

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat serta tuntutan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan global semakin tinggi, hal ini menempatkan dunia pendidikan memegang posisi yang sangat strategis untuk memenuhi tuntutan tersebut. Lembaga pendidikan menengah diharapkan dapat menyelenggarakan program-program terbaik bagi generasi yang akan datang sehingga mereka mampu menjadi anggota masyarakat masa depan yang berkualitas serta mampu menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Perubahan dan pembangunan sektor pendidikan tidak akan pernah mencapai tujuan akhir yang sempurna dan final. Hal ini terjadi karena konteks pendidikan selalu dinamis, berubah dan tidak pernah konstan, sesuai dengan perubahan masyarakat, ilmu pengetahuan dan teknologi. Terjadinya perubahan-perubahan itu tidak dapat dicegah oleh kekuatan apapun. Hal ini dapat cepat sangnya kebijakan maupun praksi pendidikan dan persekolahan di Indonesia.

Sekolah menjalankan tugas mendidik peserta didik yang sudah tidak mampu lagi dilakukan lagi oleh keluarga, karena dalam hal ini

keluarga memiliki kekurangan misalnya keterbatasan waktu keluarga atau keterbatasan ilmu pengetahuan yang dimilikinya. Jadi dapat dikatakan sekolah adalah jembatan yang menghubungkan kehidupan keluarga dengan kehidupan masyarakat¹.

Pada awalnya budaya sekolah dibentuk dalam jaringan yang sifatnya formal. Serangkaian nilai, norma, dan aturan ditentukan dan ditetapkan pihak sekolah sebagai panduan bagi warga sekolah dalam berikir, bersikap, dan bertindak. Dalam perkembangannya, secara perlahan budaya sekolah ini akan tertanam melalui jaringan kultural yang informal, karena sudah menjadi trade mark sekolah yang bersangkutan. Siapa pun yang masuk kedalam wilayah sekolah, mereka harus menyesuaikan diri dengan budaya yang berlaku di dalamnya. Kepala sekolah, guru, karyawan, dan siswa pada umumnya banyak berperan dalam jaringan ini.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya di dukung oleh lengkapnya sarana prasarana, guru yang berkaitan ataupun input siswa yang baik, tetapi budaya sekolah sangat berperan terhadap peningkatan keefektifan sekolah, budaya sekolah juga sangat berperan penting dalam menjalankan suatu kegiatan disiplin sekolah. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan sekolah, terutama untuk memotivasi guru agar dapat

1 Fauzan, dkk, *Ensiklopedi Pendidikan Islam 1, Lembaga Pendidikan Nislam* (Jakarta: Binamuda Ciptakreasi, 2010), h. 229.

mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Budaya sekolah merupakan hal yang penting dalam menunjang keberhasilan tata tertib yang diterapkan disekolah, yang di dalamnya tergabung guru, siswa dan tata tertib yang telah diterapkan bertujuan untuk meningkatkan kualitas belajar siswa dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) agar lebih baik dalam perkembangan siswa.

Dengan terbentuknya budaya sekolah yang baik maka dapat membuat terciptanya kinerja guru yang tinggi, terarahnya perilaku warga sekolah untuk meningkatkan mutu proses dan hasil yang baik, terciptanya kerja tim warga sekolah yang kompak, tersaringnya budaya global yang tidak sesuai dengan budaya lokal sekolah, terwujudnya peningkatan komitmen dan motivasi warga sekolah dan orang tua siswa.

Permasalahan lain juga yang terjadi ditunjukkan dengan adanya guru yang terlambat datang ke sekolah dan terlambat masuk kelas. Munculnya perilaku ini dapat berpengaruh perubahan perilaku siswa sehari-hari. Kurangnya partisipasi guru dalam pelaksanaan rapat yang dilaksanakan bagi seluruh guru dan staff atau karyawan dapat menghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh sekolah. Terkadang guru tidak mengikuti dengan tanpa memberikan alasan, padahal yang seharusnya guru dapat melaksanakan peraturan-peraturan sekolah yang telah dibuat. Permasalahan lainnya juga dimana terdapat siswa/I yang memiliki perilaku yang tidak sopan seperti halnya pada saat berpapasan dengan guru para siswa/I tidak menyapa atau memberi salam kepada guru.

Menurut Deal dalam Daryanto², Budaya sekolah adalah “keyakinan dan nilai-nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan mereka sebagai warga suatu masyarakat”. Jika definisi ini diterapkan di sekolah, sekolah dapat saja memiliki sejumlah kultur dengan satu kultur dominan dan kultur lain sebagai subordinasi.

Adapun yang dikemukakan oleh Schwartz and Davis, bahwa budaya sekolah merupakan suatu kesatuan keyakinan dan harapan yang diberikan oleh keseluruhan anggota yang ada didalam sekolah tersebut. sedangkan budaya menurut Kasali, mengemukakan bahwa budaya sekolah adalah setelah nilai-nilai baru terbentuk dalam suatu organisasi atau sekolah, maka yang disepakati menjadi bagian dari strategi sekolah, untuk itu perlu terus untuk memperkuat agar menjadi tradisi baru dan menjadi budaya yang benar-benar mampu memberikan jawaban terhadap perubahan³.

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya di dukung oleh budaya sekolah yang baik akan tetapi keberhasilan lembaga pendidikan didukung oleh faktor guru yang bertanggung jawab dalam menjalankan tugas nya hal itu dapat di pengaruhi oleh motivasi kerja guru.

