

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah karya bersama yang berlangsung dalam satu pola kehidupan insani tertentu dan terjadi dalam suatu sistem. Sistem dalam pendidikan dapat dilihat dari sisi input–proses–output yang disebut dengan sistem mekanik, Pandangan ini menunjukkan bahwa intervensi untuk mempengaruhi output dapat didesain dengan manipulasi input. Sebagaimana diketahui bahwa input dalam pendidikan mencakup siswa, guru, kurikulum, materi pelajaran, proses pelajaran, fasilitas sekolah dan kondisi lingkungan. Dengan kata lain untuk meningkatkan output yang ada, hal yang dapat dilakukan adalah dengan menambah atau meningkatkan kualitas input. Pendidikan yang baik ialah pendidikan yang bermutu. Hal tersebut menjadi dasar pengembangan dan kemajuan bagi suatu lembaga pendidikan, baik lembaga pendidikan islam maupun lembaga pendidikan umum. Jika dalam pendidikan memiliki mutu yang baik, maka akan membuahkan hasil sumber daya manusia yang berkualitas dan baik juga. Berdasarkan penelitian dari *Islamic Education Management* (2018) mutu pendidikan menjadi sebuah keharusan yang harus ditingkatkan dan senantiasa bisa menjadi perhatian juga untuk para pengelola pendidikan.

Selain pandangan tentang sistem pendidikan di atas, dampak input terhadap output juga dapat dilihat pada bagaimana interaksi proses berbagai input berlangsung dalam mempengaruhi output. Hal ini disebabkan karena setiap interaksi akan menghasilkan energi. Apabila energi yang timbul positif maka akan

menghasilkan energi positif, energi ini akan mendorong perkembangan dan pertumbuhan kualitas pendidikan. Sebaliknya bila energi yang timbul bersifat negatif maka akan menghambat dunia pendidikan. Dalam dunia pendidikan, mutu menjadi persoalan yang sangat penting bagi sebuah lembaga pendidikan untuk membuahkan output yang baik. Sebab, semakin bermutunya kualitas lulusan yang dihasilkan, maka akan semakin meningkat pula nilai jual dan ketertarikan lembaga pendidikannya.

Begitupun sebaliknya, apabila lembaga pendidikan yang melaksanakan pendidikan hanya sekedar saja, maka akan menjadi kurang sempurna pula kualitas lulusannya (Ellong *dkk*, 2018). Mutu dan kualitas dalam pendidikan berfungsi sebagai proses untuk mengukur kemajuan, sebagai penunjang dalam menyusun rencana, serta penyempurnaan suatu sistem pendidikan. Dalam lembaga pendidikan Islam, pendidikan berfungsi sebagai tanggung dan amanah dalam menghasilkan lulusan yang mampu menjadi penggerak dalam kegiatan sosial yang bersifat keagamaan, sehingga dapat menyelesaikan masalah dengan sikap yang bijak. Oleh karena itu, hal ini sangat dibutuhkan usaha untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas lembaga Pendidikan (Syaefudin, 2020).

Mengacu pada pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas pendidikan di sekolah, diantaranya tentang profesionalisme guru. Hal ini selaras dengan Permendikbud Nomor 5 pasal 7 tahun 2012 tentang Sertifikasi guru dalam jabatan. Permendikbud ini sangat penting karena, meningkatkan mutu pendidikan berarti meningkatkan mutu guru. Peningkatan mutu guru tidak hanya menyentuh kesejahteraannya saja akan tetapi profesionalitasnya, UU no 14 tahun 2005 pasal

1 ayat (1) menyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Untuk pemenuhan kebutuhan guru profesional perlu dilakukan pendidikan profesi guru. Pernyataan ini sesuai dengan Kemendikbudristek Nomor 19 Tahun 2024 (Pasal 1) tentang Pendidikan Profesi Guru yang berbunyi bahwa Pendidikan Profesi Guru yang selanjutnya disingkat PPG adalah program pendidikan yang diselenggarakan setelah program sarjana atau sarjana terapan bagi calon guru atau guru untuk mendapatkan sertifikat pendidik. Pada (Pasal 2) juga menyebutkan bahwa PPG bertujuan untuk pemenuhan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional guru sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sebagai penegasan dapat dicermati UU Nomor 14 tahun 2005 pasal 7 ayat (1) menyatakan profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia, memiliki kualifikasi akademik, memiliki tanggung jawab, dengan demikian faktor profesionalisme guru akan menjadi tuntutan didalam melaksanakan tugas pokok untuk mencapai tujuan pendidikan yaitu peningkatan kualitas pendidikan.

