

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru sebagai komponen yang sangat menentukan dalam implementasi suatu strategi pembelajaran. Dalam proses pembelajaran, guru tidak hanya berperan sebagai teladan bagi siswanya tetapi juga sebagai pengelola pembelajaran. Sebagai pengelola pembelajaran, guru berperan dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan bagi siswa dapat belajar secara nyaman. Peran guru yang strategis, menuntut kerja guru yang profesional, dan mampu mengembangkan ragam potensi yang terpendam dalam diri anak didik. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab seorang guru dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu guna dapat menghasilkan prestasi kinerja (kinerja) yang baik.

Kinerja Guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Kenyataan sekarang ini dalam melaksanakan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tanggungjawab, ada juga guru yang suka datang terlambat dan tidak memenuhi peraturan dimana keberangkatan dan kepulangannya tidak sesuai dengan apa yang telah di jadwalkan, sehingga akan

menimbulkan konflik, sedangkan pada proses pembelajaran belum mampu menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas hal ini disebabkan pada pembuatan program pembelajaran sebagian guru masih mengikuti dari sekolah lain, masih ada sebagian guru yang kurang menerapkan metode dan penggunaan media seperti yang tercantum dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, dalam pembelajaran masih banyak guru yang tidak menggunakan alat peraga tetapi masih menggunakan metode ceramah, guru belum dapat bekerja secara maksimal terhadap siswa karena masih banyak guru yang sering meninggalkan siswa pada saat pelajaran di kelas dan hanya memberikan tugas, guru kurang optimal dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada siswa pada kegiatan ekstrakurikuler.

Peranan guru merupakan unsur penting karena rendahnya mutu sekolah dipandang berkaitan langsung dengan rendahnya kinerja guru. Telah banyak kebijakan dan strategi yang dilakukan oleh pengelola pendidikan untuk memperbaiki kinerja guru, melalui manajemen konflik berbasis sekolah, pengembangan perbaikan layanan kurikulum dan pengadaan materi ajar, layanan system evaluasi, pengadaan dan perbaikan sarana pendidikan, pengembangan, pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan. Namun demikian, dari berbagai indikator di atas belum menunjukkan peningkatan yang signifikan seperti yang diharapkan.

Berdasarkan banyaknya masalah di atas dan dari berbagai pengamatan ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Pertama. Konflik, konflik merupakan gejala sosial yang serba hadir dalam kehidupan sosial, sehingga konflik bersifat inheren artinya konflik akan senantiasa ada dalam setiap ruang dan waktu, dimana saja dan kapan saja.

Pada latar persekolahan, konflik yang sering muncul adalah konflik yang melibatkan siswa, guru, kepala sekolah dan orang tua. Konflik antar guru dengan siswa berkenaan menegakkan disiplin oleh guru, proses belajar yang kurang memuaskan siswa, atau guru kurang perhatian terhadap siswa. Konflik antar guru dan kepala sekolah menyangkut masalah pembagian tugas yang tidak merata, system ganjaran tidak berdasarkan prestasi kerja.

Kepala sekolah Sebagai penanggung jawab lembaga sekolah, memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap mutu pendidikan, dengan cara memberikan arahan, bimbingan atau kepada guru-guru agar dapat memberikan layanan belajar yang bermutu untuk para siswanya. Selain itu semua, juga tidak kalah pentingnya adalah menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Namun apabila seorang pimpinan tidak berhasil menciptakan iklim organisasi yang kondusif niscaya dapat menjadi penyebab timbulnya konflik.

Kedua, Budaya Sekolah. Budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan, keseharian, dan simbol –simbol yang dipraktikan oleh kepala sekolah, guru, peserta didik, dan karyawan sekolah. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah dimasyarakat luas.

Menciptakan kultur sekolah yang positif dibutuhkan adanya kesadaran dan motivasi terutama dari diri masing-masing warga sekolah. Guru sebagai ujung tombak di lapangan harus mampu memberikan motivasi dan inspirasi bagi siswa khususnya. Guru yang datang tepat waktu dan melaksanakan tugas mengajar dengan baik, sikap dan cara berbicara saat berkomunikasi dengan siswa dan unsur sekolah lainnya, disiplin dalam melaksanakan tugas merupakan kebiasaan, nilai dan teladan yang harus senantiasa dijaga dalam kehidupan sekolah. Agar kebiasaan-kebiasaan positif tersebut terpelihara dan mendarah daging dalam diri seluruh warga sekolah yang selanjutnya diwujudkan dalam perilaku sehari-hari, dibutuhkan rasa memiliki terhadap sekolah.

Jika diperhatikan budaya sekolah di era sekarang mengalami kemunduran yang luar biasa, itu ditandai dengan adanya kecurangan saat ujian nasional, kerjasama dalam mengerjakan soal, tindak plagiasi, membolos, guru sering terlambat dan membolos saat mengajar, sekolah sering dipulangkan lebih awal sampai kebiasaan masa orientasi siswa dengan tindak kekerasan terhadap peserta didik baru.

