

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan pilar utama dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Dalam sistem pendidikan nasional, guru memiliki posisi yang sangat strategis sebagai fasilitator, motivator, dan evaluator dalam proses pembelajaran. Guru tidak hanya dituntut memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, tetapi juga diharapkan menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja guru akan berdampak langsung terhadap hasil belajar siswa, iklim sekolah, serta kualitas lulusan. Oleh sebab itu, kinerja guru menjadi salah satu indikator penting dalam penilaian mutu pendidikan suatu sekolah.

Namun demikian, kinerja guru tidak berdiri sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi baik secara internal maupun eksternal. Salah satu faktor penting yang sering kali kurang diperhatikan adalah budaya kerja di lingkungan sekolah. Budaya kerja menjadi nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk sikap dan perilaku kerja para guru, serta memengaruhi semangat, loyalitas, dan profesionalitas mereka dalam menjalankan tugas.

Menurut Moekijat dalam Suwanto (2019), budaya kerja adalah sistem nilai yang hidup dalam suatu organisasi yang menjadi pedoman berperilaku kerja, mencakup aspek disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama. Budaya

kerja merupakan bagian tak terpisahkan dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan membangun lingkungan kerja kondusif, etis, dan produktif. Guru yang berada dalam lingkungan kerja dengan budaya kerja yang kuat dan positif cenderung lebih semangat, bertanggung jawab, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap profesinya.

Pentingnya budaya kerja juga ditekankan oleh (Robbins, 2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi dasar dalam menentukan cara bekerja, berinteraksi, serta menyelesaikan konflik. Budaya kerja membentuk pola perilaku individu dalam berorganisasi dan menjadi kerangka acuan dalam bertindak. Dalam konteks sekolah, budaya kerja menciptakan keteraturan, kedisiplinan, dan tanggung jawab kolektif.

Selain dari sisi manajerial, ajaran Islam juga memberikan perhatian serius terhadap budaya kerja yang baik. Islam mendorong umatnya untuk bekerja keras, jujur, bertanggung jawab, dan amanah. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS.

Al-Mulk ayat 15 :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

"Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan." (QS. Al-Mulk: 15)

Ayat ini menunjukkan bahwa manusia diperintahkan untuk bekerja dan berikhtiar secara aktif di muka bumi. Rasulullah SAW juga bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَمِّمَهُ

"Sesungguhnya Allah mencintai seorang hamba yang apabila bekerja, dia menyempurnakannya." (HR. Al-Baihaqi)

Dari sini dapat dipahami bahwa budaya kerja yang positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan kejujuran merupakan nilai-nilai yang sesuai dengan ajaran Islam dan perlu diterapkan dalam lingkungan sekolah.

Secara yuridis, budaya kerja guru juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menekankan bahwa guru wajib memiliki integritas, tanggung jawab, dan kemampuan kerja sama. Dalam Permendikbud Nomor 16 Tahun 2007, juga ditegaskan bahwa guru harus memenuhi standar kompetensi yang salah satunya adalah kompetensi sosial dan kepribadian yang mencerminkan budaya kerja yang sehat.

Di sisi lain, kinerja guru dapat diartikan sebagai kontribusi nyata yang diberikan guru dalam menjalankan perannya secara profesional. Menurut (Mitchell, 1982), kinerja adalah hasil dari perilaku kerja yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam dunia pendidikan, kinerja guru mencakup indikator seperti kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, prakarsa/inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Guru yang memiliki kinerja baik akan berdampak

positif terhadap peningkatan prestasi belajar siswa, efisiensi proses belajar mengajar, dan citra lembaga pendidikan.

