih sempit BPK PENABUR Jakarta juga menghadapi persoalan, yaitu ada sebagian guru kompetensi mengajarnya belum memenuhi tuntutan yang semestinya (Kwartolo, 2005).

Dari uraian di atas kinerja guru menunjukkan adanya masalah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Berdasarkan penelitian awal, faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain: (satu) lingkungan kerja, hasil dari penelitian Arief Rahman, Adam Idris, Syahrani (Rahman, Idris dan Syahrani 2014); (dua) kepuasan kerja, hasil dari penelitian Hesti Suprihatiningrum dan Tri Bodroastuti (Suprihatiningrum & Bodroastuti, n.d.); (tiga) perputaran tugas kerja, hasil dari penelitian Susanti Dewi dan Mutiasari (Dewi & Mutiasari, 2007); (empat) penghargaan, hasil dari penelitian Stephen N. M Nzuve dan Mwangi Pauline Njambi (Nzuve & Njambi, 2015); (lima) pengalaman kerja, hasil dari penelitian Nurul Hasanah dan Satrio Agung Kurniawan (Hasanah & Kurniawan, 2017); (enam) pembagian kerja dan wewenang karyawan, hasil dari penelitian Taufik Hermawan (Hermawan, 2013); (tujuh) motivasi pelayanan masyarakat, hasil dari penelitian Korkaew Jankingthong dan Suthinee Rurkkhum (Jankingthong & Rurkkhum, 2012); (delapan) pelatihan dan pengembangan, hasil dari penelitian Hassan M. E. Aboazoum, Umar Nimran dan Mochammad Al Musadieq (Aboazoum, Nimran & Musadieq, 2015); (sembilan) disiplin kerja, hasil dari penelitian Yordan Ariandy dan

Dadang Iskandar (Ariandy & Iskandar, 2015); (10) perilaku sosial, hasil dari penelitian Abdullah Khan, Shariq Ahmed, Sameer Paul, dan Syed Hasnain Alam Kazmi (Khan, Ahmed, Paul & Kazmi 2017); (11) motivasi kerja, hasil dari penelitian Supattra Kanchanopast (Kanchanopast, 2013); (12) partisipasi karyawan, hasil dari penelitian Syed Umar Farooq, Muhammad Shahid Shams, dan Murtaza M. Niazi (Farooq, Shams & Niazi, 2015); dan (13) pengawasan, hasil dari penelitian Gusti Rina Fariany (Fariany, 2011).

Dapat diasumsikan bahwa kinerja guru kemungkinan dapat ditingkatkan apabila ada pembinaan kepala sekolah. Pembinaan kepala sekolah merupakan bagian dari upaya memelihara, menumbuhkan, mengembangkan melalui usaha dan kegiatan dengan memberikan pendidikan, tuntunan terhadap guru yang dibina untuk meningkatkan, dan mengubah pengetahuan, keterampilan, sikap, dan tingkah lakunya. Agar dapat mencapai standar tertentu sesuai dengan yang dituntut oleh jabatannya.

Kultur kerja dapat pula mempengaruhi kinerja guru. Kultur kerja merupakan roh atau jiwa organisasi yang mengikat seluruh personel yang bekerja dalam organisasi dimaksud untuk membangun organisasi yang sehat melalui aturan dan budaya agar proses pelaksanaan tugas dalam organisasi memiliki kebiasaan berdasarkan aturan dan kesepakatan, agar terwujud kebiasaan bekerja positif seperti: tepat waktu, produktif, kreatif, mau belajar, selalu berpikir positif, rapih dan menarik. Kultur kerja yang positif diasumsikan dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan temuan di lapangan terlihat juga bahwa sebagian guru masih menjadikan sikap terhadap profesi masih rendah, sehingga kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini juga menjadi kendala yang perlu mendapat perhatian khusus. Oleh karena itu sikap terhadap profesi yang berdasarkan pada pendirian atau komitmen

terhadap pekerjaan guru perlu ditingkatkan melalui peningkatan fasilitas, finansial yang berkaitan dengan kesejahteraan maupun penghargaan atau penghormatan (*regard*) dari masyarakat, sehingga diasumsikan dapat meningkatkan kinerja guru.

Percaya diri dapat pula mempengaruhi kinerja guru, karena percaya diri merupakan keyakinan seseorang atas kapabilitasnya dalam menjalankan tugas. Keyakinan dan kepercayaan ini akan menjaga secara kontinyu dalam meniti jalan kreativitas untuk menjadi motivasi diri dalam berkomunikasi dan berbicara untuk dapat berprestasi dalam belajar dan karier. Rasa percaya terhadap diri sendiri merupakan langkah awal kreativitas untuk berprestasi sebaik-baiknya, sehingga guru yang memiliki rasa percaya diri diasumsikan dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hal di atas, maka penting dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah, Kultur Kerja, Sikap Profesi dan Percaya Diri terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Jakarta Utara”.

## **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut: (satu) pengaruh unsur sekolah terhadap mutu sumber daya manusia, (dua) peranan guru dalam kehidupan sekolah, (tiga) peranan guru dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan, (empat) mutu sekolah gambaran mengenai hasil yang dicapai oleh peserta didik, (lima) kemajuan sekolah tergantung dari para guru, (enam) dalam peringkat Ujian Nasional tahun 2014 untuk tingkat DKI, SMPN di Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara berada pada posisi rendah (tujuh) kinerja guru masih mengalami masalah (delapan) guru kinerjanya belum memenuhi tuntutan yang semestinya (sembilan) pengaruh pembinaan kepala sekolah, (10) pengaruh kultur kerja guru, (11) pengaruh sikap profesi guru, (12) guru belum

mengimplementasikan program sesuai komitmen, (13) pengaruh kepercayaan diri guru, (14) guru yang sudah memperoleh sertifikat pendidik tidak otomatis memperoleh tunjangan profesi, (15) Sekitar 800.000 guru kesulitan naik pangkat ke golongan berikutnya, serta (16) kinerja guru di beberapa SLTPN Kota Surabaya masih memprihatinkan.

