

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lain. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

Pendidikan merupakan investasi masa depan. Negara yang maju salah satunya dapat dilihat dari kualitas pendidikannya. Pembangunan negara pun akan berhasil apabila pendidikan di negara tersebut sudah baik. Peranan pendidikan dalam hal ini adalah membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan menjadi salah satu bidang yang harus mendapat perhatian besar. Komponen dalam lembaga pendidikan yang sangat mendukung peningkatan kualitas pendidikan salah satunya adalah guru. Peranan guru dalam pendidikan sangatlah besar yaitu mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru juga mendidik, memberi teladan, dan membimbing peserta didik.

menjadi insan yang tidak hanya pandai ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi memiliki karakter dan kepribadian yang baik.

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat besar, pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Hal itu disebabkan banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja yang tersedia, apalagi menciptakan lapangan kerja baru sebagai penguasa ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan kita. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat mendukung dalam mencetak tenaga kependidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan termasuk tenaga keguruan menjadi suatu keniscayaan terutama tatkala pendidikan dalam pembelajaran semakin diakui keberadaannya oleh masyarakat. Dalam melaksanakan tugas, guru dipengaruhi oleh dorongan diri dalam diri individu dan dari luar individu.

Penilaian kinerja guru sangat diperlukan sebagai alat pemantauan guru dalam bekerja. Penilaian ini dijadikan sebagai bahan evaluasi lembaga pendidikan dalam upaya peningkatan kinerja guru. Kinerja guru yang belum optimal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Pendapat Mulyasa (2004:120) "Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan

memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan”.

Sekolah merupakan organisasi. Budaya yang ada di tingkat sekolah merupakan budaya organisasi. Layaknya sebagai organisasi maka sekolah memiliki tujuan, program dan kegiatan, dan aturan- aturan yang disepakati bersama. Dalam kerangka lebih luas budaya kerja dapat dilihat sebagai bagian dari budaya organisasi (Yusuf, 2008:15). Budaya kerja pada dasarnya sama dengan budaya organisasi. Secara umum sebenarnya budaya kerja atau budaya organisasi tidak berbeda dengan budaya masyarakat yang sudah dikenal selama ini. Perbedaan pokok terletak pada lingkupnya sehingga kekhususan dari budaya kerja berakar dari lingkupnya, dalam hal ini lebih sempit dan lebih spesifik (Mulyadi, 2010:91).

Kompetensi guru merupakan karakteristik dasar seorang guru yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan. Kompetensi juga merupakan karakteristik dasar seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan kepuasan dosen adalah kumpulan perasaan enak dan tidak enak dimana dosen menemukan suasana kerja mereka. Apabila seorang guru memiliki tingkat kompetensi yang tinggi maka akan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi pula, karena dengan memiliki kompetensi secara beriringan kepuasan akan pekerjaannya akan timbul dalam diri karyawan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa guru yang mempunyai

kompetensi tinggi dan tercukupi kebutuhan hidupnya akan menunjukkan kepuasan kerja yang lebih baik.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah menetapkan Instruksi Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 2 Tahun 2011. Instruksi ini menegaskan bahwa semua satuan pendidikan wajib melakukan pendataan melalui sistem yang disiapkan oleh unit induk (Dirjen SD dan Pendidikan Menengah). Data yang dikirimkan ke sistem ini akan digunakan untuk seluruh penyusunan program pendidikan baik itu bantuan, hibah, tunjangan, subsidi, dan lain-lain. Data individu tersebut berfungsi sebagai prasyarat penyaluran dana kegiatan transaksional antara Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota dan satuan pendidikan

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah di atas, maka rumusan masalah secara umum penelitian ini adalah : apakah interfening bisa mengukur peningkatan kinerja guru?

1. Apakah kompetensi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan?
2. Apakah budaya kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan?
3. Apakah kompetensi mempengaruhi secara signifikan terhadap Dapodik di SMKN 2 Lamongan?
4. Apakah budaya kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap Dapodik di SMKN 2 Lamongan?

5. Apakah Dapodik mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan?
6. Apakah Dapodik signifikan memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan?
7. Apakah Dapodik signifikan memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini secara umum untuk mengukur tentang Pengaruh Kompetensi dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Guru Keefektifan almoderasi DAPODIK di SMKN 2 Lamongan. Sedangkan tujuan secara khusus penelitian ini yaitu untuk :

1. Mengukur kompetensi terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan
2. Mengukur budaya kerja terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan.
3. Mengukur kompetensi terhadap Dapodik di SMKN 2 Lamongan
4. Mengukur budaya kerja terhadap Dapodik di SMKN 2 Lamongan
5. Mengukur Dapodik terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan.
6. Mengukur Dapodik memoderasi kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan
7. Mengukur Dapodik memoderasi budaya kerja terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian tentang Pengaruh Kompetensi dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Guru Keefektifan almoderasi DAPODIK di SMKN 2 Lamongan ini, yaitu untuk mengukur :

1. Mengukur pengaruh besar/kecilnya kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan.
2. Mengukur besar/ kecilnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan.
3. Mengukur besar/kecilnya kompetensi terhadap Dapodik di SMKN 2 Lamongan.
4. Mengukur besar/kecilnya budaya kerja terhadap Dapodik di SMKN 2 Lamongan
5. Mengukur besar/kecilnya Dapodik terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan.
6. Mengukur besar/kecilnya Dapodik memoderasi kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan
7. Mengukur besar/ kecilnya Dapodik memoderasi budaya kerja terhadap kinerja guru di SMKN 2 Lamongan

1.5 Lingkup Penelitian

Agar lebih memfokuskan dan memperdalam kajian dalam penelitian ini, konteks permasalahan yang dibahas mengkaji tentang ANÁLISIS PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU ALMODERASI DAPODIK DI SMKN 2

LAMONGAN, di tinjau dari aspek : (1) kompetensi guru, (2) budaya kerja, dan (3) aplikasi dapodik terhadap peningkatan kinerja guru. Jadi didalam proses pelayanan pendidikan segenap usaha orang-orang yang terlibat didalam proses pencapaian tujuan pendidikan itu diintegrasikan, diorganisasi dan dikoordinasi secara efektif, dan semua materi yang di perlukan dan yang telah ada dimanfaatkan secara efisien.

1.6 Sistematika Tesis

Penelitian ini berjudul “Análisis Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Dapodik Sebagai Variable Moderating Di SMKN 2 Lamongan”. Penjelasan secara spesifik dari variabel dalam penelitian ini adalah: 1. Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya. 2. Budaya kerja merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi. Secara tradisional pendiri organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap budaya awal akademik. Mereka memiliki visi tentang menjadi apa organisasi itu nantinya. 3. DAPODIK atau data dasar pendidikan adalah suatu sistem pendataan terpadu yang berskala nasional yang berfungsi sebagai pusat sumber data pendidikan nasional. Hal tersebut

merupakan komponen program perencanaan pendidikan nasional dalam menghasilkan manusia Indonesia yang cerdas dan berdaya saing. 4. Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai presentasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.