

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan kebutuhan manusia sepanjang hayat. Dengan adanya pendidikan, setiap individu dapat mendapatkan, mengembangkan, dan memanfaatkan keterampilannya yang akan berguna di masa depan. Seperti yang dikutip oleh Nanang Fattah dalam *Dictionary of Education* yang menyatakan pendidikan sebagai “suatu proses seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan tingkah laku lainnya di dalam masyarakat tempat mereka hidup”.¹ Selain itu, tujuan pendidikan menurut UNESCO tertuang di dalam empat pilar pendidikan untuk masa sekarang maupun masa depan, yaitu *learning to know* (belajar untuk mengetahui), *learning to do* (belajar untuk berkarya), *learning to be* (belajar untuk berkembang utuh), dan *learning to live together* (belajar untuk hidup bersama).

Karena pentingnya pendidikan sebagai modal utama di dalam pembangunan suatu bangsa, maka diperlukan perhatian khusus di dalam mutu pendidikan baik dalam segi kualitas maupun kuantitasnya. Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tertuang di dalam Undang-

¹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1996), h.4

undang No. 20 Tahun 2003 pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan:

“Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap perubahan zaman”.²

Indonesia merupakan negara berkembang yang masih perlu melakukan perbaikan dalam peningkatan mutu pendidikan. Pendidikan yang bermutu ditentukan oleh beberapa komponen yang terkait, mulai dari input (masukan), proses, dan output (keluaran) serta dengan pengelolaan manajemen yang bagus.³ Seluruh komponen tersebut sangat menentukan tinggi rendahnya suatu sistem pendidikan, sehingga dibutuhkan keterkaitan dan kesinambungan di dalam masing-masing komponen tersebut.

Salah satu komponen yang sangat penting di dalam peningkatan mutu pendidikan yaitu adanya sumber daya pendidikan yang siap dan tersedia. Sumber daya pendidikan itu sendiri terbagi atas sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, karyawan, siswa), sumberdaya material (sarana prasarana, pembiayaan, dll), serta perangkat lunak yang ada di dalamnya. Tenaga kependidikan yaitu guru termasuk di dalam sumber daya manusia yang turut berperan di dalam peningkatan mutu pendidikan.

Guru memegang peranan penting di dalam kegiatan belajar mengajar karena guru berinteraksi secara langsung dengan murid, mendidik, serta

2 Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas hal. 1

3 Aminatul Zahroh, *Total Quality Management*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), h. 97

mentransfer ilmu. Guru haruslah memiliki kemampuan mengajar yang memadai agar kegiatan belajar mengajar berjalan dengan efektif. Guru yang memiliki kemampuan mengajar yang baik akan tercermin di dalam kinerjanya. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dapat diartikan sebagai guru yang dapat menjalani tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dengan rasa penuh semangat dan melaksanakan tugas dengan rasa senang.

Sebagai seorang guru, sudah seharusnya melakukan pekerjaannya dengan tanggung jawab dan profesional sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Adapun tugas pendidik menurut UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003 Pasal 39 menyebutkan bahwa pendidik bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Penyelesaian dari tugas dan kegiatan yang dilakukan oleh guru akan menentukan tinggi rendahnya kinerja yang dimiliki.

Salah satu surat kabar online memuat:

Pemprov DKI akan mengevaluasi kualitas guru untuk meningkatkan mutu pendidikan ibu kota. Evaluasi dimaksudkan untuk mengetahui kualifikasi tenaga pendidik, baik dari sisi intelektual serta kemampuan mengajar dan mendidik. "Dari evaluasi akan diketahui berapa banyak orang memiliki hati untuk menjadi guru. Kalau tidak ada hati menjadi guru dipindahkan ke Dinas lain". Ujar Basuki Tjahya Purnama (Ahok). Tindakan pemindahan guru ke dinas lain agar mutu pendidikan meningkat serta tidak ada pungutan liar di sekolah, guru malas mengajar dan hanya mengurus proyek sekolah. "Sebab banyak sekolah yang gurunya malas masuk, jadi anak muridnya pakai guru les dari luar". Ujar Ahok. Guru

harus memiliki kinerja baik untuk mutu pendidikan dan karakter moral dari peserta didik. (10/03/2014).⁴

Menurut UU No.14 Tahun 2005 Pasal 8 Tentang Guru dan Dosen, menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kinerja seorang guru sangat mempengaruhi kualitas belajar siswa, dan hal ini akan berdampak pada tinggi rendahnya mutu pendidikan. Rendahnya kinerja guru tersebut dapat dikatakan bahwa masih kurang maksimalnya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pendidik. Kinerja guru terlihat dari proses kerja yang menunjukkan kemampuan serta perilaku sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Di surat kabar online lain memuat:

Wakil Gubernur DKI Jakarta Basuki Tjahaja Purnama (Ahok) kecewa dengan guru yang kualitasnya rendah dan pikirannya selalu ingin pulang. Akibat kurang pengawasan, sampai ada siswa yang bikin video mesum di sekolah. Kekecewaan Ahok berasal karena Pemprov DKI Jakarta telah menganggarkan Rp 7 triliun untuk membayar gaji guru. Namun kinerja guru di DKI Jakarta tidak sebesar gajinya”⁵ (14/11/2013)

Seorang guru memiliki tugas mulia yaitu untuk mencerdaskan siswa. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya lingkungan tempat ia bekerja. Jika lingkungan kerjanya menanamkan kebiasaan-

⁴ www.brritasatu.com/read/913/basuki_pindahkan_guru_yang_tak_punya_hati_mengajar (diakses pada Maret 2015)

⁵ www.m.merdeka.com/jakarta/ahok-guru-ingin-cepat-pulang-akibatnya-siswa-buat-video-mesum.html (diakses pada 28 Juni 2015)

kebiasaan baik, maka akan mempengaruhi sikap dan perilaku guru dalam bekerja. Karena sikap dan perilaku mengarahkan guru bagaimana ia bekerja maka akan mempengaruhi kinerja guru tersebut. Sikap dan perilaku yang menuntut kualitas bekerja dinamakan budaya kerja.

Terdapat hubungan yang erat budaya kerja dengan kinerja, karena budaya kerja yang kondusif akan membentuk kebiasaan, sikap, serta perilaku kerja guru. Sesuai dengan hal tersebut, Tierney menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara budaya kerja dengan kinerja organisasi, di mana ia berpendapat, semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya kerja organisasi, maka semakin baik juga kinerja organisasi tersebut.⁶

Berdasarkan data dan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah ini mengenai “Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Matraman”.

6 Djokosantoso Moeljono, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003), h.42

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja SD Negeri di Kecamatan Matraman?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja SD Negeri di Kecamatan Matraman?
3. Bagaimana kinerja kerja guru SD Negeri di Kecamatan Matraman?
4. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Matraman?
5. Apakah terdapat hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Matraman?

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari perbedaan persepsi, penulis membatasi permasalahan pada penelitian hubungan antara budaya kerja dengan kinerja kerja guru. Penelitian ini dilakukan di SD Negeri Kecamatan Matraman, Jakarta Timur.

Variabel X yaitu budaya kerja dibatasi pada nilai-nilai dasar yang membudaya di lingkungan sekolah.

Variabel Y yaitu kinerja guru dibatasi pada proses kerja guru di dalam melaksanakan tugas kependidikan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, permasalahan ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur?

E. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Sebagai acuan dan bahan untuk lebih memahami konsep budaya kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Matraman bagi pengembangan keilmuan Jurusan Manajemen Pendidikan.

2. Praktis

- a. Bagi sekolah sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja guru.
- b. Bagi mahasiswa sebagai bahan referensi untuk materi perkuliahan.
- c. Bagi penulis hasil penelitian ini akan menambah wawasan serta mendapatkan pengetahuan baru dalam penelitian