

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia pendidikan di Indonesia, dewasa ini semakin pesat dan menuntut semua pihak agar bisa dan siap bersaing di era globalisasi. Pendidikan merupakan sarana yang paling urgen dalam mengembangkan sumber daya manusia dan watak bangsa (*Nation Character Building*). Harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh mutu pendidikannya. Dalam konteks bangsa Indonesia, peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh (Mulyasa, 2005:31).

Kenyataan yang terjadi di lapangan masih banyak ditemukan permasalahan yang belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Menurut Bahri (2010:1) dalam Sri Lelis Maryati (2011) mutu pendidikan di Indonesia hingga kini belum menunjukkan indikasi meningkat. Hal ini antara lain terlihat dari Indeks Pertumbuhan Manusia (*Human Development Index – HDI*) yang diterbitkan *United Nation Development Programme* (UNDP) pada Desember 2013 berikut ini dari 187 negara di dunia Indonesia yang masih berada di atas angka 100. Pada tahun 2013, Indonesia berada pada peringkat 108. Peringkat ini terpaut jauh dari HDI sesama negara di kawasan ASEAN, seperti Malaysia yang berada pada peringkat 62 dan Thailand peringkat 89 (UNDP HDI Rank, 2013).

Masalah mutu pendidikan tersebut tidak dapat dibebankan hanya kepada satu pihak, tetapi merupakan tanggung jawab semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelenggarakan proses pendidikan, seperti lembaga sekolah, perguruan tinggi, pemerintah, masyarakat dan orang tua.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi di tingkat pendidikan, dibutuhkan kinerja guru sesuai dengan standar kualifikasi dan norma organisasi. Kinerja guru atau pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya budaya organisasi, perilaku atau gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain. Di dunia pendidikan yang semakin maju, lembaga sekolah harus mampu beradaptasi dengan baik dalam menjaga kelangsungan hidup pendidikan. Salah satunya dengan menciptakan budaya sekolah yang positif. Setiap organisasi khususnya lembaga pendidikan memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga pemimpin atau kepala sekolah pun harus memahami budaya organisasi yang tercipta ditempatnya bekerja.

Dalam tulisan ini, diambil salah satu sekolah sebagai objek penelitian yakni SMPN 1 Slahung. SMPN 1 Slahung merupakan sekolah yang sudah merupakan Sekolah Standar Nasional (SSN). Sekolah ini cukup potensial karena memiliki 19 kelas dengan jumlah siswa 411 orang dan guru sejumlah 38 orang. Mutu SMPN 1 Slahung sebenarnya sudah cukup baik, namun ada

beberapa hal yang harus ditingkatkan. Misalnya, kinerja guru SMPN 1 Slahung masih belum maksimal. Melalui wawancara peneliti terhadap siswa dan guru diperoleh informasi bahwa ada sebagian guru yang sistem pembelajarannya tidak memenuhi kriteria PAKEM (Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan) dan terkesan membosankan.

Keberhasilan siswa sebagai output yang berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap melalui penilaian yang objektif, merupakan salah satu cerminan pelayanan guru. Sisi output, aspek prestasi belajar siswa terdiri dari akademik, non akademik, dan kepribadian. Prestasi siswa prestasi akademik diwujudkan salah satunya melalui standar nilai UN atau UAS. Prestasi akademik SMPN 1 Slahung sudah cukup baik, terbukti dari nilai rata-rata UAN atay UAS yang sudah memenuhi standar dan terus meningkat dan siswanya lulus 100%. Prestasi non akademik diwujudkan melalui keaktifan siswa dan prestasi yang diraih saat mengikuti suatu perlombaan. Dari sisi prestasi non akademik, SMPN 1 Slahung mengalami penurunan.

Tabel 1. 1

Pencapaian Prestasi Perlombaan (Dari pihak luar sekolah)

Tahun Ajaran	Jumlah Lomba yang diikuti	Jumlah lomba yang mendapatkan juara
2009/2010	15	6
2011/2012	15	3
2013/2014	10	2

SUMBER : Jurnal Kegiatan OSIS SMPN 1 Slahung

Prestasi siswa menjadi tolok ukur utama dalam melihat keberhasilan pendidikan secara umum. Tolok ukur ini pada umumnya justru menjadi ukuran kemajuan sebuah lembaga pendidikan, akan tetapi keberhasilan siswa tersebut, juga tidak semata-mata hasil kinerja langsung dari guru. Keberhasilan belajar siswa yang dibuktikan oleh penilaian prestasi, tidak bisa diklaim sebagai hasil kinerja guru secara langsung, mengingat prestasi belajar siswa banyak faktor yang kompleks. Oleh sebab itu, dalam penelitian kinerja guru SMPN 1 Slahung perlu dibatasi pada sebagian proses dalam menghantarkan para siswa dalam kegiatan belajar mengajar.

Setiap organisasi mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas, artinya bahwa setiap organisasi mempunyai kepribadian tersendiri. Salah satu faktor yang membedakan organisasi satu dengan yang lain adalah budayanya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai menerima nilai-nilai budaya organisasi. Menurut Siagian (2002:188) budaya organisasi ialah kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan, dan kesediaan meningkatkan produktivitas kerjanya. Sama halnya dengan budaya sekolah. Budaya sekolah dibentuk oleh anggota sekolah meliputi guru, kepala sekolah, staf dan murid. Semua harus bekerja sama demi terciptanya budaya yang positif di lingkungan sekolah. Karena itu, kepala sekolah sebagai manajer pendidikan dituntut mampu memberdayakan seluruh potensi sekolah. Dengan kepemimpinannya, kepala sekolah harus memiliki komitmen kuat menerapkan budaya sekolah, setelah itu baru dapat diinternalisasi kepada personil.

Penelitian Kotter & Heskett (1992) terhadap berbagai jenis industri di Amerika menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja ekonomi perusahaan jangka panjang. Selain itu budaya juga berfungsi sebagai fasilitator tumbuhnya komitmen bersama sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan (Robbins, 2008).

Kepemimpinan memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Setiap kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah akan efektif jika sesuai dengan budaya yang tercipta di lingkungan sekolah. Dengan peran dan kapasitas yang dimiliki oleh kepala sekolah diharapkan bisa membangun budaya organisasi yang positif di sekolah sehingga bisa meningkatkan kinerja seluruh staf sekolah khususnya guru.

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan menurut *Bass et al* (2003), adalah kepemimpinan (*leadership*). *Ogbonna dan Harris* (2000) melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pada perusahaan-perusahaan di *United kingdom*. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berhubungan secara langsung dengan kinerja. Namun demikian dalam hubungan antara budaya kompetitif dan inovatif dengan

kinerja organisasi ditemukan adanya hubungan positif dan kuat. Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk menguji **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru dengan Menggunakan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Variabel Moderating (Studi Di SMPN 1 Slahung)”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Slahung ?
2. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah bisa menjadi variabel moderating terhadap budaya organisasi dan kinerja guru SMPN 1 Slahung?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMPN 1 Slahung

2. Untuk mengetahui kemampuan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menjadi variabel moderating terhadap budaya organisasi dan kinerja guru SMPN 1 Slahung

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Objek penelitian yakni Sekolah

Dapat memberikan wacana dan masukan untuk menciptakan budaya organisasi di sekolah yang kuat dan positif dimana hal tersebut meningkatkan kinerja guru dan mutu sekolah

2. Bagi Kalangan akademisi

Sebagai bahan referensi dan bahan diskusi bagi penelitian yang relevan dengan penelitian ini.