

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan salah satu profesi yang sedang diminati oleh generasi-generasi muda di Indonesia pada masa ini. Hal ini tampak pada pendaftaran CPNS yang dilaksanakan tahun 2018 lalu. Menurut Mohammad Ridwan yang merupakan Kepala Biro (Karo) Humas BKN, jumlah lulusan pendidikan guru mendominasi jumlah pelamar CPNS (Angga, 2018). Makin diminatinya guru menunjukkan bahwa seorang profesi sebagai seorang guru tidak lagi dipandang sebelah mata. Meningkatnya minat masyarakat khususnya generasi muda terhadap profesi guru, diharapkan munculnya persaingan sehat yang lebih tinggi agar terciptanya guru yang berkualitas. Tercantum pada UU No. 20 Tahun 2003 pasal 39 bahwa pendidik (guru dan dosen) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas-tugas guru yang telah dijabarkan pada UU No. 20 Tahun 2003 menunjukkan bahwa guru yang ideal bukan hanya mengajar di kelas, namun juga membimbing siswa dan memiliki pengaruh terhadap masyarakat. Hal ini menjadikan guru harus memiliki beberapa kompetensi wajib yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Sebagai salah satu bukti seriusnya

negara mendukung pendidikan secara nasional, pemerintah terus mengkaji dan ikut mengawasi jalannya proses pendidikan terutama kinerja guru. Pemerintah telah menyediakan tenaga pengawas sekolah yang membantu warga sekolah khususnya guru untuk melakukan refleksi diri, sehingga guru-guru terus bisa berkembang dan meningkatkan kinerjanya. Hal ini dilakukan oleh pemerintah karena pendidikan merupakan salah satu pilar utama sebuah negara dan guru sebagai ujung tombak pendidikan harus menunjukkan kinerja yang optimal.

Kinerja yang optimal tidak serta merta muncul begitu saja, banyak faktor-faktor yang memberikan pengaruhnya dalam terciptanya kinerja yang optimal salah satunya stres kerja. Stres dapat diakibatkan oleh diri sendiri atau oleh lingkungan kerja (Yenita, 2017:33). Salah satu upaya pemerintah untuk menjaga agar guru tidak mengalami stres kerja yang berlebihan adalah dengan mengatur beban kerja guru dalam Permendikbud No. 15 tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas. Guru idealnya bekerja selama 40 jam dalam seminggu dengan rincian waktu, yakni 37,5 jam sebagai waktu kerja efektif dan 2,5 jam istirahat. Tugas pokok guru berdasarkan permendikbud No. 15 tahun 2018 adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan membimbing atau melatih peserta didik. Selain itu, guru juga memiliki tugas tambahan yang telah diatur dalam permendikbud no. 15 tahun 2018. Pengaturan beban kerja yang jelas akan memberikan gambaran dan kesiapan bagi guru-guru dalam bekerja. Tercantumnya kompetensi sosial dan kepribadian pada profesi guru juga menjadi salah satu upaya pemerintah untuk menciptakan suasana kerja yang jauh dari stres melalui perilaku keseharian guru.

Kinerja yang optimal juga akan muncul apabila nilai-nilai dan kebiasaan pada organisasi tempat guru bekerja memiliki kesesuaian dengan dirinya. Budaya organisasi pendidikan yang ada di Indonesia selalu berdasarkan pada Pancasila dan UUD 1945 sesuai dengan yang tercantum pada Pasal 1 ayat 2 UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas dan dijabarkan lebih rinci lagi pada Pasal 4 ayat 1 yang berbunyi “pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa”. Hal ini menjadikan warga sekolah harus memiliki sikap demokratis, adil, dan selalu menjunjung tinggi hak asasi manusia dalam berperilaku. Nilai-nilai tidaklah bersifat statis tapi dapat disesuaikan dengan visi dan misi yang hendak dicapai oleh sekolah, sehingga setiap sekolah akan memiliki budaya organisasi yang berbeda satu sama lain.

Saat guru telah merasa sesuai dengan sekolah tempatnya bekerja, maka akan timbul upaya untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah tempatnya bekerja. Upaya-upaya ini sering kali disebabkan oleh suatu hal yang kita sebut dengan motivasi kerja. Menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018:34) seseorang yang dengan motivasi kerja memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

1. Tekun dalam mengerjakan tugas-tugas
2. Tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan
3. Tidak cepat puas terhadap suatu pencapaian
4. Menunjukkan minat terhadap permasalahan-permasalahan baru

Berdasarkan hal tersebut, maka tidaklah keliru apabila kita memandang motivasi menjadi faktor yang memiliki andil dalam kinerja guru sehari-hari. Hal inilah

yang menjadikan guru diharapkan selalu termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja seorang guru juga ditentukan oleh komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru. Komitmen organisasi sendiri dikenal sebagai upaya seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi atau tempat kerja (Utamaningsih, 2014:144). Seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha dengan semaksimal mungkin untuk bertahan di tempat kerjanya. Perilaku ini dapat terjadi pada profesi manapun termasuk guru. Guru yang berkomitmen pada tempat kerjanya akan menunjukkan kinerja yang baik sebagai upaya mempertahankan diri di tempat kerja. Steers dan Black (dalam Darmadi, 2018:202) menjelaskan bahwa orang dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut.

1. Memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi
2. Berupaya untuk memberikan yang terbaik guna tercapainya tujuan organisasi
3. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi

Melalui kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dan dukungan dari faktor-faktor lain, tidak serta merta menjadikan kinerja guru optimal. Masih banyak permasalahan-permasalahan yang muncul berkenaan kinerja guru. Salah satunya permasalahan yang muncul di kabupaten Klungkung adalah masih terdapat oknum-oknum guru yang meninggalkan sekolah saat jam kerja ke arena sabung ayam dan terdapat pula oknum guru PNS yang mengeksploitasi tenaga pendidik honorer (Bagiarta, 2018). Permasalahan mengenai kinerja guru di sekolah tidak hanya terjadi di Klungkung saja, namun juga seluruh kabupaten dan kota di Bali.

Contoh lain yang dapat disoroti adalah kasus pelecehan seksual yang terjadi di salah satu sekolah di Denpasar (Purnomo, 2018).

Berdasarkan berita di atas dapat kita ketahui bahwa permasalahan kinerja guru dapat muncul dari dalam diri (instrinsik). Selain itu permasalahan tentang profesi guru tidak hanya muncul dari dalam, namun juga terdapat beberapa permasalahan kinerja guru yang hadir dari luar (ekstrinsik). Beberapa masalah ekstrinsik yang terjadi pada guru selama bekerja adalah masih kurangnya sarana prasarana yang menunjang pembelajaran serta kenyamanan selama bekerja, gaji yang dirasa belum memenuhi kebutuhan, suasana di tempat kerja, dan beban kerja yang berlebihan. Beban kerja guru dewasa ini menjadi lebih berat karena terus bergantinya regulasi dan aspek-aspek instrumental dalam pelaksanaan kurikulum yang menjadikan guru kebingungan dalam pelaksanaan kurikulum terbaru. Selain munculnya kurikulum baru yang menjadi beban guru saat ini, persaingan antar sekolah yang diperketat dengan hilangnya status sekolah unggulan serta sistem zonasi menjadikan guru harus lebih memutar otak dan berusaha untuk membentuk siswa yang berprestasi dengan input siswa yang ada.

Merujuk pada permasalahan yang terjadi dan imbasnya pada kinerja guru, dapat kita pahami bahwa salah satu hal yang dapat memengaruhi kinerja guru di sekolah adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan untuk menyelesaikan atau bertindak yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Pianda, 2018:53). Melalui motivasi kerja dapat disadari bahwa setiap pegawai (termasuk guru) memiliki alasan dalam setiap tindakannya, baik instrinsik maupun ekstrinsik. Dorongan ini pula yang akan menjadi dasar atau landasan bagi guru untuk menunjukkan kualitas kinerjanya. Pernyataan ini didukung oleh hasil

penelitian Suandi, dkk. (2019) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hal lain yang diasumsikan juga dapat memengaruhi kinerja seorang guru adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, sehingga setiap anggota organisasi akan mematuhi dan mengikutinya sebagai upaya untuk berbaur dan beradaptasi dengan lingkungan organisasinya. Budaya yang cenderung negatif di dalam suatu organisasi dapat menjadikan seseorang termasuk guru untuk melakukan tindakan-tindakan yang negatif dan menyebabkan rendahnya kinerja. Nilai-nilai yang dianut suatu organisasi akan memberikan pandangan dan pedoman bagi seseorang untuk bertindak di dalam organisasi tersebut. Adanya pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja guru telah dibuktikan oleh hasil penelitian Wirakusuma, dkk (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dalam mengelola BOS (Bantuan Operasional Sekolah). Kepatuhan akan nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi akan menumbuhkan komitmen organisasi anggotanya. Komitmen organisasi dapat menjadikan setiap anggotanya memiliki rasa memiliki terhadap organisasinya (Ibrahim, dkk. 2018). Pengaruh antara komitmen organisasi dan kinerja guru ditunjukkan oleh hasil penelitian Susanto (2019), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja seseorang. Komitmen organisasi akan semakin berkembang jika anggotanya diperlakukan secara layak. Pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan anggota organisasi merupakan aspek penting dalam kinerja seseorang. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan seorang pegawai

stres. Selain beban kerja, stres juga dapat datang dari sumber lain seperti, lingkungan kerja yang tidak kondusif, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keinginannya, upah yang minim, serta hal-hal lainnya. Pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja guru juga sudah dibuktikan oleh Notanubun, dkk (2013) yang mendapatkan kesimpulan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan asumsi dan pandangan mengenai permasalahan terjadi maka disusunlah penelitian yang tentang pengaruh antara stres kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dengan kinerja guru.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Bertitik tolak pada masalah-masalah yang muncul berkenaan dengan kinerja guru, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor penyebab sebagai berikut.

1. Kinerja guru yang melemah disebabkan oleh kurangnya sarana prasarana
2. Kompetensi sosial masih rendah
3. Komitmen organisasi guru terhadap instansinya masih rendah
4. Motivasi kerja yang masih perlu ditingkatkan
5. Budaya organisasi disuatu organisasi masih memberikan ruang bagi guru untuk melakukan perilaku menyimpang
6. Beban kerja yang diterima guru masih berlebihan
7. Kepuasan kerja guru yang masih rendah

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Merujuk pada identifikasi masalah yang ada, maka dapat diketahui bahwa permasalahan pendidikan diakibatkan oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan

faktor eksternal. Faktor-faktor yang teridentifikasi terhadap permasalahan pendidikan sangatlah banyak, sehingga dilakukan pembatasan masalah untuk menjadikan penelitian ini lebih mendalam dan dapat dipertanggungjawabkan keabsahannya. Penelitian ini, akan membahas dua faktor internal dan tiga faktor eksternal, dengan empat faktor sebagai variabel bebas dan satu faktor sebagai variabel terikat. Mengingat banyaknya jumlah guru yang ada, maka ditentukan ruang lingkup guru-guru yang terlibat dalam penelitian ini adalah guru SD se-Kelurahan Tahun Pelajaran 2019/2020

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan-batasan yang telah ditetapkan, maka rumusan masalah yang akan diangkat pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja guru SD Negeri se-Kelurahan Pemecutan Tahun Pelajaran 2019/2020?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru SD Negeri se-Kelurahan Pemecutan Tahun Pelajaran 2019/2020?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja guru SD Negeri se-Kelurahan Pemecutan Tahun Pelajaran 2019/2020?
4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja guru SD Negeri se-Kelurahan Pemecutan Tahun Pelajaran 2019/2020?
5. Apakah terdapat hubungan yang signifikan secara bersama-sama antara stres kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap

kinerja guru SD Negeri se-Kelurahan Pemecutan Tahun Pelajaran 2019/2020?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui hubungan antara stres kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kelurahan Pemecutan Tahun Pelajaran 2019/2020.
2. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kelurahan Pemecutan Tahun Pelajaran 2019/2020.
3. Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kelurahan Pemecutan Tahun Pelajaran 2019/2020.
4. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kelurahan Pemecutan Tahun Pelajaran 2019/2020.
5. Untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama antara stres kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kelurahan Pemecutan Tahun Pelajaran 2019/2020.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Adapun manfaat-manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Secara teoritis

Penelitian ini akan menjadi referensi tambahan bagi ilmu-ilmu yang terkait dengan manajemen khususnya manajemen pendidikan. Penelitian ini akan

memberikan fakta-fakta empiris yang dapat menjadi kajian baru dalam penelitian selanjutnya.

2. Secara praktis

Melalui penelitian ini, kepala sekolah serta warga sekolah lainnya memiliki gambaran baru mengenai permasalahan yang memengaruhi kinerja guru, sehingga akan muncul kebijakan atau peraturan yang tepat guna meningkatkan kinerja guru di sekolah.

