

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memiliki peran strategis dalam memajukan kualitas sumber daya manusia. Menurut Ki Hajar Dewantara, pendidikan adalah upaya memajukan budi pekerti, pikiran, serta jasmani agar mencapai kesempurnaan hidup yang selaras dengan alam dan masyarakat. Dalam konteks ini, guru menjadi ujung tombak keberhasilan pendidikan, di mana kinerja guru secara langsung mempengaruhi kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada tahun ajaran 2020/2021 jumlah guru layak mengajar di Indonesia mencapai hampir 2,9 juta dengan persentase 95,78%. Meskipun jumlah guru layak mengajar terus meningkat, kualitas pendidikan masih dipengaruhi oleh faktor lain seperti sarana dan metode pengajaran. ((Diva Angelia, 2022)

Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan (PJOK) memiliki peran unik dan kompleks dalam sistem pendidikan. Berbeda dengan guru mata pelajaran lain, guru PJOK tidak hanya menyampaikan materi teoritis di kelas, tetapi juga harus mampu mempraktikkan dan membimbing siswa secara langsung di lapangan untuk membentuk peserta didik yang sehat, bugar, dan siap menerima pembelajaran secara optimal. Kinerja guru PJOK yang baik tercermin dari kemampuannya menyesuaikan metode pembelajaran dengan karakteristik siswa, merancang pembelajaran yang menarik dan efektif, memilih media pembelajaran yang tepat, mengelola kelas, memberikan instruksi yang jelas, dan memberikan

umpan balik yang konstruktif. Tantangan khusus yang dihadapi guru PJOK, diantaranya keterbatasan sarana prasarana, beban mengajar, atau standar kompetensi yang harus dicapai.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan merupakan dua faktor eksternal yang signifikan dalam menentukan kinerja guru. Oleh (Heriyanti, 2007) dalam Analisis pengaruh budaya organisasi kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi nasional sebagai variabel intermediasi studi PT PLN persero AJP Semarang. Bahawa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0.365 dan Gaya Kepemimpinan sebesar 0.317. Sedangkan menurut (Sayitno, 2023), dalam Pengaruh budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT Bank Mandiri Persero area Makassar Sam Ratulangi di kota Makassar menunjukkan bahwa dari sampel penelitian sebanyak 170 guru budaya kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Mandiri Persero Tbk di Makassar Sam Ratulangi di Kota Makassar.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, kepercayaan, norma, dan praktik yang dianut dan diwariskan oleh sebuah kelompok atau komunitas. Dalam konteks sekolah, budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang diyakini, norma-norma yang mengatur perilaku, simbol-simbol identitas, ritual dan kebiasaan, serta pengetahuan yang dibagikan antaranggota. Budaya organisasi yang positif berperan dalam membangun identitas, mengatur perilaku, meningkatkan

kepercayaan dan kebersamaan, serta mengembangkan kreativitas dan kepercayaan diri guru. Misalkan saja dalam kegiatan perlombaan kita sebagai guru mapel PJOK membagi tugas dalam pendampingan secara mendalam kepada masing-masing siswa diberbagai cabang olahraga, sehingga kita dapat lebih focus memberikan arahan dan pendampingan serta materi yang perlu dikuasai oleh siswa dalam pelaksanaan perlombaan. Apabila kita tidak berbagi peran dalam proses seleksi dan dikerjakan oleh yang bukan bidangnya maka hasilnya tidak bisa maksimal.

Kepemimpinan kepala sekolah juga menjadi faktor determinan dalam peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di tingkat satuan pendidikan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, memberikan motivasi, melakukan supervisi pembelajaran, dan memfasilitasi pengembangan profesional guru. Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang memiliki moral dan etika dalam organisasi, motivasi yang sangat tinggi gaya kepemimpinan yang memiliki moral dan etika dalam organisasi, motivasi yang sangat tinggi. Karakter kepemimpinan seperti ini mampu memberikan motivasi bagi guru untuk lebih dapat memaksimalkan potensi kinerjanya, Dimana seorang guru diberikan ruang untuk mengeksplorasi kemampuan dan bakatnya dalam mendidik siswa. Dalam artikel yang diterbitkan oleh Dinas Pendidikan, dikatakan oleh Welker (1992) dalam mengemukakan bahwa profesionalisme guru dapat dicapai bila guru ahli (expert) dalam melaksanakan tugas, dan selalu mengembangkan diri (growth). Glatthorn (1990) mengemukakan bahwa dalam melihat profesionalisme guru, disamping kemampuan dalam melaksanakan tugas, juga perlu

mempertimbangkan aspek komitmen dan tanggung jawab (responsibility), serta kemandirian (autonomy). Kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata yaitu kepemimpinan the leadership dan transformasional istilah transformasional berasal dari kata to transform yang bermakna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi lebih baru dan berbeda misalnya mentransformasikan visi dengan realita atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi actual. Komariah dan Triatna tahun (2008:80) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dilihat secara mikro maupun makro secara mikro kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi antar individu sementara secara makro merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan. Kepemimpinan dengan gaya seperti ini sangat baik diterapkan kepada guru PJOK karena akan memberikan ruang seorang guru untuk dapat mengembangkan bakat dan metode pengajaran kepada siswa lebih leluasi, karena karakteristik setiap siswa juga sangat beragam untuk itu guru PJOK yang dipimpin oleh Kepala sekolah dengan gaya transformasional ini lebih dapat berkembang secara maksimal.

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) PJOK merupakan wadah organisasi profesi guru yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru melalui kegiatan kolaboratif. Guru yang aktif dalam MGMP memiliki kesempatan untuk bertukar pengalaman, berbagi praktik baik pembelajaran, mengikuti pelatihan, dan membangun jejaring profesional dengan guru dari berbagai sekolah. Keberadaan MGMP sebagai organisasi profesi menjadikan budaya organisasi yang berkembang di dalamnya serta pola kepemimpinan yang diterapkan oleh pengurus dan kepala sekolah masing-masing

anggota menjadi faktor yang menarik untuk dikaji pengaruhnya terhadap kinerja guru PJOK. MGMP PJOK adalah perkumpulan guru dibidang mata Pelajaran PJOK diberbagai daerah MGMP menjadi ruang berkolaborasi, berinovasi dan meningkatkan kompetensi bagi guru mata Pelajaran Pendidikan jasmani olahraga dan Kesehatan. Misalkan saja dikabupaten Tuban ini, MGMP PJOK terbagi dalam 3 level pendidikan, yaitu pendidikan dasar, pendidikan Tingkat menengah dan pendidikan Tingkat atas, MGMP ditingkat atas ini pun terbagi dalam dua kepengurusan yaitu guru-guru mapel pjok pengajar sekolah menengah kejuruan dan MGMP PJOK untuk guru-guru pengajar SMA Negeri maupun Swasta. Dimana pada penelitian ini peneliti menitikberatkan pada guru pengajar di SMA Negeri di kabupaten Tuban. Yang anggotanya berjumlah 43 orang guru pengajar SMA Negeri dikabupaten Tuban. Dimana dalam Organisasi MGMP SMA negeri dikabupaten Tuban ini berjumlah 43 anggota, belum lagi jumlah guru SMA Swastaa tau yang dari SMK. Yang selalu mengikuti program-program perlombaan olahraga yang diadakan oleh organisasi olahraga dikabupaten Tuban.

Kabupaten Tuban memiliki 20 SMA Negeri dengan 43 guru PJOK yang tergabung dalam MGMP PJOK SMA Kabupaten Tuban. Meskipun telah banyak penelitian yang mengkaji pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai atau guru secara umum, penelitian sebelumnya belum mengintegrasikan peran MGMP sebagai organisasi profesi dalam kerangka analisis

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk mengkaji secara mendalam pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru PJOK SMA

Negeri di Kabupaten Tuban, khususnya pada guru yang tergabung dalam MGMP PJOK SMA Kabupaten Tuban. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan serta memberikan rekomendasi praktis bagi peningkatan kinerja guru PJOK di Kabupaten Tuban.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru PJOK SMA Negeri di kabupaten Tuban.
2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PJOK SMA Negeri di Kabupaten Tuban.
3. Apakah budaya organisasi dan kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru PJOK SMA Negeri di Kabupaten Tuban.
4. Mana yang lebih dominan berpengaruh signifikan budaya organisasi atau kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PJOK SMA Negeri di Kabupaten Tuban.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru PJOK SMA Negeri di kabupaten Tuban.

2. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PJOK SMA Negeri di Kabupaten Tuban.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru PJOK SMA Negeri di Kabupaten Tuban.
4. Untuk mengetahui manakah yang lebih dominan berpengaruh signifikan budaya organisasi atau kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PJOK SMA Negeri di Kabupaten Tuban.

1.4 Manfaat Penelitian

Masalah yang diambil peneliti yaitu mengidentifikasi tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PJOK SMA di kabupaten Tuban. Bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru PJOK SMA Negeri di kabupaten Tuban dan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru PJOK SMA Negeri di Kabupaten Tuban. Dari kedua aspek tersebut yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah pengaruhnya terhadap kinerja guru PJOK SMA Negeri di Kabupaten Tuban, manakah yang lebih dominan berpengaruh signifikan budaya organisasi atau kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PJOK SMA Negeri di Kabupaten Tuban. Bagaimana hasil kinerja yang dapat dicapai oleh guru PJOK untuk memberikan kontribusi prestasi non akademik untuk kemajuan sekolah nya masing-masing. Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dimaksudkan untuk lebih kuat memahami interaksi antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja guru. Penelitian mendorong lebih lanjut dalam bidang psikologi pendidikan dan sosiologi organisasi, khususnya bagi guru PJOK dalam melaksanakan tugas mengajarnya, diantaranya:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Guru PJOK SMA Negeri kabupaten Tuban.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PJOK SMA Negeri di Kabupaten Tuban.
3. Mengetahui bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru PJOK SMA Negeri di Kabupaten Tuban.
4. Memberikan tambahan informasi kepada peneliti dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai peningkatan kinerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh budaya Organisasi atau Kepemimpinan Kepala Sekolah kepada guru PJOK SMA Negeri di Kabupaten Tuban.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan dasar bagi pengembangan strategi yang berfokus pada peningkatan budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah untuk mencapai kinerja guru PJOK yang lebih baik. Manfaat praktis penelitian ini dapat dilihat dari beberapa segi diantara:

1. Bagi guru:

- a. Memberikan pandangan penting bagi guru PJOK dalam keterlibatnya di kegiatan organisasi
- b. Memberikan panduan untuk evaluasi kinerja guru yang mempertimbangkan aspek budaya organisasi dan kepemimpinan sebagai faktor penting dalam meningkatkan profesionalisme dalam bekerja.

2. Bagi Kepala sekolah

- a. Memberikan informasi desain program pelatihan bagi kepala sekolah dan pengelola pendidikan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan menciptakan budaya yang positif.
- b. Memberikan data yang berguna bagi kepala sekolah dalam mengambil keputusan di lingkungan pendidikan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dalam budaya organisasi dan kepemimpinan.

3. Lingkungan Kerja

- a. Mendorong penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi antara guru dan kepala sekolah yang dapat berdampak langsung pada kinerja mereka.
- b. Meningkatkan keterlibatan semua pihak, termasuk guru, orang tua, dan komunitas, dalam menciptakan budaya yang mendukung pembelajaran yang efektif.

- c. Menambah ide-ide baru untuk inovasi dalam metode pengajaran berdasarkan pemahaman terhadap dinamika budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah

