

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan perwujudan dari sarana untuk mengembangkan dan meningkatkan proses pembangunan nasional, tentunya pendidikan tersebut harus ditunjang dengan sarana dan prasarana di lembaga yang memadai. Tanpa adanya kualitas pendidikan yang baik, maka pembangunan nasional tidak akan tercapai yang diinginkan dengan maksimal. Seperti yang telah diketahui di era globalisasi, pendidikan merupakan salah satu kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari-hari, seiring dengan kemajuan teknologi dan informasi serta menjaga keseimbangan akan kebutuhan hidup, maka pendidikan sudah menjadi kebutuhan wajib bagi setiap manusia. Melalui pendidikan inilah manusia dapat membuka wawasan dan dapat memberi bekal untuk dapat hidup dengan baik. Untuk menjawab tantangan tersebut bangsa Indonesia memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan salah satu tolak ukurnya adalah tingkat pendidikan. Disamping itu juga, pendidikan adalah usaha yang sengaja dilakukan untuk mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan pembelajaran sehingga ada perubahan ke arah yang positif pada diri peserta didik tersebut.

Kehidupan di jaman serba global, sekolah harus mampu bersaing dan meningkatkan kualitas pendidikan yang dapat dipercaya oleh masyarakat. Sejalan dengan tantangan kehidupan global, pendidikan

merupakan sesuatu yang urgen, karena pendidikan merupakan salah satu penentu mutu sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud disini yaitu hubungan positif dengan kualitas pendidikan yang dinamis dan efektif. Kualitas pendidikan dapat tercapai apabila berbagai masukan input, proses, guru, sarana dan prasarana, pembiayaan yang telah memenuhi standar pendidikan nasional.

Dibidang pendidikan, manajemen peningkatan mutu sekolah sebagai sekumpulan prinsip dan tehnik yang menekankan pada kualitas pendidikan khususnya di lembaga institusional yaitu sekolah. Kualitas sekolah harus bertumpu pada pendidikan secara terus menerus dan berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas organisasinya guna memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat dan khususnya peserta didik. Sejalan dengan program pembangunan di Indonesia, pembangunan di bidang pendidikan dirasa memiliki peran yang sangat strategis.

Menurut Mulyasa (2013) mengatakan bahwa sekolah merupakan salah satu satuan pendidikan yang melakukan pendidikan formal. Di sekolah peserta didik diajarkan berbagai ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang bermanfaat bagi kehidupannya dan juga berbagai ilmu pengetahuan lain yang bisa mengubah tingkah lakunya ke arah yang lebih baik. Proses pendidikan itu dapat berjalan dengan baik bila komponen yang ada dalam sekolah tersebut digunakan semaksimal mungkin. Komponen sekolah tersebut diantaranya kepala sekolah, guru, staf, kurikulum, sarana prasarana serta komponen lain yang dapat

menunjang berlangsungnya pembelajaran. Satu komponen penting dalam sekolah adalah guru. Karena guru merupakan tenaga pendidik yang akan mendidik peserta didik. Berkaitan dengan tugas guru dalam proses pembelajaran, guru berperan sebagai fasilitator, motivator dan stimulator proses pembelajaran yang mengharuskan guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran di sekolah.

Senada dengan pengertian pendidikan tersebut, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mendefinisikan pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Guru merupakan pembimbing dan contoh bagi siswa dalam pembentukan kepribadian siswa dan karena itu guru sangat perlu mempunyai kinerja yang baik, karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identitas diri. Menurut Armani (2017:71) mengatakan bahwa Guru merupakan suatu unsur yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan dan memiliki posisi yang strategis dalam pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan maka dari itu seorang guru dituntut untuk melakukan profesinya dengan professional dan disertai dengan memiliki etos kerja guru

dan komitmen organisasi sekolah yang tinggi untuk menunjang peningkatan kinerjanya sehingga berpengaruh pada mutu dan kualitas pendidikan.

Menurut suherman (2012) mengatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Husdarta (2013) kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Disamping itu kinerja guru tercermin jika guru melaksanakan unsur-unsur tugas pokok dan fungsinya serta motivasi yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, jujur dan objektif, bertanggungjawab terhadap tugasnya serta mampu menjadi panutan bagi siswa.

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah etos kerja guru dan komitmen organisasi sekolah. Menurut Sinamo (2012) mengatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen organisasi yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode

moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata. Akan tetapi jika etos kerja mengalami penurunan maka hasil pekerjaan (kinerja) yang jadi tanggungjawabnya pun tidak akan maksimal dan pencapaian tujuan organisasi sekolah tidak akan tercapai dengan maksimal. rendahnya kinerja guru di SMK Ma'arif NU Driyorejo Gresik diduga karena rendahnya etos kerja guru,

Begitu juga pengaruh faktor komitmen organisasi sekolah terhadap kinerja guru. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan kreatifitas dalam melaksanakan pengajaran serta tujuan lainnya. Guru hendaknya bertanggungjawab penuh dan memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan setiap tugasnya. Maksudnya guru melaksanakan tugas tersebut dengan penuh kesadaran dan bertanggungjawab serta bersungguh-sungguh tanpa paksaan ataupun karena atasan yang melakukan pengawasan. Selain itu, komitmen bekerja seorang guru merupakan prinsip yang harus dimiliki karena profesinya sebagai guru. Dalam melaksanakan tugas seorang guru harus memiliki komitmen yang tinggi karena tanpa komitmen yang tinggi tugas yang akan dilaksanakan guru akan sulit tercapai atau sia-sia dikerjakannya karena tidak bekerja dengan hati yang tulus atau terpaksa. Hal ini akan membuat suatu tujuan yang akan dicapai bersama, tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di SMK Ma'arif NU Driyorejo Gresik tentang etos kerja guru dan komitmen organisasi sekolah yang dilakukan guru sudah bagus, buktinya guru telah berinteraksi baik dengan siswa dan guru lainnya, dan guru telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, namun masih ditemukan gejala-gejala yang seharusnya tidak dilakukan guru. Dalam etos kerja guru masih terjadi pada guru diantaranya :

1. Guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan,
2. Masih adanya sebagian guru yang menjadikan mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memikirkan kepentingan siswa dan kepentingan sekolah,
3. Kurang adanya inisiatif guru berupa kreatifitas dalam kegiatan pembelajaran,
4. Sebagian guru yang mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan sekolah.

Sedangkan dalam komitmen organisasi sekolah, masih ditemukan sikap guru yang belum berkomitmen tinggi, diantaranya :

1. Masih ada di antara guru kurang menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran
2. Masih ada di antara guru yang kurang terampil dalam mengajar
3. Masih ada di antara guru kurang bekerja sama dengan tim atau guru lain

4. Masih ada di antara guru tidak mempunyai sifat kepemimpinan atau guru tidak bisa mengayomi seluruh warga sekolah secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena diatas membuktikan bahwa masih rendahnya kinerja guru saat ini dan hal ini benar-benar dipahami dengan kesadaran tinggi tentang arti dari etos kerja dan komitmen organisasi bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja Guru dan Komitmen Organisasi Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMK Ma’arif NU Driyorejo Gresik”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah etos kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Ma’arif NU Driyorejo Gresik?
2. Apakah komitmen organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Ma’arif NU Driyorejo Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru SMK Ma’arif NU Driyorejo Gresik

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMK Ma'arif NU Driyorejo Gresik

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas dan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka perlu peneliti rumuskan hipotesis. Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar dan mungkin salah, akan di tolak jika salah atau palsu dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan. Dalam hal ini dikenal dua macam hipotesis, yaitu hipotesis nol (H_0), yakni hipotesis yang menyatakan ketidak adanya pengaruh antar variabel dan hipotesis alternatif (H_a), yakni hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antar variabel. Berdasarkan pada rumusan masalah dan kerangka konseptual maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Etos kerja guru terhadap kinerja pada guru di SMK Ma'arif NU Driyorejo Gresik.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi sekolah

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Secara Teoritis

1. Menambah wawasan untuk penulis mengenai etos kerja guru, komitmen organisasi sekolah dan kinerja guru SMK Ma'arif NU Driyorejo Gresik
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai kajian ilmu pengetahuan, menambah wawasan, mendukung pengembangan teori

dan pendalaman ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan etos kerja guru, komitmen organisasi sekolah dan kinerja guru. Dengan menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan cara meningkatkan kinerja guru.

1.5.2 Secara Praktis

1.5.2.1 Bagi SMK Ma'arif NU Driyorejo Gresik

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan atau informasi kepada pihak kepala sekolah atau manajemen dan landasan kebijakan, khususnya bagian SDM nya untuk program pelaksanaan pengembangan dan peningkatan kualitas SDM kedepannya. Dapat digunakan untuk mendorong peningkatan Etos kerja guru, Komitmen Organisasi Sekolah dan Kinerja Guru terhadap semua Guru Ma'arif NU Driyorejo Gresik.

1.5.2.2 Bagi Penulis

Penelitian pengaruh etos kerja guru, hubungan kerja, pengembangan karir terhadap komitmen organisasi sekolah yang berdampak terhadap kinerja guru memberikan pengalaman yang berharga tentang pentingnya hal tersebut. Bagi penulis khususnya penelitian mengenai etos kerja guru, komitmen organisasi sekolah dan peningkatan kinerja guru ini sebagai tugas akhir dari Program Pasca Sarjana di Universitas Gresik sebagai sebagian persyaratan kelulusan di tingkat magister.

1.5.2.3 Bagi Universitas Gresik

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi tambahan mengenai pengaruh etos kerja guru, komitmen organisasi sekolah dan peningkatan kinerja Guru untuk penelitian lebih lanjut dan menambah bahan referensi kepustakaan di Universitas Gresik.

1.6 Definisi Istilah atau Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel penelitian yaitu variabel bebas/manipulasi dan variabel terikat/respon. Sebagai variabel manipulasi/bebas adalah Etos Kerja Guru (X1) dan Komitmen Organisasi sekolah (X2) sedangkan variabel terikat/responnya adalah Kinerja (Y).

1. Etos Kerja Guru (X1) adalah jiwa atau watak seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya yang dipancarkan keluar, sehingga memancarkan citra positif atau negatif. Terdiri dari tiga dimensi garis besar yaitu: kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas.
2. Komitmen Organisasi Sekolah (X2) merupakan suatu keadaan di mana seorang guru memihak organisasi sekolah serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.
3. Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu