**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Salah satu keunikan dan keunggulan sebuah sekolah adalah memiliki budaya sekolah *(school culture)*. Perpaduan semua unsur baik siswa, guru, dan orang tua *(three in one)* yang bekerjasama dalam menciptakan komunitas yang lebih baik melalui pendidikan yang berkualitas, serta bertanggung jawab dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah, menjadikan sebuah sekolah unggul dan favorit di masyarakat.

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

Selain itu, Suatu sekolah juga harus dapat menciptakan budaya sekolahnya sendiri sebagai identitas diri, dan juga sebagai rasa kebanggaan akan sekolahnya. Kegiatan di sekolah tidak hanya terfokus pada **intrakurikuler** tetapi, juga **ekstrakurikuler**yang dapat mengembangkan **kreativitas, bakat dan minat siswa.** Selain itu, dalam menciptakan budaya sekolah yang kokoh, kita hendaknya juga berpedoman pada misi dan visi sekolah yang tidak hanya mencerdaskan **otak** sajatetapi, juga **watak** siswa yang selalu disampaikan oleh tokoh pendidikan Indonesia Bapak Arief Rachman, serta mengacu pada 4 tingkatan kecerdasan yaitu : kecerdasan intektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), kecerdasan rohani (SQ) dan kecerdasan sosial (EC).

1

Budaya sekolah bukanlah suatu sistem yang lahir sebagai aturan yang logis atau tidak logis, pantas atau tidak pantas yang harus dan patut ditaati dalam lingkungan sekolah, tetapi budaya sekolah harus lahir dari lingkungan suasana budaya yang mendukung seseorang melaksanakan dengan penuh tanggung jawab, rela, alami dan sadar bahwa apa yang dilakukan (ketaatan itu muncul dengan sendirinya tanpa harus menunggu perintah atau dibawah tekanan) merupakan spontanitas berdasarkan kata hati karena didukung oleh iklim lingkungan yang menciptakan kesadaran kita dalam lingkungan sekolah. Misalnya budaya disiplin, budaya berprestasi dan budaya bersih.

Pendekatan budaya sekolah atau *school culture approach* inilah yang berusaha diterapkan di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang, di mana guru-guru menerapkan budaya sekolah yang mampu menunjang kinerja guru dalam mengajar. Penarapan budaya tesebut dilakukan berdasarkan kesadaran dari guru-guru sendiri, karena hal tersebut dapat menjadikan sekolah sebagai sarana pengembangan diri melalui kebiasaan-kebiasaan yang telah diterapkan setiap hari. Hal ini yang telah diterapkan di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang.

Berawal dari kebiasan yang di mana lambat laun akan membudaya pada setiap pribadi guru-guru yang tentu saja di dorong dari berbagai pihak. Di mana penerapan budaya sekolah tersebut memberikan manfaat bagi sekolah terutama bagi guru-guru tersebut, hal ini tentu saja tidak lepas dari peran kepala sekolah yang juga ikut berpartisipasi mendukung penerapan budaya yang diberlakukan di sekolah. Sehingga semua elemen dalam sekolah dapat menerapkan budaya tersebut, termasuk juga siswa-siswa di sekolah.

Selain itu, budaya sekolah pun diberlakukan untuk siswa dimana siswa diajarkan untuk selalu disiplin terhadap peraturan yang telah diberlakukan di sekolah. Meningkatkan akhlak dari siswa pun diberlakukan dan diterapkan di sekolah agar siswa dan guru dapat meningkatkan iman dan taqwa. Budaya ini yang selalu dipertahan oleh di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang.

Tuntutan sekolah yang profesional membutuhkan pengelolaan yang tepat melalui pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah. Dengan demikian, lembaga dapat menginventarisir kekuatan-kekuatan dan kebutuhan-kebutuhannya, kelemahan, peluang, hambatan, dan tantangan yang mungkin ada.

Dalam konteks penerapan MBS, Sergiovanni (2005,education-mantap.blogspot.com/2010/07/budaya-sekolah.html) (18 September 2012) menyarankan agar para pengambil kebijakan, dan kepala sekolah menggunakan pendekatan budaya sekolah atau *school culture approach.*

Dalam UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 yang berbunyi :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No.20 Tahun 2003).

Potret suram dunia pendidikan tidak perlu dijadikan polemik untuk saling menyalahkan serta mencari-cari kambing hitam. Bicara masalah pendidikan, ternyata cukup pelit serta rumit. Banyak faktor yang saling berkaitan dan saling berimplikasi antara yang satu dengan yang lainnya, seperti mahalnya biaya pendidikan, disiplin kerja, kakunya aparatur penyelenggara pendidikan, serta akar budaya bangsa, seperti alergi terhadap perubahan, loyalitas yang berlebihan kepada atasan, serta sikap primordialisme yang kaku. Persoalan pendidikan adalah persoalan yang menjadi tanggung jawab bersama seluruh komponen bangsa.

Dengan adanya budaya sekolah yang baik maka akan tercermin sebuah kehidupan sekolah yang baik. Diharapkan dengan budaya sekolah yang baik maka siswa akan lebih termotivasi dalam proses belajar mengajar di sekolah. Dengan termotivasinya siswa maka mutu lulusan sekolah akan baik dan menciptakan lulusan yang berwawasan tinggi, kreatif, serta inovatif.

Budaya sekolah merupakan aspek penting dalam sistem pendidikan yang memberikan perasaan senang atau sedih, suka atau duka, bergairah atau sedih, bangga atau kecewa, dan segala yang melibatkan perasaan seseorang. Ini berkaitan dengan konsep bahwa budaya memiliki aspek iklim yang berkembang dalam organisasi yang mampu meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, budaya sekolah, guru, karyawan maupun anak didik seperti yang dikemukakan oleh pidarta (1995) dalam Saerozi (2005:2). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu : a) kepemimpinan kepala sekolah, b) iklim dan budaya sekolah, c) harapan-harapan, dan d) kepercayaan personalia sekolah.

Budaya sekolah dapat membentuk seseorang patuh terhadap peraturan dan menciptakan kebiasaan baru yang positif melalui upaya disiplin yang ditegakkan sekolah. Ini berarti bahwa budaya merupakan atribut atau peraturan-peraturan yang dirancang sesuai dengan keinginan bersama untuk dipatuhi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang.

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka selanjutnya peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini.

1. Bagaimanakah budaya sekolah di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang?
2. Bagaimanakah kinerja guru di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang?
3. Seberapa besar pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang?

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui budaya sekolah di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang.