### **C. Pembatasan masalah**

Kinerja guru merupakan gambaran dari akumulasi kegiatan guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan, kontrol, hingga pada pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Gambaran kinerja guru nampak baik, jika aspek perencanaannya dilaksanakan dengan baik. Demikian pula pelaksanaan hingga sampai pada evaluasi yang diberikan atas kegiatan itu.

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini dibatasi pada: (satu) pengaruh pembinaan kepala sekolah, (dua) pengaruh kultur kerja, (tiga) pengaruh sikap profesi, dan (empat) pengaruh percaya diri terhadap kinerja guru SMP negeri di Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara.

### **D. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, pembatasan masalah sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pembinaan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kultur kerja?
2. Apakah pembinaan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap sikap profesi?
3. Apakah pembinaan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap percaya diri?

4. Apakah pembinaan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru?
5. Apakah kultur kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru?
6. Apakah sikap profesi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru?
7. Apakah percaya diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru?
8. Apakah sikap profesi berpengaruh langsung positif terhadap percaya diri?
9. Apakah kultur kerja berpengaruh langsung positif terhadap sikap profesi?
10. Apakah pembinaan kepala sekolah berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui sikap profesi?
11. Apakah kultur kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui sikap profesi?
12. Apakah pembinaan kepala sekolah berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui percaya diri?
13. Apakah sikap profesi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui percaya diri?

#### **E. Tujuan penelitian**

Secara umum penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengkaji tentang kinerja guru serta beberapa faktor yang mempengaruhinya. Melalui kajian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut menjadi bagian yang perlu diperhatikan guru.

Secara khusus penelitian ini diarahkan bertujuan untuk mengkaji dan mendeskripsikan berbagai variabel yang memberikan pengaruh pada kinerja guru yakni:

1. Mengetahui pengaruh pembinaan kepala sekolah terhadap kultur kerja.
2. Mengetahui pengaruh pembinaan kepala sekolah terhadap sikap profesi.
3. Mengetahui pengaruh pembinaan kepala sekolah terhadap percaya diri.
4. Mengetahui pengaruh pembinaan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

5. Mengetahui pengaruh kultur kerja terhadap kinerja guru.
6. Mengetahui pengaruh sikap profesi terhadap kinerja guru.
7. Mengetahui pengaruh percaya diri terhadap kinerja guru.
8. Mengetahui pengaruh sikap profesi terhadap percaya diri.
9. Mengetahui pengaruh kultur kerja terhadap sikap profesi.
10. Mengetahui pengaruh tidak langsung pembinaan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui sikap profesi.
11. Mengetahui pengaruh tidak langsung kultur kerja terhadap kinerja guru melalui sikap profesi.
12. Mengetahui pengaruh tidak langsung pembinaan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui percaya diri.
13. Mengetahui pengaruh tidak langsung sikap profesi terhadap kinerja guru melalui percaya diri.

#### **F. Kegunaan hasil penelitian**

Manfaat yang dicapai yang dapat disumbangkan:

1. Secara teoritis: untuk mendapatkan informasi tentang berbagai masalah yang berkaitan dengan kegiatan usaha peningkatan kinerja guru.
2. Secara praktis: Bagi pimpinan sekolah, untuk menentukan kebijakan yang berkaitan dengan usaha meningkatkan kinerja guru.

#### **G. Kebaruan penelitian**

Berdasarkan analisis indikator variabel kinerja guru, indikator tanggung jawab memperoleh skor tertinggi dengan skor rata-rata 396. Untuk itu guru perlu mempertahankan kebiasaan pada setiap awal tahun ajaran menyusun program pengajaran, yang berpedoman kepada silabus kurikulum yang berlaku.

Berdasarkan analisis indikator variabel pembinaan kepala sekolah, indikator peningkatan hasil belajar memperoleh skor tertinggi dengan skor rata-rata 382. Untuk itu kepala sekolah perlu mempertahankan usaha meningkatkan kemampuan profesional guru dan menumbuhkan semangat kerja guru.

Berdasarkan analisis indikator variabel kultur kerja, indikator perilaku memperoleh skor tertinggi dengan skor rata-rata 386. Untuk itu unsur pimpinan sekolah perlu mempertahankan kebiasaan saling menghormati antar sesama guru dan pegawai, kebiasaan para guru untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas-tugas sekolah yang penting, sehingga berdampak positif untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan analisis indikator variabel sikap profesi, indikator kesenangan memperoleh skor tertinggi dengan skor rata-rata 378. Untuk itu guru perlu mempertahankan keteladanan dalam berperilaku di kelas, mengelola kelas dengan baik sebelum mengajar dan menggunakan satuan pelajaran dengan teliti ketika mengajar.

Berdasarkan analisis indikator variabel percaya diri, indikator aktualisasi diri memperoleh skor tertinggi dengan skor rata-rata 361. Untuk itu guru perlu mempertahankan keyakinannya dapat melanjutkan pendidikan dalam bidang keguruan agar dapat menambah pengetahuan yang menunjang pelaksanaan tugasnya sebagai guru.