

**KONTRIBUSI KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI
RINTISAN BERSTANDAR NASIONAL (RSSN)
KABUPATEN AGAM BAGIAN TIMUR**

TESIS



Oleh:

**Nilda Juita
NIM: 10651**

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

ABSTRAK

NILDA JUITA (2010). Kontribusi Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri Rintisan Berstandar Nasional (RSSN) Kabupaten Agam Bagian Timur. Tesis program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan, terindikasi kinerja guru di SMA Negeri Rintisan Berstandar Nasional (RSSN) Kabupaten Agam Bagian Timur cenderung masih rendah. Apabila hal ini berlangsung terus di khawatirkan akan mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan. Fenomena ini diduga disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain komitmen dan budaya organisasi guru yang berada di sekolah. Penelitian ini dimaksud untuk mengungkap kontribusi kedua faktor tersebut terhadap kinerja.

.Penelitian ini untuk menjawab tiga hipotesis pertama, komitmen berkontribusi terhadap kinerja guru, kedua, Budaya Organisasi berkontribusi terhadap kinerja guru, ketiga, Komitmen dan Budaya Organisasi bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja

Populasi penelitian ini adalah guru-guru SMA Negeri Rintisan Berstandar Nasional yang berjumlah 251 orang. Sampel sebanyak 54 orang ditetapkan dari populasi dengan menggunakan teknik stratified proportional random sampling dengan mempertahankan strata tingkat pendidikan dan masa kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner model skala. Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu komitmen dan budaya organisasi baik secara sendiri maupun bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berkontribusi 11,2 % terhadap kinerja. Budaya organisasi berkontribusi sebesar 16,6 % terhadap kinerja guru. Secara bersama-sama komitmen dan Budaya Organisasi berkontribusi sebesar 23,2 % terhadap kinerja guru. Ditemukan pula ketiga variabel berkategori baik.

Kedua variabel bebas tersebut memiliki peranan penting dan secara empiris turut berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru bisa meningkatkan apabila komitmen guru terhadap tugas tinggi dan adanya budaya organisasi positif yang kuat tanpa mengabaikan faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **“Kontribusi Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di SMA Negeri Rintisan Sekolah Berstandar Nasional (RSSN) di Kabupaten Agam Bagian Timur”** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain kecuali dari arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasi orang lain kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan menyebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanks lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, April 2010

Saya yang menyatakan,

NILDA JUITA
NIM. 10651

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kurnia, Nya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan Tesis yang berjudul “Kontribusi Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di SMA Negeri Rintisan Sekolah Berstandar Nasional”.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan tesis ini peneliti banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada :

1. Prof. Drs. H. Agustiar Syah Nur, M.A. E.d.D sebagai pembimbing I dan Dr. Yahya M.Pd sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, motivasi dan kontribusi, sehingga tesis, ini dapat selesai dengan baik.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. Dr. H. Nasrullah Aziz dan Prof. Dr. Eddy Marheni, M.Pd sebagai Nara Sumber dan Dosen Penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Prof Dr. H. Mukhaiyar, M.Pd. Selaku direktur Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang beserta Staf, tata usaha, dan karyawan/ti

perpustakaan yang telah membantu kelancaran administrasi dalam penyelesaian tesis ini.

4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Agam, Kepala Sekolah SMA Banuhampu, Baso, Tilatang Kamang, yang telah memberikan izin kepada penulis beserta guru-guru yang memberikan bantuan dalam pengisian angket penelitian.
5. Kepala Sekolah, Komite beserta Majelis Guru SMA I Ampek Angkek yang telah memberikan izin, dorongan semangat bagi peneliti untuk menyelesaikan penulisan tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa pasca sarjana Program studi Administrasi pendidikan khususnya Angkatan 2008 yang telah membantu dan memotivasi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
7. Ibunda tercinta, dan kakak- kakak yang telah memberi doa restu, dorongan semangat dengan penuh keikhlasan demi lancarnya penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan pahala yang berlipat ganda atas segala bantuan yang telah diberikan pada peneliti. Peneliti menyadari penelitian dan penulisan tesis ini memiliki banyak kekurangan oleh karena itu peneliti mengharapkan.

Padang, April 2010

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|-----------------------------------|------|
| ABSTRAK BAHASA INGGRIS | i |
| ABSTRAK BAHASA INDONESIA..... | ii |
| SURAT PERNYATAAN | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | x |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 9 |
| C. Pembatasan Masalah | 13 |
| D. Perumusan Masalah | 13 |
| E. Tujuan Penelitian | 13 |
| F. Manfaat Penelitian | 14 |
| | |
| BAB II KAJIAN TEORETIS | 15 |
| A. Landasan Teori | 15 |
| 1. Kinerja | 15 |
| 2. Budaya Organisasi | 23 |
| 3. Komitmen Guru Pada Tugas | 32 |

| | | |
|---------|---|----|
| | B. Kerangka Pemikiran | 37 |
| | C. Hipotesis | 41 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | 42 |
| | A. Metode Penelitian | 42 |
| | B. Populasi dan Sampel | 43 |
| | C. Definisi Operasional | 48 |
| | D. Instrumen Penelitian | 50 |
| | F. Teknik Pengumpulan Data | 55 |
| | F. Teknik Analisis Data | 55 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN | 58 |
| | A. Deskripsi Data | 58 |
| | B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis | 63 |
| | C. Pengujian Hipotesis | 66 |
| | D. Pembahasan | 77 |
| | E. Keterbatasan Penelitian | 82 |
| BAB V | KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | 83 |
| | A. Kesimpulan | 83 |
| | B. Implikasi | 84 |
| | C. Saran | 85 |
| | DAFTAR RUJUKAN | 87 |
| | LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

Tabel

| | |
|--|----|
| 1. Perilaku guru yang memiliki komitmen tinggi dan rendah | 36 |
| 2. Populasi pada Masing-masing Sekolah Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja | 44 |
| 3. Besaran Proporsi Kelompok Strata | 47 |
| 4. Penyebaran Sampel masing-masing strata | 48 |
| 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Sebelum uji coba | 51 |
| 6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian dan Komposisi Butir-butir Setelah Uji Coba | 53 |
| 7. Rangkuman Hasil Analisis Reliabelitas (Keterandalan Instrumen)..... | 54 |
| 8. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru (Y)..... | 59 |
| 9. Distribusi Frekuensi Data Komitmen (X_1)..... | 60 |
| 10. Distribusi Frekuensi Data Budaya Organisasi (X_2) | 62 |
| 11. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Guru, Komitmen, Budaya Organisasi | 64 |
| 12. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok | 64 |
| 13. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar Variabel Komitmen Guru (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) | 65 |
| 14. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Komitmen Guru dengan Kinerja Guru | 66 |
| 15. Rangkuman Analisis Regresi Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru .. | 67 |

| | |
|---|----|
| 16. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Budaya Organisasi | |
| Terhadap kinerja Guru | 69 |
| 17. Rangkuman Analisis Regresi Budaya Organisasi terhadap | |
| Kinerja Guru | 70 |
| 18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel Komitmen | |
| dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru | 72 |
| 19. Rangkuman Analisis Regresi Komitmen Guru dan Budaya Organisasi | |
| Terhadap Kinerja Guru | 73 |
| 20. Kontribusi Komitmen Guru (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap | |
| Kinerja Guru | 75 |
| 21. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial | 76 |
| 22. Tingkat Ketercapaian Variabel | 77 |
| 23. Analisis Hasil Penelitian | 79 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|--|---------|
| 1. Faktor yang diperkirakan berkontribusi terhadap Kinerja guru..... | 10 |
| 2. Kerangka Pemikiran Penelitian..... | 41 |
| 3. Histogram Kinerja Guru (Y)..... | 59 |
| 4. Histogram Komitmen Guru (X_1)..... | 61 |
| 5. Histogram Budaya Organisasi (X_2)..... | 62 |
| 6. Regresi Linear Komitmen Guru X_1 terhadap kinerja (Y) | 68 |
| 7. Regresi Linear Budaya Organisasi X_2 dan Kinerja Guru | 71 |
| 8. Regresi Ganda Komitmen Guru X_1 , Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)..... | 75 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|---|---------|
| 1. Instrumen Uji Coba | 90 |
| 2. Data Uji Coba Komitmen (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kinerja Guru (Y)..... | 104 |
| 3. Analisis Data Uji Coba X_1 , X_2 , Y | 107 |
| 4. Instrumen Penelitian | 113 |
| 5. Data Penelitian Kinerja Guru, Komitmen Guru dan Budaya Organisasi | 126 |
| 6. Analisis Data Komitmen Guru, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru | 132 |
| 7. Distribusi Frekuensi Data dan Histogram Kinerja Guru..... | 134 |
| 8. Distribusi Frekuensi Data dan Histogram Komitmen guru | 135 |
| 9. Distribusi Frekuensi Data dan Histogram Budaya Organisasi..... | 136 |
| 10. Uji Normalitas Komitmen Guru, Budaya Organisasi, Kinerja Guru | 137 |
| 11. Uji Homogenitas Varian Kelompok Populasi | 139 |
| 12. Korelasi dan Regresi Sederhana Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru | 140 |
| 13. Korelasi dan Regresi Ganda Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru .. | 142 |
| 14. Korelasi dan Regresi Ganda Komitmen Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru..... | 143 |
| 15. Surat Persetujuan Penelitian | 144 |
| 16. Surat Rekomendasi Penelitian | 145 |

- Lampiran 1. Instrumen Uji Coba
- Lampiran 2. Data Uji Coba Komitmen (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Kinerja Guru (Y)
- Lampiran 3. Analisis Data Uji Coba X_1 , X_2 , Y
- Lampiran 4. Instrumen Penelitian
- Lampiran 5. Data Penelitian Kinerja Guru, Komitmen Guru dan Budaya Organisasi
- Lampiran 6. Analisis Data Komitmen Guru, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru
- Lampiran 7. Distribusi Frekuensi Data dan Histogram Kinerja Guru
- Lampiran 8. Distribusi Frekuensi Data dan Histogram Komitmen guru
- Lampiran 9. Distribusi Frekuensi Data dan Histogram Budaya Organisasi
- Lampiran 10. Uji Normalitas Komitmen Guru, Budaya Organisasi, Kinerja Guru
- Lampiran 11. Uji Homogenitas Varian Kelompok Populasi
- Lampiran 12. Korelasi dan Regresi Sederhana Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru
- Lampiran 13. Korelasi dan Regresi Ganda Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru
- Lampiran 14. Korelasi dan Regresi Ganda Komitmen Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru
- Lampiran 15. Surat Persetujuan Penelitian
- Lampiran 16. Surat Rekomendasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dapat dihasilkan melalui sistem pendidikan yang baik. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran dan tanggung jawab dalam peningkatan mutu pendidikan. Sebagai suatu sistem, pendidikan memiliki sejumlah komponen yang saling berkaitan. Komponen pendidikan tersebut antara lain guru, metode pengajaran, sarana prasarana, evaluasi, siswa dan kurikulum. Kualitas sumberdaya manusia dapat dilihat dari kemampuan atau kompetensi yang dimiliki lulusan lembaga pendidikan, seperti sekolah. Sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan potensi peserta didik secara optimal sehingga mempunyai kemampuan untuk hidup dimasyarakat. Setiap peserta didik memiliki potensi dan sekolah harus mengetahui potensi yang dimiliki peserta didik. Selanjutnya sekolah merancang pengalaman belajar yang harus diikuti peserta didik agar memiliki kemampuan yang diperlukan masyarakat. Dengan demikian potensi peserta didik akan berkembang secara optimal.

Pada saat ini peningkatan mutu pendidikan perlu menjadi fokus perhatian pemerintah baik secara kuantitas maupun secara kualitas, sehingga pendidikan dapat berfungsi untuk membangun watak bangsa (*nation character building*) sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 yang berbunyi:

”Pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dapat diwujudkan.”

Jadi tujuan pendidikan tidak hanya mengembangkan potensi peserta didik menjadi manusia berilmu, cakap, dan kreatif saja tapi sehat, mandiri, demokratis, bertanggungjawab serta berakhlak mulia.

Untuk mewujudkan fungsi pendidikan nasional ini sangat membutuhkan peranan pendidik. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian. Pendidik yang profesional bukan hanya sekedar alat untuk mentransmisikan kebudayaan saja tapi juga dituntut menguasai ilmu pengetahuan yang luas. produktifitas yang tinggi dan kualitas karya yang dapat bersaing, yang lebih dikenal dengan istilah guru profesional. Guru profesional merupakan fasilitator dan dinamisator yang mengantar potensi-potensi peserta didik ke arah kreatifitas. Guru profesional dituntut untuk bekerja secara optimal, aktif, kreatif, inovatif dan produktif dalam rangka menciptakan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang berilmu, kreatif dan mandiri sesuai dengan Undang-Undang RI No 14 Tahun 2005 tentang guru profesional yang berbunyi: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan

formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Jadi dapat disimpulkan guru merupakan salah satu unsur yang paling menentukan dalam peningkatan kualitas pendidikan.

Guru berperan sebagai tokoh sentral dalam pendidikan yang menentukan keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuannya. Guru juga merupakan aktor utama yang berkaitan langsung dengan kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Maju mundurnya kualitas pendidikan di sekolah ditentukan oleh sejauh mana guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses belajar mengajar. Oleh sebab itu dalam rangka mengefektifkan pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar sekolah harus memiliki guru yang berkualitas dan berkinerja yang bagus. Yang dimaksud dengan kinerja adalah pelaksanaan jabatan atau tugas yang terkait pengetahuan, keterampilan dan ciri khas serta prilaku seseorang (Piet, A. Sahertian, 1994).

Bila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses belajar mengajar juga akan baik. Untuk itu kinerja memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja ini sekolah dan pemerintah perlu memperhatikan peningkatan kinerja guru agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar, secara umum pemerintah dalam hal ini Dinas Pendidikan Nasional telah melakukan berbagai upaya seperti melengkapi sarana prasarana belajar, meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar (mengadakan penataran,

pelatihan, seminar), peningkatan pengawas mata pelajaran. Disamping itu pemerintah juga telah berusaha meningkatkan tunjangan profesional guru melalui sertifikasi guru sehingga gaji guru yang telah lulus sertifikasi ditambah satu kali gaji pokok, memberikan Satya Lencana pendidikan bagi guru yang mempunyai dedikasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas dan memberikan kemudahan pada guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Secara khusus di sekolah kinerja guru dapat meningkat apabila ditunjang oleh adanya komitmen masing masing pihak yang ada di sekolah, motivasi, intelegensi, disiplin kerja tanggung jawab, budaya organisasi yang positif.dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Dengan semua hal tersebut di atas diharapkan kinerja guru bisa meningkat.

Disamping itu untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional Departemen Pendidikan telah meluncurkan program Rintisan Sekolah Berstandar Nasional (RSSN) yang menuntut pola kerja yang terprogram terukur dan memenuhi atau hampir memenuhi 8 standar pendidikan nasional meliputi 1) standar isi, 2) standar kompetensi kelulusan, 3) standar proses, 4) standar pendidikan dan tenaga kependidikan, 5) standar sarana dan prasarana, 6) standar pengelolaan, 7) standar pembiayaan, dan 8) standar penilaian pendidikan.

Dari 8 standar pendidikan diatas yang erat kaitannya dengan kinerja guru adalah 1) standar proses, (permendiknas No. 41 tahun 2007), 2) standar isi (permendiknas No. 22 tahun 2006), standar kompetensi lulusan (permendiknas nomor 23 tahun 2006) dan standar penilaian (permendiknas

No. 20 tahun 2007). Dalam standar proses guru harus mempunyai perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana melakukan penilaian dengan berbagai cara, melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap seluruh proses pendidikan untuk mendukung pencapaian standar kompetensi lulusan.

Untuk mempunyai perencanaan pembelajaran guru dituntut untuk membuat atau merancang silabus secara mandiri dengan melibatkan seluruh guru dari satuan pendidikan yang bersangkutan. Pengembangan silabus bisa tercapai dengan maksimal apabila melalui tahap-tahap (1) menganalisis SK/KD, (2) membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai dengan prinsip perbedaan individu siswa yang mendorong siswa berpartisipasi aktif dalam proses belajar mengajar, (3) membuat bahan ajar dalam bentuk modul, hand out, LKS menggunakan internet sehingga bahan ajar lebih beragam, (4) guru mampu menerapkan model-model pembelajaran yang variatif sehingga siswa tidak merasa bosan dalam belajar.

Dalam pelaksanaan standar isi dan standar kompetensi lulusan. Sekolah harus memiliki dokumen kurikulum tingkat satuan pendidikan yang memuat komponen yang dipersyaratkan dan telah disahkan oleh Dinas Pendidikan Propinsi, Penyusunan KTSP dilakukan secara mandiri dengan membentuk tim KTSP. Komponen KTSP memuat tentang visi, misi, tujuan struktur dan muatan KTSP. KTSP dilengkapi dengan silabus yang penyusunannya melibatkan seluruh guru dari sekolah yang bersangkutan.

Standar penilaian pendidikan (1) ada perangkat penilaian yang meliputi jadwal pelaksanaan penilaian, program remedial, program pengayaan, format penilaian, bahan ujian, analisis terhadap penilaian dan penulisan laporan hasil belajar siswa. (2) pelaksanaan penilaian meliputi penilaian dilakukan sepanjang semester teknik penilaian dilakukan sesuai dengan kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa dapat berupa tes tertulis, observasi tes praktek, (3) Hasil penilaian meliputi peserta didik minimal mencapai batas KKM nilai UN minimum 7.00 kelulusan UN $\geq 90\%$.

Untuk pelaksanaan 4 standar pendidikan dengan maksimal dituntut guru yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan didukung oleh budaya organisasi yang kondusif sehingga guru akan berlomba-lomba menciptakan ide kreatif, inovatif yang menunjang program dari sekolah standar nasional.

Berdasarkan pengamatan awal atau pra survey yang penulis lakukan di SMA Negeri Rintisan berstandar Nasional (RSSN) di Kabupaten Agam bagian Timur terlihat gejala belum optimalnya kinerja guru. Hal ini dapat dilihat beberapa fenomena antara lain (1) dalam penyusunan atau pengembangan silabus 20% guru belum melakukan analisis. Standar isi (SI), Standar Kelulusan (SKI), Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) sebagai acuan dalam merumuskan indikator menjabar materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, alokasi waktu bahan penilaian dan media pembelajaran. Karena silabus yang dibuat asal jadi atau mengkopi silabus dari sekolah lain, (2) dalam penyusunan Rencana Pelaksanaan

Pembelajaran (RPP) guru kurang memperhatikan prinsip perbedaan individu siswa yang mendorong partisipasi aktif siswa, (3) guru dalam mengajar belum mampu merancang model-model pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu yang tersusun dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Sehingga penyajian bahan ajar terkesan membosankan dan monoton, (4) hanya 70% guru yang membuat bahan ajar dalam bentuk model, hand out, LKS, CD interaktif atau bahan dari internet, (5) tidak banyak guru yang mau menyediakan jadwal berkonsultasi mata pelajaran untuk peserta didik yang menghadapi masalah dalam mata pelajaran yang diampunya, (6) hanya 70% guru yang melakukan analisis hasil ujian harian atau semester, (7) adanya sebagian guru yang kurang bersinergis baik dengan kepala sekolah. Seperti apa yang diperintah atau kebijakan yang dikeluarkan oleh kepala sekolah selalu dipandang dari segi negatif sehingga semua kebanyakan itu tidak dapat berjalan dengan lancar, (8) masih dijumpai guru yang enggan menggunakan waktu luang untuk bergaul dan berdiskusi dengan teman sejawat membicarakan masalah mengajar dihadapi karena kenyataannya mereka datang di sekolah sekedar memenuhi jam mengajar setelah selesai langsung pulang. Padahal kerja sama dalam pelaksanaan tugas pembelajaran senantiasa harus dibisa karena dengan adanya diskusi dan kerjasama dapat dikembangkan keterampilan dan mengatasi kesulitan dalam pembelajaran, 9) kurangnya guru mendapatkan reward baik dari kepala sekolah atau sesama guru apabila ada inovasi, ide kreatif atau prestasi yang didapat oleh guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran (akademik) atau prestasi non akademik, 10) dalam

hubungan sosial ada sebagian guru lebih bersifat mementingkan diri sendiri kurang memperhatikan kesulitan teman sejawat baik kesulitan yang bersifat pribadi maupun yang bersifat kedinasan.

Fenomena yang ditemui di SMA Negeri Rintisan berstandar Nasional (RSSN) di Kabupaten Agam bagian Timur ke atas diduga sebagai indikasi rendahnya kinerja guru. Rendahnya kinerja guru tentu saja berdampak terhadap menurunnya, loyalitas, inisiatif, kedisiplinan, komitmen guru dalam melaksanakan tugas yang akan terlihat dari rendahnya persentase ketercapaian tujuan pembelajaran yang dicapai pada akhir semester (adanya siswa yang tidak naik kelas) dan akhir tahun (persentase siswa yang lulus ujian nasional).

Apabila fenomena ini dibiarkan maka akan membawa dampak negatif terhadap perkembangan kualitas pendidikan di SMA Negeri Rintisan berstandar nasional (RSSN) di Kabupaten Agam bagian timur yang sudah dianggap memenuhi kriteria-kriteria berstandar nasional yang telah ditetapkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Karena menurut BSNP ciri utama sekolah standar nasional adalah (1) memenuhi atau hampir memenuhi standar nasional pendidikan meliputi standar isi, standar kompetensi lulusan, standar proses, standar pendidikan dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan, (2) menerapkan Sistem Kredit Semester (SKS).

Mengingat pentingnya kinerja guru peneliti merasa perlu untuk mengkaji faktor apa yang berpengaruh terhadap kinerja guru, kajian diharapkan dapat melahirkan kesimpulan untuk mengambil beberapa

kebijakan-kebijakan antisipatif dan korektif terhadap kemajuan sekolah di masa yang akan datang.

B. Identifikasi Masalah

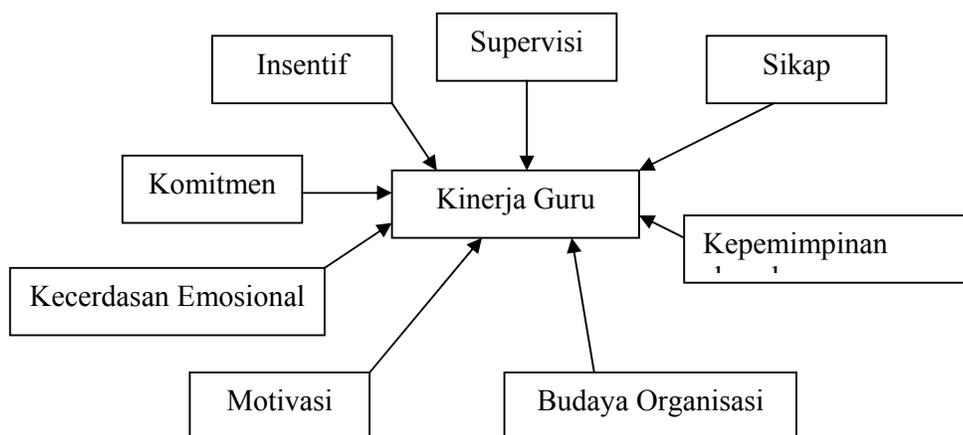
Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengemban tugas mengajar di sekolah. Mereka mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap peningkatan kualitas pelajaran di sekolah. Oleh karena itu pekerjaan sebagai pendidik tidak boleh dianggap ringan dan dilakukan secara asal-asalan, tetapi memerlukan perhatian, kerja keras, dan loyalitas yang tinggi terhadap peningkatan kualitas mengajar. Salah satu yang menjadi fokus perhatian bersama demi kemajuan sekolah adalah peningkatan kinerja guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Griffin (1986) kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi (*motivation*), kemampuan (*ability*), dan lingkungan (*the work environment*). Menurut Saydam (2000) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah supervisi, iklim komunikasi, keinginan dan harapan, kebutuhan, tingkat kecerdasan, kecerdasan emosional, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kompensasi, sikap dan penghargaan terhadap prestasi.

Arikunto (1990:48) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi sikap, minat, disiplin kerja, intelegensi, motivasi, dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal meliputi sarana prasarana, insentif, budaya organisasi, lingkungan kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (1996:72) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh komitmen motivasi

intelligensi disiplin kerja dan tanggungjawab. Pendapat lain menurut Mitrani (1995) yaitu tanggung jawab, kebebasan, standar kerja, supervisi, motivasi dan rendah hati. Berdasarkan pengertian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru adalah 1) secara internal, (disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja, komitmen, sikap, dan etos). 2) secara eksternal (supervisi, iklim komunikasi, budaya kerja, insentif, perlindungan kerja).

Untuk ringkasnya dapat dilihat secara sistematis faktor yang diduga mempengaruhi terhadap kinerja seperti gambar I berikut :



Gambar I Faktor yang diperkirakan berkontribusi terhadap kinerja guru

Gambar diatas menunjukkan terdapat beberapa faktor yang diduga ikut berkontribusi terhadap kinerja guru yang masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

Sahertian (1994:45) mengemukakan komitmen merupakan kecendrungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa

tanggung jawab terhadap tugas yang diemban guru yang mempunyai komitmen yang tinggi akan disenangi oleh murid dan akan berakibat kepada motivasi belajarnya. Sebaliknya guru yang tidak mempunyai komitmen menganggap mengajar hanya sebagai tugas rutin yang harus dilaksanakan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi diduga semakin tinggi pula kinerjanya.

E. Mulyasa (2007 : 162) berpendapat bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional yang bersumber dari dalam diri sendiri dalam bentuk jujur, disiplin, pada diri sendiri, membangun kekuatan dan kesadaran diri dan memantapkan diri, membangun inspirasi secara berkesinambungan membangun watak dengan meningkatkan potensi diri.

Motivasi adalah keadaan diri yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko,1997) Motivasi kerja merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan gairah untuk berprestasi lebih baik. Dengan motivasi yang dimiliki oleh guru diharapkan tingkat pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai pengajar dan pendidik dapat lebih ditingkatkan.

Budaya organisasi menurut Zamroni (2003) dijelaskan sebagai suatu pandangan hidup yang diakui bersama oleh suatu kelompok masyarakat, yang mencakup cara berfikir, prilaku, nilai-nilai, sikap hidup dan cara hidup untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan. Budaya organisasi tersebut

dipegang oleh warga sekolah, baik kepala sekolah, guru, karyawan maupun siswa.

Insentif menurut Hasibuan (2000) adalah daya perangsang yang bersifat materil sebagai imbalan prestasi yang berbentuk barang dan uang yang bisa mendorong tindakan sehingga produktifitas seseorang bisa meningkat, atau non materil yang berbentuk pujian penghargaan, kenaikan pangkat dan lain- lain.

Menurut Made Pidarta (1992) supervisi adalah suatu aktifitas pengarahan langsung terhadap aktivitas bawahan. Pengarahan aktivitas yang dilakukan terhadap proses belajar mengajar supaya proses belajar mengajar berlangsung dengan baik. Supervisi pada hakekatnya adalah suatu proses bimbingan dari atasan terhadap guru-guru untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat. Apabila supervisi dilakukan dengan baik diduga akan meningkatkan kinerja guru

Menurut Soner dalam T. Hani Handoko (2000) kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kinerja guru akan bisa meningkat apabila kepala sekolah bisa menggerakkan, membimbing, mengarahkan guru secara tepat maka segala kegiatan sekolah akan terlaksana secara efektif. Guru akan merasa aman, bersemangat dalam bekerja yang akan meningkatkan kinerjanya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diungkapkan di atas serta melihat masing-masing variabel yang ada di lapangan, maka peneliti lebih mengedepankan faktor-faktor yang dominan yang berdampak langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri Rintisan Berstandar Nasional di Kabupaten Agam Bagian Timur. Oleh karena itu peneliti membatasi masalah penelitian ini, pada faktor budaya organisasi dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas.

D. Perumusan Masalah

Dengan ditetapkannya kedua variabel yang diduga mempengaruhi rendahnya kinerja guru seperti yang telah dijelaskan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri Rintisan berstandar Nasional di Kabupaten Agam Bagian Timur?
2. Apakah komitmen guru berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri Rintisan berstandar Nasional di Kabupaten Agam Bagian Timur?
3. Apakah budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri Rintisan berstandar Nasional di Kabupaten Agam Bagian Timur?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan besarnya :

1. Kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri Rintisan berstandar Nasional di Kabupaten Agam Bagian Timur.
2. Kontribusi komitmen terhadap kinerja guru SMA Negeri Rintisan berstandar Nasional di Kabupaten Agam Bagian Timur.
3. Kontribusi budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri Rintisan berstandar Nasional di Kabupaten Agam Bagian Timur.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat kepada:

1. Guru SMA Negeri Rintisan berstandar Nasional di Kabupaten Agam bagian timur sebagai masukan dalam peningkatan kinerjanya.
2. Kepala sekolah dalam mengambil kebijakan dan peningkatan kualitas guru
3. Kepala Dinas Pendidikan dalam mengambil kebijakan untuk melakukan usaha-usaha dalam meningkatkan kinerja guru.
4. Peneliti sendiri sebagai ajang untuk mempertajam visi dan menambah khasanah pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan budaya organisasi dan komitmen serta kontribusinya terhadap kinerja guru.
5. Peneliti selanjutnya, agar menjadikan penelitian ini sebagai bahan masukan dan sumber inspirasi serta informasi bagi pengembangan penelitian berikutnya.