**D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran yang dapat memperkaya teori dan kepustakaan terhadap pengembangan ilmu administrasi pendidikan khususnya yang berkaitan dengan budaya sekolah dan kinerja guru.

1. Manfaat Praktis
2. Diharapkan dapat dijadikan acuan sebagai masukan bagi peningkatan semangat kerja para guru.
3. Sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan penulis serta dapat meningkatkan semangat dan rasa ingin tahu terhadap budaya sekolah dan tingkat kinerja guru di lingkungan SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang.

**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

**A. KAJIAN PUSTAKA**

**1. Budaya Sekolah**

**a. Pengertian Budaya**

Budaya dalam pergaulan akademik sedang banyak diperbincangkan menyusul adanya beberapa kebijakan pemerintah yang merujuk pada perubahan pola manajemen pemerintahan dari sentralistis ke desentralistis yang menuntut perubahan budaya sehingga kajian terhadap budaya menjadi intens dan aktual untuk dibahas dan dikaji dalam perspektif perubahan organisasi terutama oleh kalangan akademisi di perguruan tinggi sebagai pusat ilmu pengetahuan.

Berdasarkan asal usul katanya (etimologis), bentuk jamak dari budaya adalah kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta *budhayah* yang merupakan bentuk jamak dari budi, yang artinya akal atau segala sesuatu yang berhubungan dengan akal pikiran manusia. Demikian juga dengan istilah yang artinya sama, yaitu kultur berasal dari bahasa latin, *colere* yang berarti mengerjakan atau mengolah. Jadi, budaya atau kultur disini dapat diartikan sebagai segala tindakan manusia untuk mengolah atau mengerjakan sesuatu. Gibson (1996:76) mengartikan kultur sebagai berikut.

7

Kultur mengandung pola eksplisit maupun implicit dari dan untuk prilaku yang dibutuhkan dan diwujudkan dalam symbol, menunjukkan hasil kelompok manusia secara berbeda, termasuk benda-benda hasil ciptaan manusia. Inti utama dari kultur terdiri dari ide tradisional (turun-temuruun dan terseleksi) dan terutama pada nilai yang menyejarah (historisitas).(Gibson, 1996:76)

Kamus besar bahasa Indonesia (1991: 149) mendefinisikan budaya dalam dua pandangan, yaitu *pertama,* hasil kegiatan dan penciptaan batin (akal budi) manusia seperti kepercayaan, kesenian, dan adat istiadat; *kedua*, menggunakan pendekatan antropologi yaitu keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk social yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya dan yang menjadi pedoman tingkah lakunya. Senada dengan definisi tersebut adalah pendapat farid dan Philip (1987), yang menyatakan bahwa budaya sebagai norma dan perilaku-perilaku yang disepakati oleh sekelompok orang untuk bertahan hidup dan berada bersama.

Budaya menurut Soekanto (1987: 154) adalah sesuatu yang dipelajari dari pola-pola perikelakuan yang normative yang mencakup pola-pola berpikir, merasakan, dan bertindak. Tylor (Ndraha, 1997: 43) membahasakan sebagai *culture or civilization take in its wide ethnographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom, and any othercapabilites and habits acquired by a man as a member of society* atau sebagai keseluruhan yang kompleks terdiri atas ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat dan kemampuan lainnya. Juga kebiasaan yang diperoleh seseorang sebagai anggota sosial/masyarakat.

Secara lebih formal, kotter dan heskett (Benyamin, 1997: 3) mendefinisikan budaya sebagai totalitas perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya serta pemikiran manusia yang mendirikan suatu masyarakat atau produk yang di transmisikan bersama. Owen (1995) mengatakan bahwa budaya merupakan filsafat-filsaafat, ideologi-ideologi, nilai-nilai, asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, harapan-harapan, sikap-sikap, dan norma-norma bersama yang mengikat/mempersatukan komunitas (*the shared philosophies, ideologies, values, assumptions, beliefs, attitudes, and norm that knit a community together*).

Kebudayaan dapat tampak dalam bentuk perilaku masyarakat, hasil dari pemikiran yang direfleksikan dalam sikap dan tindakan. Ciri yang menonjolnya antara lain adanya nilai-nilai yang dipersepsi, dirasakan, dan dilakukan. Hal tersebut dikukuhkan oleh pendapat Tasmara (2002: 161) yang menyatakan tentang kandungan utama yang menjadi esensi budaya, yaitu sebagai berikut.

1. Budaya berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan memengaruhi sikap dan tingkah laku (*the total way of life a people*).
2. Adanya pola nilai, sikap, tingkah laku (termasuk bahasa), hasil karsa dan karya, termasuk segala instrumennya, system kerja, dan teknologi (*a way thinking, feeling, and believing*).
3. Budaya merupakan hasil pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan, serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma-norma yang ada dalam cara dirinya berinteraksi social atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan tertentu.
4. Dalam proses budaya terdapat saling memengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi), baik sosial maupun lingkungan nonsosial. (Tasmara, 2002:16)

Gibson (1996: 76) mengidentifikasi bahwa para ahli yang telah mendefinisikan kultur sebelumnya sepakat menyimpulkan bahwa kultur memiliki karakteristik sebagai berikut.

1. Mempelajari, kultur diperlukan dan diwujudkan dalam belajar, observasi, dan pengalaman.
2. Saling berbagi, individu dalam kelompok, keluarga, dan masyarakat saling berbagi kultur.
3. Transgenerasi, merupakan kumulasi dan melampaui generasi satu ke generasi lain.
4. Persepsi pengaruh, membentuk perilaku dan struktur bagaimana seseorang menilai dunia.
5. Adaptasi, kultur didasarkan pada kapasitas seseorang berubah atau beradaptasi.

Orientasi kultural dari suatu masyarakat mencerminkan interaksi dari lima karakteristik tersebut. Kesimpulannya adalah bahwa budaya merupakan pandangan hidup (*way of life*) yang dapat berupa nilai-nilai, norma, kebiasaan, hasil karya, pengalaman, dan tradisi yang mengakar di suatu masyarakat dan memengaruhi sikap dan perilaku setiap orang/masyarakat tersebut.

