

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kompetensi guru sebagaimana yang dipaparkan di UU No. 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat (1) berkaitan kompetensi guru dan Dosen disebutkan bahwasanya “Adapun kompetensi guru ialah kompetensi yang dimaksud di pasal 8 yaitu kompetensi peadagogik, kepribadian, sosial dan profesional yang didapatkan melalui proses pendidikan profesi.”

Jika diamati kembali dari beberapa kompetensi guru diatas, bahwa guru adalah unsur yang sangat utama dalam pendidikan. Tentunya tidak dapat dibayangkan jika seorang guru tidak memiliki salah satu kompetensi diatas misalkan kompetensi profesionalitas, maka dapat dipastikan akan menghambat perkembangan potensi peserta didik dalam tiap proses pembelajaran.

Senada dengan hal ini Mulyasa menyatakan bahwasanya, kompetensi seorang guru ialah perpaduan dari beberapa kemampuan dan skill, diantaranya perpaduan kapasitas keilmuan, personal, teknologi, sosial serta spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standart seseorang yang berprofesi seorang guru. Kompetensi dasar itu selanjutnya meliputi penguasaan atas materi ajar, memahami karakteristik peserta didik, pengembangan pribadi serta profesionalisme. (Mulyasa 2007;26)

Jika dilihat dari tabulasi jumlah guru di SMK YAPIM Sumatera Utara ini setidaknya dari jumlah keseluruhan guru yang sudah mengikuti Uji kompetensi sekitar 75 %. Namun walau demikian guru yang belum mengikuti uji kompetensi

senantiasa berupaya untuk profesionalisme dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

Kemudian dalam kehidupan manusia yang terikat pada fitrah sosial tentunya tidak terlepas dari eksistensi dan perannya dalam sosial masyarakat. Budaya adalah salah satu ciri yang membedakan suatu masyarakat dengan yang lainnya dan akan terlihat dari cara berinteraksinya maupun kebiasaanya dalam menyelesaikan suatu pekerjaanya. Oleh sebab itu Bahri menyatakan bahwa sebagai organisasi sekolah, pasti memiliki perbedaan yang khas dibanding dengan organisasi-organisasi lain.

Dalam observasi awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa data hasil pra survey budaya organisasi di SMK YAPIM Sumatera Utara menunjukkan merasa pimpinan di SMK menghargai hal-hal yang positif dan keratif seorang guru mencapai 95 %. Artinya Budaya organisasi sudah menunjukkan indikator yang memadai.

Dengan demikian maka dapat dipahami bahwa setiap suatu organisasi pasti memiliki memiliki kinerja yang berbeda-beda. Karena bisa saja dalam satu pekerjaan yang sama namun diselesaikan dengan cara yang berbeda dan biasanya ditentukan oleh sifat individu yang ada. Atau, juga tergantung motivasi yang lahir dan yang ada dalam setiap organisasi. Purwanto menyatakan penghargaan merupakan alat pendidikan. (Purwanto 2007 : 182)

Senada dengan hal itu Penghargaan disarankan harus diberikan ke orang serta waktu yang tepat. Karena penghargaan memiliki dua fungsi dalam satu waktu yakni bisa menjadi motivasi yang positif dalam diri seseorang, namun bisa

juga dapat menebalkan sifat materialistik. Setidaknya di SMK ditemukan data tabulasi sebesar 75 % dari beberapa guru yang menerima kompensasi yang mampu menjadi motivasi dalam mengajar di SMK YAPIM Sumatera Utara ini.

Kinerja Guru secara umum dikenal dengan dengan hasil kerja seorang yang dinilai dari kuantitas, kualitas, efisensi waktu serta capaian tujuan yang ditetapkan suatu organisasi tertentu. Senada dengan hal itu Tika menyatakan bahwa setidaknya ada 4 unsur yang terdapat atau yang termasuk dalam cakupan kinerja yaitu Fungsi pekerjaan, Faktor yang memberi pengaruh pada prestasi staf, pegawai atau karyawan, serta pencapaian tujuan organisasi serta periode waktu tertentu. (Tika 2014:121)

Secara umum, dalam observasi peneliti di SMK YAPIM Sumatera Utara menunjukkan 75% dari jumlah guru tetap yang sudah membuat program tahunan, program semester, membuat RPP atau dari tabulasi guru yang memberikan evaluasi dalam tiap proses pembelajaran.

Artinya kinerja guru menunjukkan suatu variabel yang tidak dapat berdiri sendiri. Variabel lain pasti turut memberikan pengaruh yakni kompetensi guru, budaya organisasi, penghargaan, dapat memengaruhi kinerja guru. Jika merujuk pada teori, panduan seorang guru yang ada kompetensi baik dapat membuat kinerja guru yang sejalan harapan namun, begitu sebaliknya tidak sesuai yang diinginkan. Di sisi lain kinerja guru juga dapat dipengaruhi variabel budaya organisasi misalnya, atau penghargaan, atau tidak dipengaruhi sama sekali tergantung studi ini yang membuktikannya.

Itulah yang menjadi dasar penulis untuk mengangkat judul ini di studi ini.

Penelitian berjudul “ Pengaruh Kompetensi Guru, dan Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMK YAPIM Sumatera Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan fenomenologi latar belakang, maka rumusan masalah yang menjadi fokus peneliti yakni:

1. Apakah Kompetensi guru memberikan pengaruh terhadap kinerja Guru di SMK YAPIM di Sumatera Utara?
2. Apakah budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMK YAPIM di Sumatera Utara?
3. Apakah Kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru SMK YAPIM di Sumatera Utara?
4. Apakah kompetensi guru, budaya organisasi, dan Kompensasi secara bersamaam terhadap kinerja Guru di SMK YAPIM di Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan studi ini yakni :

1. Mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja Guru di SMK YAPIM Sumatera Utara
2. Mengetahui budaya organisasi yang ada SMK YAPIM Sumatera Utara.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yang ada di SMK YAPIM di Sumatera Utara.
4. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK YAPIM Sumatera Utara.
5. Mengetahui pengaruh kompetensi guru, budaya organisasi dan kompensasi

terhadap kinerja guru.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapan peneliti berkaitan dengan manfaat studi ini yakni:

- 1. Manfaat bagi Pemerintah.**

Dapat dijadikan dasar atau paradigma baru dalam menentukan kebijakan berkaitan program kompetensi guru serta pelatihan peningkatkan kompetensi tenaga pendidik di SMK Sekolah Menengah Kejuruan.

- 2. Manfaat Yayasan.**

Bermanfaat dalam memberi kontribusi pemikiran baru dan solutif dan masukan baru yang positif lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan mengembangkan potensi guru, menentukan kebijakan dan pengembangan mutu pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas kompetensi guru di SMK YAPIM Sumatera Utara

- 3. Manfaat bagi Sekolah**

Dapat menambah khazanah baru dalam menentukan arah pengembangan kompetensi guru dalam mencapai tujuan mutu pendidikan. Dan dapat menjadi paradigma atau acuan baru bagi guru dalam meningkatkan kompetensi dan kemampuannya dalam mendidik.