Sebuah sekolah harus mempunyai misi menciptakan budaya sekolah yang menantang dan menyenangkan, adil, kreatif, inovatif, terintegrasi, dan dedikatif terhadap pencapaian visi, menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi dalam perkembangan intelektualnya dan mempunyai karakter takwa, jujur, kreatif, maupun menjadi teladan, bekerja keras, toleran dan cakap dalam memimpin serta menjawab tantangan akan kebutuhan pengembangan sumberdaya manusia yang dapat berperan dalam perkembangan iptek dan berlandaskan imtak.

Sehubungan dengan hal di atas, maka budaya sekolah yang dianut dan diterapkan oleh suatu sekolah tertentu akan mampu memengaruhi kinerja guru dan pegawai di sekolah yang bersangkutan. Kinerja sekolah akan lebih optimal apabila di integrasikan dengan komponen persekolahan, sampai kepala sekolah, guru, karyawan, maupun peserta didik. Sekolah diharapkan dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi guru ketika berada di sekolah. Sehingga hal ini memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas mengajarnya selanjutnya akan menghasilkan mutu pendidikan yang baik.

Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Suwawa memiliki budaya sekolah yang masih perlu ditingkatkan hal ini disebabkan karena masih banyak guru yang kurang disiplin, datang terlambat, masuk ke dalam kelas tidak tepat waktu, masih banyak guru yg sering meninggalkan siswa pada saat pelajaran di kelas dan hanya memberikan tugas. Sehingga sangat mempengaruhi kinerja guru di sekolah.

Ketiga, Motivasi kerja, motivasi kerja guru menjadi faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja guru adalah dorongan yang menggerakkan dan mempengaruhi guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Semakin termotivasi, bekerja akan lebih semangat. Pekerjaan akan cepat terselesaikan bahkan dengan kualitas yang lebih baik. Tidak lagi bekerja secara asal-asalan. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan selalu mengembangkan keprofesionalnya dan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Dengan motivasi kerja yang dimilikinya maka guru akan terdorong untuk

melakukan aktivitas kerja demi mencapai tujuan yang telah ditentukan, sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja guru.

Upaya yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar di Kabupaten Bone Bolango adalah dengan melakukan pembinaan secara kontinu baik oleh Kepala Dinas Pendidikan, pengawas satuan pendidikan, kepala sekolah maupun pihak lain yang berkaitan dengan kinerja guru. Setiap sekolah pada awal semester melakukan kegiatan KKG untuk meningkatkan motivasi kerja guru sehingga berpengaruh pada kinerja guru yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan.

Kenyataan menunjukkan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Suwawa Kabupaten Bone Bolango masih perlu ditingkatkan. Hal tersebut tampak pada belum adanya transparansi antara kepala sekolah dengan guru, belum optimalnya kerjasama diantara guru dalam pelaksanaan tugas, lemahnya komitmen dari pimpinan dan warga sekolah dalam menentukan program-program pengembangan budaya mutu sekolah, masih terdapat guru yang belum termotivasi dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Dengan adanya permasalahan tersebut maka kinerja guru SD di kecamatan Suwawa kabupaten Bone Bolango masih rendah.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas penulis pun terdorong untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pengendalian Konflik, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa**”. Dengan target utama memberikan rekomendasi secara riil berbagai upaya yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja guru SD di

Kecamatan suwawa dalam menciptakan dan mewujudkan suasana yang kondusif, pengembangan budaya sekolah, motivasi kerja yang tinggi bagi guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kepala sekolah belum sepenuhnya dapat mengendalikan konflik yang terjadi di sekolah
2. Sebagian guru masih datang terlambat
3. Sebagian guru yang sudah berada di sekolah tetapi mereka belum masuk kelas sesuai dengan aturan yang ada
4. Kurang adanya kesadaran dari guru dan siswa akan pentingnya budaya sekolah
5. Motivasi kerja guru masih perlu di tingkatkan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung pengendalian konflik terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa ?

4. Apakah terdapat pengaruh langsung pengendalian konflik terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Suwawa ?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Suwawa ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1 Untuk mengetahui pengaruh langsung pengendalian konflik terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa
- 2 Untuk mengetahui pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa
- 3 Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Suwawa
- 4 Untuk mengetahui pengaruh langsung Pengendalian Konflik terhadap motivasi kerja guru SD di Kecamatan Suwawa ?
- 5 Untuk mengetahui pengaruh langsung budaya sekolah terhadap motivasi kerja Guru SD di Kecamatan Suwawa ?

E. Manfaat Penelitian dan Pengembangan

Penelitian diharapkan bisa bermanfaat bagi berbagai pihak baik secara teoritis maupun praktis, antara lain:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan konseptual kepada lembaga pendidikan tentang pengaruh pengendalian konflik, budaya sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2. Secara Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pengelola dan pengguna sekolah untuk di aplikasikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang berminat untuk mengembangkan hasil penelitian ini di tempat lain.