Rendah dan tingginya motivasi kerja guru tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan dan komunikasi kepala

²Daryanto, *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah*, (Yogyakarta :GAVA MEDIA, 2015). Hal. 1

³Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidika Budaya Dan Reinventing Organisasi Pendidikan* (Tambara: Pt Kharisma Putra Utama, 2016), h. 128.

sekolah yang belum mampu memimpin dan menjalin komunikasi dengan bawahannya secara baik. Sehingga terjadi berbagai permasalahan karena tidak sampainya maksud komunikasi terhadap bawahan dan maupun ketidakmampuan kepala sekolah dalam memimpin bawahannya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi. Seorang guru dapat bekerja secara professional jika memiliki motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat, karena memiliki tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakannya. Motif tersebutlah yang menjadi pendorong, sehingga mau bekerja keras.

Dalam konteks motivasi kerja guru, motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, akan dapat meningkatkan kinerja. Motivasi kerja pada khususnya merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kualitas mutu sekolah.

Uraian di atas, dapat memberikan pemahaman bahwa budaya sekolah akan dapat menjelaskan bagaimana sekolah berfungsi, seperti apakah mekanisme sekolah yang terjadi, karena para warga sekolah mau ke sekolah dengan bekal budaya yang mereka miliki, sebagian bersifat positif, yaitu yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Namun ada yang negatif, yaitu menghambat usaha peningkatan kualitas pembelajaran.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan. Dalam proses pendidikan guru menempati posisi yang strategis dan peranan kunci dalam kegiatan proses belajar mengajar, artinya guru harus mampu memberi bantuan kepada siswa untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan sesuai tujuan pendidikan. Guru merupakan fasilitator atau informasi yang diperlakukan siswa, ia berperan besar membina siswa untuk memiliki sikap mental dan intelektual yang baik.

Sistem Pendidikan Nasional sudah memiliki norma-norma dan tugas-tugas guru, seperti yang bermaktub dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 :Menyatakan, ayat 1 sebagai berikut: tenaga kependidikan bertugasmelaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.” Ayat 2, sebagai berikut: “guru merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi⁴.”

Guru mampu melakukan upaya pembenahan baik secara internal maupun eksternal maka hal yang harus dipenuhi oleh guru dengan

⁴Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, Bab XI Pasal 39 ayat 1 dan 2. Dimuat tentang tugas-tugas guru

memahami dan menguasai potensi dasar yang disyaratkan. Dalam proses pembelajaran dalam koridor kurikulum berbasis kompetensi sangat didukung oleh kemampuan guru dalam memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan pembelajaran diantaranya perkembangan anak, kemandirian anak, vitalisasi model hubungan demokratis, vitalisasi jiwa eksploratif, kebebasan, menghidupkan pengalaman anak, keseimbangan perkembangan aspek personal dan sosial.

Namun hal ini tidak terlepas dari motivasi kerja guru itu sendiri dan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah tersebut dijalankan dengan baik. Motivasi kerja guru juga dipengaruhi oleh banyak unsur antara lain, cita-cita, inspirasi, kemampuan guru. Kondisi individu/lingkungan serta upaya-upaya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Menurut Wahyudi⁵, Selain factor motivasi guru di sekolah, faktor lain mempengaruhi kerja guru adalah lingkungan sekolah atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, jika guru merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya, maka diharapkan kinerja guru akan meningkat, dan jika kinerja guru meningkat maka siswa akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Lingkungan kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap

⁵Wahyudi. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*; Buku: Pelaksanaan. (Jakarta : Penerbit Gava Media, 2014) hal 5.

dan tindakan seluruh komunitas tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim kerja sekolah.

Berdasarkan latar belakang di atas, budaya sekolah sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di MTsN 2 Kota Serang, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru MTsN 2 Kota Serang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi bahwa :

1. Belum maksimalnya budaya sekolah yang menjadikan motivasi kerja pada guru di MTsN 2 Kota Serang.
2. Motivasi kerja guru cenderung masih kurang di MTsN 2 Kota Serang.
3. Kurangnya koordinasi antara tenaga pendidik dan kependidikan di MTsN 2 Kota Serang.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka masalah ini dibatasi pada Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Serang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian Budaya Sekolah di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Serang?
2. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian Motivasi Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Serang?
3. Untuk Menganalisis Apakah Terdapat Pengaruh antara Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Serang?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian Budaya Sekolah di MTsN 2 Kota Serang.
2. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian Motivasi Kerja Guru di MTsN 2 Kota Serang.
3. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru di MTsN 2 Kota Serang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis diharapkan dapat memiliki kemanfaatan sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Dengan Penelitian ini peneliti dapat mengetahui tentang budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru di MTsN 2 Kota Serang, juga dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan yang belum di dapat sebelumnya serta dapat mengaplikasikan teori yang telah diperoleh selama kuliah.

b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi penelitian dapat bermanfaat bagi sekolah baik untuk kepala sekolah, guru dan seluruh siswa-siswi MTsN 2 Kota Serang.

c. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi perpustakaan di Kampus mengenai budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru.

d. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca, karena selain menambah ilmu pengetahuan juga dapat menambah wawasan yang luas tentang budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembuatan laporan hasil penelitian, penulis menyusun skripsi ini dengan sistematika sebagai berikut:

Bab Pertama : Pendahuluan yang meliputi : Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

Bab Kedua : Meliputi : Budaya Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Kerangka Berfikir, dan Hipotesis Penelitian.

Bab Ketiga : Metode Penelitian yang meliputi : Waktu dan Tempat Penelitian, Metode Penelitian, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Hipotesis Statistik.

Bab Keempat : Deskripsi Hasil Penelitian yang Meliputi : Pembahasan Penelitian, Jawaban Hipotesis.

Bab Kelima : Penutupan yang meliputi : Simpulan dan Saran.