Hubungan antara budaya kerja dan kinerja guru tidak dapat dipisahkan. Budaya kerja yang baik menjadi fondasi terbentuknya sikap kerja yang bertanggung jawab dan produktif. Budaya kerja juga menjadi katalis dalam menciptakan kolaborasi antar guru, membangun komunikasi yang sehat, serta memotivasi guru untuk melakukan inovasi dan refleksi terhadap praktik mengajarnya. Robbins (2022) dan Luthans (2011) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang ditopang oleh budaya yang kuat akan memperkuat keterikatan individu terhadap organisasi serta meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis di dua SMA Negeri yang berada di Kecamatan Rambatan, yaitu SMAN 1 Rambatan dan SMAN 2 Rambatan, ditemukan adanya perbedaan dalam penerapan budaya kerja antar sekolah. Di satu sisi, terdapat guru-guru yang menunjukkan etos kerja tinggi, seperti hadir tepat waktu, aktif mengikuti kegiatan sekolah, serta menunjukkan inisiatif dalam mengembangkan diri melalui pelatihan dan forum profesional. Namun, di sisi lain, masih ditemukan sebagian guru yang belum optimal dalam menjalankan tugas administrasi, kurang aktif dalam kolaborasi, dan belum menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam pembelajaran di kelas. Variasi ini terlihat berimplikasi pada dinamika organisasi sekolah dan kemungkinan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa.

Data dari Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar tahun 2023 menunjukkan bahwa dari kedua SMA Negeri tersebut, hanya SMAN 1 Rambatan yang menunjukkan konsistensi tinggi dalam hal kedisiplinan guru, keterlibatan dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta keaktifan dalam mengikuti pelatihan kurikulum dan pengembangan profesi guru. Sementara itu, SMAN 2 Rambatan masih menghadapi tantangan, seperti ketidakhadiran guru yang cukup signifikan, rendahnya keterlibatan dalam forum profesional, serta kurangnya kelengkapan perangkat pembelajaran yang berdampak pada efektivitas pembelajaran.

Fenomena ini menandakan adanya perbedaan kualitas budaya kerja yang berpotensi berdampak pada kinerja guru. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian untuk menganalisis sejauh mana budaya kerja memengaruhi kinerja guru secara signifikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia di lingkungan sekolah, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pemangku kebijakan dalam merancang program peningkatan kinerja guru berbasis budaya kerja yang positif.

Lebih jauh, penelitian ini juga memiliki relevansi praktis dalam mengembangkan pendekatan manajerial yang mengintegrasikan nilai-nilai budaya kerja seperti disiplin, keterbukaan, kerja sama, dan sikap saling menghargai. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar dalam perumusan kebijakan internal

sekolah, strategi pembinaan guru, serta penguatan kelembagaan pendidikan yang berkelanjutan di Kabupaten Tanah Datar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Rambatan Kabupaten Tanah Datar.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru Di SMA Negeri Se-Kecamatan Rambatan Kabupaten Tanah Datar.

D. Defenisi Operasional

Agar lebih memahami yang namanya judul skripsi ini maka peneliti menggambarkan secara rinci isi dari skripsi ini :

1. Budaya Kerja

Menurut (Bintoro, 2017) budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja pada penelitian ini dibatasi

pada indikator menurut (Suwanto, 2019) cakupan makna nilai budaya kerja yaitu, disiplin, keterbukaan, saling menghargai, kerjasama.

2. Kinerja Guru

Menurut (Mitchell, 1982), kinerja merupakan kontribusi nyata seseorang dalam menjalankan perannya dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan, teori Mitchell dimodifikasi menjadi acuan untuk menilai tingkat kinerja guru, yang mencakup lima dimensi utama: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, prakarsa atau inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Manfaat dari penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah referensi dan dapat berkontribusi mengenai kajian tentang budaya kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dorongan atau motivasi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

2. Manfaat praktis :

- a. Bagi pendidik, memberi masukan dan sumber informasi kepada guru sebagai usaha mengoptimalkan keterampilannya untuk meningkatkan kualitas dan keberhasilan suatu pendidikan.
- b. Bagi kepala sekolah, memberikan referensi dan sumber informasi untuk dikaji ulang dan lebih lanjut sebagai upaya peningkatan keberhasilan suatu pendidikan.

- c. Bagi pembaca, menambah khasanah keilmuan dan kepustakaan dalam bidang pendidikan terutama mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru.



UIN IMAM BONJOL
PADANG