Disiplin merupakan bagian dari keprofesionalitasan seorang guru selain kualifikasi, kompetensi dan kinerja. Disiplin menjadi kunci dalam melaksanakan tugas atau meningkatkan kinerja guru. Disiplin adalah kualitas yang menunjukkan

standar tinggi dalam menjalankan suatu pekerjaan, termasuk keahlian, etika, dan dedikasi yang sesuai dengan tuntutan profesi tersebut. Disiplin yang tertanam dalam budaya akan menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja guru. Menurut Mathias dan Jacson (2002, h:314) menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan atau lembaga. Guru yang sering dipengaruhi oleh sistem disiplin adalah guru yang bermasalah. Sistem disiplin dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk guru yang bermasalah atau guru yang memiliki kinerja yang kurang.

Profesionalisme guru merupakan suatu sikap dan tindakan guru yang ditunjukkan dalam keseharian pada proses pembelajaran bersama siswa yang mencerminkan seorang guru yang baik, menjadi panutan dan memberikan inspirasi bagi siswanya (Nurtanto, 2016). Potret guru yang baik, menjadi panutan dan dapat memberikan inspirasi pada siswanya bisa terwujud manakala guru itu memiliki 4 kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Pernyataan ini juga sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 pada Pasal 10 yang menjabarkan bahwa seorang guru dituntut memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Pada dasarnya seorang guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memiliki kompetensi pedagogik yang tinggi pula karena ia akan bekerja sesuai prosedur atau aturan seperti membuat perangkat pembelajaran, membuat program dan rencana pembelajaran, melaksanakan evaluasi, menganalisis maupun mengadakan program remidi dan program perbaikan, karena ia ingin berusaha

mendapatkan hasil yang terbaik dari proses pembelajaran yang ia berikan pada peserta didiknya. Seorang guru akan selalu berusaha dekat dengan siswa dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik siswa dan berusaha memahami kesulitan belajar siswa sekaligus berusaha untuk membimbingnya. Peningkatan kualitas pembelajaran akan meningkat jika disiplin yang merupakan bagian dari profesionalisme guru menjadi sebuah budaya dalam organisasi.

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, budaya diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sekelompok orang atau organisasi dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari banyak unsur yang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni. Bahasa, sebagaimana juga budaya, merupakan bagian tak terpisahkan dari diri manusia sehingga banyak orang cenderung menganggapnya diwariskan secara genetis. Budaya suatu kelompok sekarang dapat didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok karena ia memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid dan karenanya, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut (Schein, 2014:18).

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, keyakinan, kebiasaan, dan pola perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak serta berinteraksi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi menentukan cara bekerja, cara berkomunikasi, cara mengambil keputusan, dan cara anggota organisasi berperilaku. Budaya dalam sebuah organisasi merupakan upaya berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian budaya organisasi dapat diartikan sebagai pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara bersama oleh suatu kelompok yang kemudian mengajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah di atas. Kajian tentang budaya organisasi merupakan hal yang menarik karena berkenaan dengan keunikan-keunikan, karakter-karakter yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi diciptakan oleh “pendirinya” yakni orang yang sudah terlebih dahulu berada dalam organisasi, di mana budaya tersebut menjadi tradisi, kebiasaan yang melekat, yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya berkenaan dengan sesuatu yang bernilai positif, yang bersifat unik yang merupakan karakter suatu organisasi. Seperti halnya pola kepemimpinan, kerapian administrasi, kedisiplinan, sistem penghargaan, sistem wewenang, dan masih banyak lagi budaya yang dianut organisasi. Karenanya

budaya organisasi selayaknya memberikan kontribusi yang positif dalam pengembangan organisasi terutama dalam meningkatkan retensi karyawan suatu organisasi maupun individu dan tim dalam organisasi (Wijaya, 2022).

Setiap organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya dari organisasi-organisasi lain. Tentunya kepribadian yang khas itu tidak serta merta terbentuk begitu suatu organisasi didirikan. Diperlukan waktu sebagai proses organisasi itu bertumbuh, berkembang, dan mapan. Pada setiap perkembangan itu dapat dikatakan, bahwa organisasi akan menemukan jati dirinya yang khas; dengan demikian, ia akan mempunyai kepribadian sendiri. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya adalah budayanya. Hal tersebut penting untuk dipahami serta dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal itu harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, kondisi, waktu, dan ruang. Dengan kata lain, diterapkan sesuai dengan budaya yang berlaku dan dianut dalam organisasi yang bersangkutan. Setiap orang yang pada mulanya datang ke suatu organisasi atau perusahaan dengan budaya pribadi, harus dengan segera mempelajari budaya organisasi bersangkutan untuk melihat penyesuaian apa yang perlu dan harus dilakukannya. Oleh sebab itu, pengembangan budaya organisasi di sekolah sangat dibutuhkan (Suryanti, 2018). Melalui budaya organisasi diharapkan mampu menumbuhkan komitmen bersama bukan kepentingan individual para guru, sedangkan komitmen penyelenggaraan pendidikan adalah mutlak untuk meningkatkan kualitas pendidikan termasuk kinerja dan profesionalisme para guru.

PPG (Pendidikan Profesi Guru) merupakan program sertifikasi dan pengembangan kompetensi yang dirancang untuk meningkatkan profesionalitas guru. Dampak PPG diharapkan tidak hanya dirasakan pada tingkat individu guru, tetapi juga pada tingkat organisasi sekolah secara keseluruhan. Melalui PPG juga diharapkan supaya guru mampu meningkatkan 4 kompetensi pendidik, memiliki PPB (Pola Pikir Bertumbuh) atau *Grow Mindset*, meningkatkan kualitas pendidikan di masing-masing satpen, perubahan kinerja dan pengembangan organisasi pembelajaran. Semakin tinggi dampak PPG terhadap kompetensi guru, semakin meningkat pula mutu organisasi sekolah melalui budaya kerja, efektivitas pembelajaran, dan kolaborasi profesional. Program PPG difokuskan untuk menjembatani sebagai upaya dalam mempersiapkan guru profesional sistematis dirancang dan prinsip mutu yang diterapkan, dari mulai seleksi dilanjutkan proses pembelajaran, penilaian/evaluasi hingga uji kompetensi. Selain itu, PPG juga dirancang untuk meningkatkan kualitas guru secara menyeluruh melalui berbagai program dan pelatihan yang bertujuan membentuk guru profesional yang kompeten, baik secara teori maupun praktik.

Pendidikan Profesi Guru (PPG) adalah program strategis yang dirancang untuk membentuk dan memperkuat kompetensi profesional seorang guru. Pendidikan Profesi Guru (PPG) merupakan program pendidikan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan calon guru agar memiliki kompetensi profesional sesuai dengan standar nasional pendidikan. Program ini menjadi salah satu strategi utama pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan kualitas tenaga pendidik. PPG menjadi wadah pembentukan 4 kompetensi guru yang dibutuhkan dalam praktik mengajar. Melalui PPG guru

dilatih mulai dari perencanaan hingga refleksi dan umpan balik dalam pembelajaran. Guru yang mengikuti PPG diharapkan mampu mencapai penguasaan materi ajar secara lebih mendalam, yang merupakan inti dari kompetensi profesional. Selain itu tujuan dengan diselenggarakannya PPG adalah untuk menghasilkan calon guru yang mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara kompeten, mampu meningkatkan kualifikasi akademik guru agar sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan yang berlaku, membentuk karakter guru yang mantap, mandiri, dan bertanggung jawab serta meningkatkan kemampuan guru dalam melakukan penelitian dan pengembangan di bidang pendidikan. Tujuan akhir yang ingin dicapai tentunya supaya kinerja guru bisa meningkat, sehingga berimbas pada peningkatan kualitas pembelajaran yang merupakan salah satu indikator pada Rapor Pendidikan.

Namun berdasarkan pengamatan awal di lapangan terdapat beberapa temuan, diantaranya : (1) Sekolah dasar yang tergabung dalam Gugus IV Srikandi Kecamatan Plumpang Kabupaten Tuban, terdiri dari beberapa sekolah dengan karakteristik yang beragam. Perbedaan latar belakang guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, serta kebiasaan kerja yang berkembang di masing-masing sekolah berpotensi memengaruhi budaya organisasi dan profesionalisme guru; (2) masih ditemukan variasi dalam kinerja guru, baik dalam aspek perencanaan pembelajaran, penggunaan metode dan media pembelajaran, maupun dalam pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja guru di gugus tersebut.

Kinerja guru menjadi salah satu indikator utama dalam menentukan mutu pendidikan. Kinerja guru tercermin dalam kemampuannya merencanakan

pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, melakukan evaluasi, serta membimbing peserta didik secara optimal. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, inovatif, dan berpusat pada peserta didik. Sebaliknya, rendahnya kinerja guru dapat berdampak pada menurunnya kualitas proses dan hasil belajar siswa. Data penurunan atau kenaikan kualitas hasil belajar siswa dibuktikan dengan pencapaian nilai di Rapor Pendidikan Tahun 2025 yang ada di Gugus IV Srikandi Kecamatan Plumpang Kabupaten Tuban, sebagai berikut : (1) SDN 2 Sumurjalak pada indikator A.2 yaitu kemampuan numerasi pada capaian baik (78,95%) namun menjadi indikator dengan pencapaian terendah; (2) SDN Trutup pada indikator terendah nomor dua yaitu D.1 Kualitas pembelajaran dengan capaian sedang (60); (3) SDN 2 Kesamben pada indikator pencapaian terendah yaitu A.1 Kemampuan literasi, dengan nilai Sedang (44,44%); (4) SDN 1 Kesamben A.2 Kemampuan numerasi merupakan pencapaian indikator terendah dengan nilai Sedang (64%); (5) SDN 1 Sumurjalak pada indikator A.2 Kemampuan numerasi merupakan pencapaian terendah dengan nilai Sedang (61,54%).

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa pencapaian indikator terendah pada Rapor Pendidikan Tahun 2025, langsung berkaitan dengan kualitas pembelajaran siswa. Sehingga profesionalisme guru sebagai salah satu kompetensi yang harus dikuasi, harus lebih ditingkatkan lagi. Selain itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kepala sekolah, pengawas, dan pemangku

kebijakan pendidikan di Kecamatan Plumpang Kabupaten Tuban dalam merumuskan strategi peningkatan profesionalisme guru dan penguatan budaya organisasi sekolah. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru dapat terwujud secara berkelanjutan dan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar.

Penelitian mengenai profesionalisme guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebenarnya telah banyak dilakukan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut mengkaji kedua variabel secara terpisah atau dilakukan pada lokasi yang berbeda. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh profesionalisme guru dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru pada Gugus IV Srikandi Kecamatan Plumpang Kabupaten Tuban masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini perlu untuk dilakukan supaya mampu memberikan gambaran empiris mengenai seberapa besar pengaruh profesionalisme guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Gugus IV Srikandi Kec. Plumpang Kab. Tuban. Hal ini berkaitan dengan tugas peneliti sebagai seorang guru di salah satu satuan pendidikan yang tergabung dalam Gugus IV yaitu di UPT SD Negeri Trutup. Gugus IV yang ada di Kecamatan Plumpang terdiri dari 5 satuan Pendidikan (1 SD inti dan 4 SD Imbas). Dengan banyaknya guru yang telah memiliki sertifikat pendidik di Gugus IV serta latar belakang yang telah diuraikan di atas, terdapat permasalahan menarik untuk dikaji dan diteliti lebih mendalam, yakni : “seberapa besar pengaruh profesionalisme guru dan budaya organisasi terhadap kinerja guru,”. Judul penelitian tesis yang diajukan oleh peneliti yaitu : “Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Gugus IV Srikandi Kecamatan Plumpang Kabupaten Tuban Tahun Ajaran 2025/2026”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja guru Gugus IV Srikandi Kecamatan Plumpang Kabupaten Tuban Tahun Ajaran 2025/2026?
2. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru Gugus IV Srikandi Kecamatan Plumpang Kabupaten Tuban Tahun Ajaran 2025/2026?
3. Manakah diantara profesionalisme guru dan budaya organisasi yang paling dominan terhadap kinerja guru Gugus IV Srikandi Kecamatan Plumpang Kabupaten Tuban Tahun Ajaran 2025/2026?

1.3 Tujuan penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki tujuan yang ingin dicapai yaitu ;

1. Mengidentifikasi apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja guru Gugus IV Srikandi Kecamatan Plumpang Kabupaten Tuban Tahun Ajaran 2025/2026.
2. Mengidentifikasi apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru Gugus IV Srikandi Kecamatan Plumpang Kabupaten Tuban Tahun Ajaran 2025/2026.

3. Mengetahui manakah diantara profesionalisme guru dan budaya organisasi yang paling dominan terhadap kinerja guru Gugus IV Srikandi Kecamatan Plumpang Kabupaten Tuban Tahun Ajaran 2025/2026.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya kajian ilmu pendidikan, dan memberikan kontribusi empiris khususnya dalam bidang manajemen Pendidikan dan SDM (Sumber Daya Manusia) terkait hubungan antara profesionalisme guru, budaya organisasi dan kinerja guru. Selain itu, diharapkan penelitian ini juga mampu menguatkan landasan konseptual bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya ditentukan dari faktor intern atau individu pendidik, namun juga dipengaruhi oleh budaya organisasi satuan Pendidikan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah

Menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan bagi Kepala Sekolah Gugus IV Srikandi Kecamatan Plumpang Kabupaten Tuban khususnya dan kepala Sekolah Dasar di kabupaten Tuban pada umumnya yang berkaitan dengan upaya meningkatkan profesionalisme dan budaya organisasi serta mendorong para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

b. Bagi Para Guru

Memberikan pemahaman kepada guru-guru Gugus IV Srikandi tentang pentingnya profesionalisme dan peran aktif dalam membangun budaya organisasi untuk peningkatan kinerja dan kualitas pembelajaran di satuan Pendidikan.

c. Bagi Sekolah/Gugus

Menjadi dasar dalam pengambilan keputusan untuk peningkatan kualitas pendidikan melalui penguatan profesionalisme dan budaya organisasi berdasarkan 8 Standar Nasional Pendidikan (SNP).

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi rujukan, pertimbangan maupun perbandingan dalam melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel, metode, atau konteks yang berbeda dan lebih luas lagi.