1. **Budaya Sekolah**

Sekolah sebagai suatu organisasi, memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan, dan perilaku orang-orang yang berada didalamnya. Sebagai suatu organisasi, sekolah menunjukkan kekhasan sesuai dengan *core bisnis* yang dijalankannya, yaitu pembelajaran. Budaya sekolah semestinya mununjukkan kapabilitas yang sesuai dengan tuntutan pembelajaran, yaitu menumbuhkembangkan peserta didik sesuai dengan prinsip-prinsip kemanusiaan. Oleh karena itu, sangat tepat apa yang dikatakan Deal, 1987; Brophy, 1987; Grossnickle, 1989; Lodkowski dan Jaynes, 1990; bahwa “*An atmosphere or environment that nurtures the motivation to learn can be cultivated in the home, n the classroom, or at a broader level, throughout an entire school”*. Suasana atau lingkungan yang memelihara motivasi belajar dapat dibudidayakan di rumah, dan ruang kelas, atau di tingkat yang lebih luas, seluruh sekolah.

Mencermati definisi budaya sekolah dari beberapa pakar menghasilkan adanya kesamaan konsep secara fundamental dengan pengertian budaya organisasi. Namun secara esensial perbedaannya terletak pada institusi sekolah yang memiliki format struktur organisasi dan tujuan yang berbeda dengan organisasi lain.

Budaya sekolah dirumuskan Philips (1993: 1) sebagai “*The beliefs, attitudes, and behaviours which characterize a school”.* Keyakinan, sikap, dan perilaku yang mencirikan sebuah sekolah.Sedangkan Deal dan Peterson (2004: 4) mengartikannya sebagai “*deep patterns of values, beliefs, and traditions that have formed over the course of the school’s history*”. pola dalam nilai-nilai, keyakinan, dan tradisi yang telah terbentuk selama sejarah sekolah.

Pada definisi tersebut nilai, kepercayaan, sikap, dan perilaku adalah komponen-komponen esensial budaya yang membentuk karakter sekolah.

Budaya sekolah harus didasari oleh seluruh konstituen sebagai asumsi dasar dan kepercayaan yang dapat membuat sekolah tersebut memiliki citra yang membanggakan *stakeholders*. Oleh karena itu, semua individu memiliki posisi yang sama untuk mengangkat citra melalui *performance* yang merujuk pada budaya sekolah efektif. Budaya sekolah efektif merupakan nilai-nilai, kepercayaan, dan tindakan sebagai hasil kesepakatan bersama yang melahirkan komitmen seluruh personel untuk melaksanakannya secara konsekuen dan konsisten. *Arizona department of educations* (1990: 5) mendefinisikan budaya sekolah sebagai, “*basic assumtions and beliefs that are shared by member of the school organization that operate unconsciously and address how members of the group should perceive, think and feel”.* assumsi dasar dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota sekolah yang beroperasi secara tidak sadar dan membahas bagaimana anggota kelompok harus melihat, berpikir dan merasa. Sedangkan Wagner (1996: 65) mengkonseptualisasikan budaya sekolah sebagai *school* *culture as shared experiences both in school and out school (traditions and celebrations*), *a sense of community, of family and team.*Alphasekolah kebudayaan sebagai berbagi pengalaman baik di sekolah dan luar sekolah (tradisi dan perayaan), rasa kebersamaan, keluarga dan tim.

McBrien dan Brandt (1997: 89) mendefinisikan budaya sekolah sebagai berikut. “*definition of school culture: the sum of the values, cultures, safety practices, and organizational structures within a school that cause it to the functions and react in particular ways.*” definisi budaya sekolah: jumlah dari nilai-nilai, budaya, praktik keselamatan, dan struktur organisasi di sekolah yang menyebabkannya dengan fungsi dan bereaksi dengan cara tertentu.

Budaya sekolah atau *school culture* didefinisikan Stolp dan Smith (1994: 232) sebagai berikut.

*School culture can be defined as the historically transmitted patterns of meaning that include the norms, values, beliefs, ceremonies, rituals, traditions, and myths understood, maybe in varying degrees, by members of the school community. This system of meaning often shapes what people think and how they act.* Budaya sekolah dapat didefinisikan sebagai pola historis ditransmisikan makna yang mencakup norma, nilai, kepercayaan, upacara, ritual, tradisi, dan mitos dipahami, mungkin dalam berbagai derajat, oleh anggota komunitas sekolah. Sistem ini sering berarti bentuk apa yang dipikirkan orang dan bagaimana mereka bertindak.(Stolp dan Smith, 1994)

Berdasarkan kajian tersebut, dapat diartiakan budaya sekolah sebagai karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk satu kesatuan khusus dari sistem sekolah.

1. **Tipe tipe budaya sekolah dan karakteristiknya**

Menurut Dickson (2005:14) menjelaskan bahwa: “Dalam praktik di lapangan, ada tiga model budaya sekolah, yang satu dengan yang lain dapat dibedakan, tetapi kadang-kadang juga sering saling tumpang tindih”.

* + - 1. budaya sekolah birokratis (*bureaucratic school culture*). Model budaya sekolah ini antara lain ditunjukkan adanya budaya yang menekankan adanya petunjuk dari atasan. Kebijakan sekolah mengikuti arahan dari atasan, dan oleh karena itu para guru lebih banyak mengikuti arahan tersebut. Pendidik juga kurang dapat berinteraksi dengan orangtua siswa dan masyarakat, karena semua harus mengikuti peraturan dan ketentuan dari atasan.
      2. budaya sekolah racun (*toxic school culture*). Dalam model ini, peserta didik dipandang sebagai masalah ketimbang sebagai pihak yang harus dilayani. Bentuk-bentuk kekerasan guru terhadap siswa yang sering kita dengar akhir-akhir ini merupakan hasil dari budaya sekolah yang seperti ini. Sama dengan pada model budaya sekolah yang birokratis, budaya sekolah racun ini juga malah jarang memberikan kesempatan kepada pendidik untuk memberikan masukan terhadap upaya pemecahan masalah yang terjadi di sekolah.
      3. budaya sekolah kolegial (*collegial school culture*). Berbeda dengan kedua budaya sekolah sebelumnya, sekolah sangat memberikan apresiasi dan rekognisi terhadap peran dan dukungan dari semua pihak. Kejujuran dan komunikasi antarwarga sekolah dapat berlangsung secara efektif. Itulah sebabnya keterlibatan semua warga sekolah sangat dihargai dalam proses pengambilan keputusan dan kebijakan sekolah. Pendek kata, semua penyelenggaraan sekolah direncanakan, dilaksanakan secara demokratis, dalam suasana penuh kolegial.

1. **Penerapan Budaya Organisasi di Sekolah**

Dengan memahami konsep tentang budaya organisasi sebagaimana telah diutarakan di atas, selanjutnya di bawah ini akan diuraikan tentang penerapan budaya organisasi dalam konteks persekolahan. Secara umum, penerapan konsep budaya organisasi di sekolah sebenarnya tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya. Kalaupun terdapat perbedaan mungkin hanya terletak pada jenis nilai dominan yang dikembangkannya dan karakateristik dari para pendukungnya. Berkenaan dengan pendukung budaya organisasi di sekolah Heckman sebagaimana dikutip oleh Stolp (1994) mengemukakan bahwa "*the commonly held beliefs of teachers, students, and principals*."

Nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya. Dalam hal ini, Lashway (1996) menyebutkan bahwa “*schools are moral institutions, designed to promote social norms,*…” .

Nilai-nilai yang mungkin dikembangkan di sekolah tentunya sangat beragam. Jika merujuk pada pemikiran Spranger sebagaimana disampaikan oleh Suryabrata (1990), maka setidaknya terdapat enam jenis nilai yang seyogyanya dikembangkan di sekolah. Dalam tabel 1 berikut ini dikemukakan keenam jenis nilai dari Spranger beserta perilaku dasarnya.

**Tabel 2.1. Jenis Nilai dan Perilaku Dasarnya menurut Spranger**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Nilai** | **Perilaku Dasar** |
| 1 | Ilmu Pengetahuan | Berfikir |
| 2 | Ekonomi | Bekerja |
| 3 | Kesenian | Menikmati keindahan |
| 4 | Keagamaan | Memuja |
| 5 | Kemasyarakatan | Berbakti/berkorban |
| 6 | Politik/kenegaraan | Berkuasa/memerintah |

Sumber : *Psikologi Kepribadian*. Sumadi Suryabrata. 1990. Jakarta: Rajawali. h.105

Dengan merujuk pada pemikiran Goffman dkk (1959:67) dalam komariah dan triatna (2005:100), di bawah ini akan diuraikan tentang karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu :

1. *Obeserved behavioral regularities*;budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati. Keberaturan berperilaku ini dapat berbentuk acara-acara ritual tertentu, bahasa umum yang digunakan atau simbol-simbol tertentu, yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh anggota sekolah.
2. *Norms*; budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. Standar perilaku ini bisa berdasarkan pada kebijakan intern sekolah itu sendiri maupun pada kebijakan pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Standar perilaku siswa terutama berhubungan dengan pencapaian hasil belajar siswa, yang akan menentukan apakah seorang siswa dapat dinyatakan lulus/naik kelas atau tidak. Standar perilaku siswa tidak hanya berkenaan dengan aspek kognitif atau akademik semata namun menyangkut seluruh aspek kepribadian.

Depdiknas (2002) Jika kita berpegang pada Kurikulum Berbasis Kompetensi, secara umum standar perilaku yang diharapkan dari tamatan Sekolah Menengah Atas, diantaranya mencakup :

* + 1. Memiliki keyakinan dan ketaqwaan sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya.
    2. Memiliki nilai dasar humaniora untuk menerapkan kebersamaan dalam kehidupan.
    3. Menguasai pengetahuan dan keterampilan akademik serta beretos belajar untuk melanjutkan pendidikan.
    4. Mengalihgunakan kemampuan akademik dan keterampilan hidup dimasyarakat local dan global.
    5. Berekspresi dan menghargai seni.
    6. Menjaga kebersihan, kesehatan dan kebugaran jasmani.
    7. Berpartisipasi dan berwawasan kebangsaan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara secara demokratis. (Depdiknas, 2002)

Sedangkan berkenaan dengan standar perilaku guru, tentunya erat kaitannya dengan standar kompetensi yang harus dimiliki guru, yang akan menopang terhadap kinerjanya. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi guru sebagaimana tercantum dalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu :

1. Kompetensi pedagogik yaitu merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c)pengembangan kurikulum/ silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang: (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; dan (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
3. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk : (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik; dan (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: (a) konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional. (Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 2005)
5. *Dominant values*; jika dihubungkan dengan tantangan pendidikan Indonesia dewasa ini yaitu tentang pencapaian mutu pendidikan, maka budaya organisasi di sekolah seyogyanya diletakkan dalam kerangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di sekolah hendaknya menjadi hal yang utama bagi seluruh warga sekolah. Adapun tentang makna dari mutu pendidikan itu sendiri, Jiyono sebagaimana disampaikan oleh Danim (2002) mengartikannya sebagai gambaran keberhasilan pendidikan dalam mengubah tingkah laku anak didik yang dikaitkan dengan tujuan pendidikan. Sementara itu, dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (Depdiknas, 2001), mutu pendidikan meliputi aspek input, proses dan output pendidikan. Pada aspek input, mutu pendidikan ditunjukkan melalui tingkat kesiapan dan ketersediaan sumber daya, perangkat lunak, dan harapan-harapan. Makin tinggi tingkat kesiapan input, makin tinggi pula mutu input tersebut. Sedangkan pada aspek proses, mutu pendidikan ditunjukkan melalui pengkoordinasian dan penyerasian serta pemanduan input sekolah dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Sementara, dari aspek out put, mutu pendidikan dapat dilihat dari prestasi sekolah, khususnya prestasi siswa, baik dalam bidang akademik maupun non akademik.

Berbicara tentang upaya menumbuh-kembangkan budaya mutu di sekolah akan mengingatkan kita kepada suatu konsep manajemen dengan apa yang dikenal dengan istilah *Total Quality Management (TQM),* yang merupakan suatu pendekatan dalam menjalankan suatu unit usaha untuk mengoptimalkan daya saing organisasi melalui prakarsa perbaikan terus menerus atas produk, jasa, manusia, proses kerja, dan lingkungannya. Berkaitan dengan bagaimana TQM dijalankan, Gotsch dan Davis (Danim, 2002) mengemukakan bahwa aplikasi TQM didasarkan atas kaidah-kaidah : (a) Fokus pada pelanggan; (b) obsesi terhadap kualitas; (c) pendekatan ilmiah; (d) komitmen jangka panjang; (e) kerjasama tim; (f) perbaikan kinerja sistem secara berkelanjutan; (g) diklat dan pengembangan; (h) kebebasan terkendali; (i) kesatuan tujuan; dan (j) keterlibatan dan pemberdayaan karyawan secara optimal.

Danim (2002) Dengan mengutip pemikiran Scheuing dan Christopher, dikemukakan pula empat prinsip utama dalam mengaplikasikan TQM, yaitu: (a) kepuasan pelanggan, (b) respek terhadap setiap orang; (c) pengelolaan berdasarkan fakta, dan (d) perbaikan secara terus menerus.

Selanjutnya, dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Depdiknas (2001) telah memerinci tentang elemen-elemen yang terkandung dalam budaya mutu di sekolah, yakni : (a) informasi kualitas harus digunakan untuk perbaikan; bukan untuk mengadili/mengontrol orang; (b) kewenangan harus sebatas tanggung jawab; (c) hasil harus diikuti penghargaan (*reward*) atau sanksi (*punishment*); (d) kolaborasi dan sinergi, bukan kompetisi, harus merupakan basis kerja sama; (e) warga sekolah merasa aman terhadap pekerjaannya; (f) atmosfir keadilan (*fairness*) harus ditanamkan; (g) imbal jasa harus sepadan dengan nilai pekerjaannya; dan (h) warga sekolah merasa memiliki sekolah.

1. *Philosophy;* budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya, yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Jika kita mengadopsi filosofi dalam dunia bisnis yang memang telah terbukti memberikan keunggulan pada perusahaan, di mana filosofi ini diletakkan pada upaya memberikan kepuasan kepada para pelanggan, maka sekolah pun seyogyanya memiliki keyakinan akan pentingnya upaya untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan. Dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Depdiknas (2001) mengemukakan bahwa :

“pelanggan, terutama siswa harus merupakan fokus dari semua kegiatan di sekolah. Artinya, semua in put - proses yang dikerahkan di sekolah tertuju utamanya untuk meningkatkan mutu dan kepuasan peserta didik . Konsekuensi logis dari ini semua adalah bahwa penyiapan in put, proses belajar mengajar harus benar-benar mewujudkan sosok utuh mutu dan kepuasan yang diharapkan siswa.” (Depdiknas, 2001)

1. *Rules*; budaya organisasi ditandai dengan adanya ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi. Setiap sekolah memiliki ketentuan dan aturan main tertentu, baik yang bersumber dari kebijakan sekolah setempat, maupun dari pemerintah, yang mengikat seluruh warga sekolah dalam berperilaku dan bertindak dalam organisasi. Aturan umum di sekolah ini dikemas dalam bentuk tata- tertib sekolah (*school discipline*), di dalamnya berisikan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh warga sekolah, sekaligus dilengkapi pula dengan ketentuan sanksi, jika melakukan pelanggaran. Gaustad (1992) dalam tulisannya tentang *School Discipline* yang dipublikasikan dalam *ERIC Digest* *78* mengatakan bahwa : “ *School discipline has two main goals: (1) ensure the safety of staff and students, and (2) create an environment conducive to learning.*
2. **Arti Penting Membangun Budaya Organisasi di Sekolah**

Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah. Sebagaimana disampaikan oleh Stolp (1994) tentang *School Culture* yang dipublikasikan dalam ERIC Digest, dari beberapa hasil studi menunjukkan bahwa budaya organisasi di sekolah berkorelasi dengan peningkatan motivasi dan prestasi belajar siswa serta kepuasan kerja dan produktivitas guru. Begitu juga, studi yang dilakukan Jr dan Maehr (1999) tentang pengaruh dari lima dimensi budaya organisasi di sekolah yaitu :

Tantangan akademik, prestasi komparatif, penghargaan terhadap prestasi, komunitas sekolah, dan persepsi tentang tujuan sekolah menunjukkan survey terhadap 16310 siswa tingkat empat, enam, delapan dan sepuluh dari 820 sekolah umum di Illinois, mereka lebih termotivasi dalam belajarnya dengan melalui budaya organisasi di sekolah yang kuat. ( Jr dan Maehr, 1999)

Sementara itu, studi yang dilakukan, Thacker and McInerney (2001) “terhadap skor tes siswa sekolah dasar menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi di sekolah terhadap prestasi siswa”. Studi yang dilakukannya memfokuskan tentang *new mission statement, goals based on outcomes for students, curriculum alignment corresponding with those goals, staff development, and building level decision-making*. Budaya organisasi di sekolah juga memiliki korelasi dengan sikap guru dalam bekerja.

Upaya untuk mengembangkan budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan tugas kepala sekolah selaku leader dan manajer di sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah hendaknya mampu melihat lingkungan sekolahnya secara holistik, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di sekolahnya. Melalui pendalaman pemahamannya tentang budaya organisasi di sekolah, maka ia akan lebih baik lagi dalam memberikan penajaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang penting guna meningkatkan stabilitas dan pemeliharaan lingkungan belajarnya.

**2. Kinerja Guru**

Menurut Supriyadi dalam Saondi & Suherman (2010) guru sebagai suatu profesi di Indonesia baru dalam taraf sedang tumbuh yang tingkat kematangannya belum sampai pada yang telah dicapai oleh profesi-profesi lainnya sehingga guru dikatakan sebagai profesi yang setengah-setengah atau semi professional.

Saondi & Suherman (2010:3) mengatakan bahwa:

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. ( Saondi & Suherman, 2010: 3)

Menurut Arismunandar (2006:101) mengatakan bahwa “guru merupakan pihak terdepan yang secara langsung menentukan dalam proses pembelajaran di kelas yang pada gilirannya mempengaruhi hasil pendidikan”. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa, guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan tokoh identifikasi diri.

Gunawan dalam Saondi & Suherman (2010:3) mengemukakan bahwa “Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subyek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan”. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Rusdi (2011:24) mengatakan bahwa “kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam organisasi sesuai tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam mencapai suatu tujuan”. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Menurut Sulistyorini dalam Saondi & suherman (2010:20) mengatakan bahwa “kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”. Jika individu itu beranggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan itu sangat bermakna bagi dirinya, dan didukung oleh lingkungan kondisif, maka dengan sendirinya semangat kerja individu akan meningkat.

Usman (2009:488) mengatakan bahwa “kinerja merupakan hasil karya nyata dari seseorang atau perusahaan yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya, dan dapat dicatat waktu perolehannya”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:67) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pimpinannya”.

Sebagaimana yang dikemukakan Darwis (1991:15) bahwa:

Kinerja merupakan falsafah mengenai kerja manusia yang baik dan menghasilkan etika kerja manusia, yang menghargai kerja menuju hasil kerja untuk kepuasan batin yang tidak ternilai dengan materi.

Selanjutnya Buchari dalam Fattah (2001:14) mengemukakan bahwa “kinerja dipengaruhi oleh variabel sikap, pandangan, cara-cara, kebiasaan-kebiasaan kerja yang ada pada seseorang”. Kinerja manyangkut watak dan nilai dari individu yang digunakan dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Pasolong (2007:175) berpendapat bahwa “kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi”.

Menurut Saondi & Suherman (2010:21) berpendapat bahwa “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya”. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. “Semakin baik kinerja guru di kelas semakin baik hasil pendidikan”. (Arismunandar, 2006:101).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah hasil yang dicapai atau ditunjukkan oleh personil atau pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi menurut kriteria atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi, maka akan diketahui tingkat keberhasilan organisasi pegawai yang produktivitas atau kinerja pada masa yang akan datang.

1. **Dimensi dan Indikator Kinerja Guru**

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya.

Saondi & Suherman (2010:23) mengatakan bahwa:

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. (Saondi & Suherman, 2010:23)

Penempatan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.

Indikator kinerja guru menurut Saondi & Suherman (2010:23) antara lain:

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar.
4. Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
5. Kemampuan mengelola kelas.
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Berkaitan dengan tugas guru dalam mengajar, maka kualitas guru dapat dilihat dari kuantitas dan kualitasnya dalam mengajar. Rusdi (2011:24) mengatakan bahwa “indikator kinerja guru dapat dilihat pada (1), Perencanaan meliputi, persiapan dan menyusun rencana pelajaran, (2) pelaksanaan meliputi, apersepsi, penyajian, dan penutup, (3) evaluasi meliputi, perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan”.

1. **Rencana Pengajaran**

Merencanakan pengajaran menurut Rusdi (2011:28) adalah “suatu aktifitas merumuskan sesuatu terlebih dahulu sebelum kegiatan belajar mengajar dilaksanakan”. Rencana pengajaran dapat terwujud melalui kalender pendidikan, program kerja tahunan, program kerja caturwulan, program kerja bulanan, program kerja mingguan dan jadwal pelajaran.

Semua program tersebut menurut Sanusi dalam Gau (2005:33) meliputi indikator: perencanaan pengorganisasian bahan pengajaran, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber pengajaran dan penilaian prestasi. Rencana pembelajaran adalah merupakan antisipasi yang baik dari guru tentang apa yang terjadi di kelas sebelum adanya penyimpangan-penyimpangan. Menurut Hamid (2005:62) mengatakan bahwa “indikator dari perencanaan pengajaran meliputi: menyusun program pengajaran, pengembangan materi, penentuan metode dan media pengajaran, perencanaan alat evaluasi”

Rencana pembelajaran hanya memuat garis-garis pokok saja, bukan merupakan dokumen lengkap dan siap diterbitkan tetapi merupakan iktisar yang disusun untuk pedoman kerja bagi guru.

Menurut Usman dalam Gau (2000:34) “komponen utama perencanaan pengajaran meliputi: tujuan pembelajaran khusus, materi pelajaran, kegiatan pembelajaran dan alat penilaian proses”.

Selain itu, Ibrahim dalam Rusdi (2011: 29) merumuskan bahwa unsur-unsur yang termasuk dalam perencanaan pembelajaran adalah:

Tujuan yang ingain dicapai, pokok-pokok materi yang akan disajikan, kegiatan-kegiatan pembelajaran yang akan dilaksanakan, media/alat pengajaran yang akan digunakan, sumber bahan yang akan disajikan acuan/rujukan, dan cara evaluasi yang akan ditempuh. (Ibrahim dalam Rusdi, 2011: 29)

Perencanaan program belajar mengajar guru merupakan suatu perkiraan/proyeksi guru mengenai kegiatan yang akan dilakukan baik oleh guru maupun oleh siswa. Dalam kegiatan tersebut harus jelas ke mana anak didik mau dibawa (dituju), apa yang harus dipelajari, bagaimana anak didik mempelajarinya dan bagaimana kita mengetahui bahwa anak didik telah mencapai tujuan tersebut.

1. **Pelaksanaan Pengajaran**

Kegiatan mengajar diartikan sebagai segenap aktivitas kompleks yang dilakukan guru dalam mengorganisasi atau mengatur lingkungan sabaik-baiknya dan menghubungkan dengan anak sehingga terjadi proses belajar. (Gau, 2005). Proses dan keberhasilan belajar siswa turut ditentukan oleh peran yang dibawakan guru selama interaksi proses belajar mengajar berlangsung. Guru menentukan apakah proses belajar mengajar itu berpusat pada guru dengan mengutamakan penggunaan metode pengajaran. Oleh karena itu keberhasilan belajar siswa sebagai salah satu indikator efektivitas mengajar dipengaruhi oleh perilaku mengajar guru dengan mewujudkan peranan itu secara nyata.

Proses belajar mengajar pada hakekatnya merupakan interaksi antara guru dengan siswa. Keterpaduan antar proses belajar siswa dengan proses mengajar guru akan terjadi dengan cara pengaturan dan perencanaan yang seksama terutama dalam menentukan komponen-komponen yang harus ada dan terlihat dalam proses pengajaran tersebut.

Secara terinci indikator-indikator yang terkait dengan komponen prosedur mengajar menurut Sanusi dalam Gau (1992:38) yakni:

1. metode, media dan latihan yang sesuai dengan tujuan pengajaran, (2) komunikasi dengan siswa, (3) mendorong dan mengalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran, (5) pengorganisasian ruang, waktu dan perlengkapan pengajaran. (Gau, 1992 : 38)
2. **Evaluasi Pengajaran**

Rusdi (2011:35) “evaluasi pengajaran adalah suatu komponen dalam sistem pengajaran, sedangkan sitem pengajaran itu sendiri implementasi dari kurikulum, sebagai upaya untuk menciptakan belajar di kelas”. Segala sesuatu yang terencana harus di evaluasi agar dapat di ketahui apakah sudah direncanakan telah sesuai dengan realisasinya serta tujuan yang ingin dicapai dan apakah siswa telah dapat mencapai standar kompetensi yang di tetapkan. Selain itu, guru juga dapat mengetahui apakah metode ajarannya telah tepat sasaran. Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah di tetapkan. Selain itu, guru juga harus memperhatikan soal-soal evaluasi yang di gunakan. Soal-soal yang telah dibuat hendaknya dapat mengukur kemampuan siswa.

Fungsi utama evaluasi di kelas untuk menentukan hasil-hasil urutan pengajaran. Hasil yang dicapai langsung bertalian dengan tujuan-tujuan yang menjadi target. Selain itu, evaluasi juga berfungsi nilai unsur-unsur yang relevan ada urutan perencanaan dan pelaksanaan pengajaran. Evaluasi dimaksudkan untuk mengamati hasil belajar siswa dan berupaya menentukan bagaimana menciptakan kesempatan belajar. Sekaligus untuk mengamati bagaimana peran guru, strategi pengajaran khususnya materi kurikulum dan prinsip-prinsip belajar diterapkan dalam pembelajaran.

Evaluasi bisa berarti assessment (penilaian) atau serangkaian kagiatan yang dirancang untuk mengukur prestasi belajar siswa sebagai hasil dari suatu instruksional.

Hamalik Dalam Rusdi (2011:35) mengatakan bahwa: “Evaluasi berarti pengukuran yaitu pengukuran yang berkenaan dengan pengumpulan data deskriptif tentang produk siswa dan/atau tingkah laku siswa, dan hubungannya dengan standard prestasi atau norma”.

Evaluasi hasil belajar dalam peristiwa pendidikan merupakan usaha yang disengaja untuk memungkinkan siswa mengalami perkembangan melalui proses pembelajaran. Evaluasi sama dengan penilaian merupakan proses, cara pembuatan nilai, atau pemberian nilai. Evaluasi merujuk pada teknik-teknik pengukuran, baik dalam rangka assesment siswa maupun terhadap proses instruksional menyeluruh yang meliputi urutan instruksional (perencanaan, penyampaian tindakan) dan perubahan tingkah laku siswa yang dapat diamati baik aspek kognitif, aspek afektif dan aspek psikomotorik.

Subroto dalam Musarofah (2008:9) mengatakan bahwa guru harus mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi yang mencakup:

a. Melaksanakan tes

b. Mengelola hasil penilaian

c. Melaporkan hasil penelitian

d. Melaksanakan program remedial/perbaikan pengajaran. (Online), ([http://idb4.wikispaces.com/file/view/ fz4015-KINERJA+GURU.pdf](http://idb4.wikispaces.com/file/view/%20%20fz4015-KINERJA+GURU.pdf), diakses 28 september 2012)

Evaluasi pada dasarnya adalah pengungkapan dan pengukuran hasil belajar yang merupakan proses penyusunan deskripsi siwa, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Slamento dalam rusdi (2011:36) mengatakan bahwa tujuan evaluasi diarahkan kepada keputusan-keputusan yang menyangkut:

1. Pengajaran,
2. Hasil belajar
3. Diagnosa dan usaha perbaikan
4. Penetapan
5. Seleksi
6. Bimbingan dan penyuluhan
7. Kurikulum
8. Penilaian kelembagaan

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).

PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimasudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya. Sedangkan PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Dalam PAP ada *passing grade* atau batas lulus, apakah siswa dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan. Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki sistem pembelajaran. Hal lain yang harus diperhatikan guru adalah pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Menurut Dharma (2008:26) ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam penggunaan hasil belajar, yaitu:

1. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran yang tidak dipahami oleh sebagian kecil siswa, guru tidak perlu memperbaiki program pembelajaran, melainkan cukup memberikan kegiatan remidial bagi siswa-siswa yang bersangkutan.
2. Jika bagian-bagian tertentu dari materi pelajaran tidak dipahami oleh sebagian besar siswa, maka diperlukan perbaikan terhadap program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami. (Online),(<http://www.scribd.com/doc/35645334/8/A-Indikator-Kinerja-Guru.>, diakses 28 september 2012)

Mengacu pada kedua hal tersebut, maka frekuensi kegiatan pengembangan pembelajaran dapat dijadikan indikasi kemampuan guru dalam pengolahan dan penggunaan hasil belajar. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi:

1. Kegiatan remidial, yaitu penambahan jam pelajaran, mengadakan tes, dan menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa.
2. Kegiatan perbaikan program pembelajaran, baik dalam program semesteran maupun program satuan pelajaran atau rencana pelaksanaan pembelajaran, yaitu menyangkut perbaikan berbagai aspek yang perlu diganti atau disempurnakan.

Dalam melakasanakan evaluasi tentu mengarah pada pencapaian tujuan. Tujuan yang akan tercapai tentu berkaitan dengan jenis evaluasi yang dimaksud dapat berupa:

1. Pre-test dan post test yaitu untuk mengetahui perbedaan pengetahuan siswa sebelum dan sesudah proses belajar mengajar berlangsung.
2. Evaluasi diagnostik yaitu diagnosa dimana kelebihan dan kelemahan siswa belajar serta mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa.
3. Evaluasi formatif yaitu penilaian yang dilaksankan setip selesai suatu unit pelajaran tertentu., bermanfaat untuk memperbaiki proses belajar mengajar.
4. Evaluasi sumatif yaitu penilaian yang dilaksanakan pada setiap akhir pengajaran suatu program atau sejumlah unit pelajaran tertentu seperti semester, bermanfaat untuk menentukan angka-angaka kemajuan hasil belajar siswa.
5. Evaluasi akhir satuan pelajaran yaitu untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa dalam pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditentukan sebelumnya.
6. Evaluasi belajar tahap akhir yaitu untuk menentukan kemajuan belajar masing-masing siswa dalam hasil ini menjadi laporan pada orang tua dan untuk menentukan naik kelas atau tidak lulusnya siwa.
7. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Saondi & Suherman (2010) antara lain:

1. Kepribadian dan Dedikasi

Saondi & Suherman (2010:24) mengatakan bahwa “kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan”. Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya.

1. Pengembangan Profesi

Menurut Pidarta dalam Saondi & Suherman (2010:26) mengatakan bahwa “profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain”.

Profesi atau pekerjaan yang dimiliki itu harus diterapkan pada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individual, kelompok atau golongan tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaan harus memenuhi norma-norma yang telah diatur dalam organisasi tersebut.

Lebih lanjut, Pidarta dalam Saondi & Suherman (2010:26) mengemukakan ciri-ciri profesi sebagai berikut:

1. Pilihan jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang bersangkutan,
2. Telah memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus yang bersifat dinamis dan berkembang terus,
3. Ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus tersebut di atas diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi,
4. Punya otonomi dalam bertindak ketika melayani klien,
5. Mengabdi kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan finansial,
6. Tidak mengadvertensikan keahliannya untuk mendapatkan klien,
7. Menjadi anggota profesi. (Saondi & Suherman, 2010:26)

Saondi & Suherman (2010:27) mengatakan bahwa “pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru”. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampaun manajemen beserta strategi penerapannya.

1. Kemampuan Mengajar

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan. Cooper dalam Saondi & Suherman (2010:31) mengemukakan bahwa “guru harus memiliki kemampuan mengajarkan, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, dan mengevaluasi hasil belajar”.

Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensisnya. Imron dalam Saondi & Suherman (2010:32) mengemukakan kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh guru, yaitu:

1. Menguasai bahan,
2. Menguasai landasan pendidikan,
3. Menyusun program pengajaran,
4. Melaksanakan program pengajaran,
5. Menilai proses dan hasil belajar,
6. Menyelenggarakan proses bimbingan dan penyuluhan,
7. Menyelenggarakan administrasi sekolah,
8. Mengembangkan kepribadian,
9. Berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat,
10. Menyelenggarakan penelitian sedarhana untuk kepentingan mengajar.

Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai, seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang makin meningkat. Sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki guru sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar siswa tetapi juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri.

1. Komunikasi

Saondi & Suherman (2010:33) mengatakan bahwa:

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, di pasar, dalam masyarakat atau di mana saja manusia berada.

Pentingnya komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi, oleh karena itu para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampaun komunikasi mereka.

1. Hubungan dengan Masyarakat

Saondi & Suherman (2010) mengatakan bahwa hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu proses komunikasi antara sekolah dengan masyarakat untuk meningkatkan pengertian masyarakat tentang kebutuhan serta kegiatan pendidikan serta mendorong minat dan kerja sama untuk masyarakat dalam meningkatkan dan pengembangan sekolah.

Hal ini dipertegas Mulyasa dalam Saondi & Suherman (2010:36) mengatakan bahwa “tujuan hubungan sekolah dengan masyarakat dapat ditinjau dari dua dimensi, yaitu kepentingan sekolah dan kebutuhan masyarakat”.

Tujuan hubungan masyarakat berdasarkan dimensi kepentingan sekolah, antara lain:

1. Memelihara kelangsungan hidup sekolah
2. Meningkatkan mutu pendidikan di sekolah
3. Memperlancar kegiatan belajar mengajar
4. Memperoleh bantuan dan dukungan dari masyarakat dalam rangka pen gembangan dan pelaksanaan program-program sekolah.

Tujuan hubungan berdasarkan kebutuhan masyarakat, antara lain:

1. Memajukan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat,
2. Memperoleh kemajuan sekolah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi masyarakat,
3. Menjamin relevansi program sekolah dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat, dan
4. Memperoleh kembali anggota-anggota masyarakat yang terampil dan makin meningkatkan kemampuannya.

Manfaat hubungan dengan masyarakat sangat besar bagi peningkatan kinerja guru melalui peningkatan aktivitas-aktivitas bersama, komunikasi yang kontinu dan proses saling memberi dan saling menerima serta membuat introspeksi sekolah dan guru menjadi kuat dan kontinu.

1. Kedisiplinan

Saondi & Suherman (2010: 40) mengatakan bahwa:

Disiplin adalah ketaatan dan ketepatan pada suatu aturan yang dilakukan secara sadar tanpa adanya dorongan atau paksaan pihak lain atau suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semistinya tiada suatu pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung. (Saondi & Suherman, 2010: 40)

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Menurut Nainggolan dalam Saondi & Suherman (2010: 42) “bahwa upaya-upaya untuk menegakkan disiplin, antara lain: (a) Memajukan tindakan positif, (b) Pencegahan dan penguasaan diri, (c) Memelihara tata tertib”. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

1. Kesejahteraan

Profesionalitas guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara memberikan gaji yang pantas serta berkelayakan.

Suwarja dalam Saondi & Suherman (2010:43) mengatakan bahwa “bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah banyak diberikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos kerena mencari tambahan di luar”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk memaksimalkan kinerja guru, langkah strategis yang dilakukan pemerintah, yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya.

**B. KERANGKA PIKIR**

Kebudayaan dapat tampak dalam bentuk perilaku masyarakat, hasil dari pemikiran yang direfleksikan dalam sikap dan tindakan. Ciri yang menonjolnya antara lain adanya nilai-nilai yang dipersepsi, dirasakan, dan dilakukan. Hal tersebut dikukuhkan oleh pendapat Tasmara (2002: 161) yang menyatakan tentang kandungan utama yang menjadi esensi budaya, yaitu sebagai berikut.

1. Budaya berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan memengaruhi sikap dan tingkah laku (*the total way of life a people*).
2. Adanya pola nilai, sikap, tingkah laku (termasuk bahasa), hasil karsa dan karya, termasuk segala instrumennya, system kerja, dan teknologi (*a way thinking, feeling, and believing*).
3. Budaya merupakan hasil pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan, serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma-norma yang ada dalam cara dirinya berinteraksi social atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan tertentu.
4. Dalam proses budaya terdapat saling memengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi), baik sosial maupun lingkungan nonsosial. (Tasmara, 2002:161)

Dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Depdiknas (2001) telah memerinci tentang elemen-elemen yang terkandung dalam budaya mutu di sekolah, yakni : (a) informasi kualitas harus digunakan untuk perbaikan; bukan untuk mengadili/mengontrol orang; (b) kewenangan harus sebatas tanggung jawab; (c) hasil harus diikuti penghargaan (*reward*) atau sanksi (*punishment*); (d) kolaborasi dan sinergi, bukan kompetisi, harus merupakan basis kerja sama; (e) warga sekolah merasa aman terhadap pekerjaannya; (f) atmosfir keadilan (*fairness*) harus ditanamkan; (g) imbal jasa harus sepadan dengan nilai pekerjaannya; dan (h) warga sekolah merasa memiliki sekolah.

Saondi & Suherman (2010:23) mengatakan bahwa:

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. (Saondi & Suherman, 2010:23)

Berdasarkan pernyataan di atas, ada beberapa dimensi dan indicator kinerja guru antara lain:

1. Perencanaan meliputi, persiapan dan menyusun rencana pelajaran,
2. Pelaksanaan meliputi, apersepsi, penyajian, dan penutup,
3. Evaluasi meliputi, perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan”.

Lebih jelasnya kerangka pikir diatas digambarkan dalam bentuk skema berikut ini:

**Budaya Sekolah**

* Obeserved behavioral regularities (observasi perilaku keteraturan)
* Norms (norma)
* Dominant value (nilai-nilai dominan)
* Philosophy (falsafah)
* Rules (aturan)

**Kinerja Guru**

* Perencanaan Pengajaran
* Pelaksanaan Pengajaran
* Evaluasi Pengajaran

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir

**C. HIPOTESIS**

Berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka pikiran sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu ada pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang.

Hipotesis Statistiknya:

Ho : µ = 0

Ha : µ ≠ 0 (Sugiyono, 2011:67)

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

**A. Jenis Penelitian**

Sesuai dengan masalah penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode desain deskriptif. Metode deskriptif adalah metode pencarian fakta dengan menginterpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, tata cara yang berlaku tentang hubungan, kegiatan, sikap, pandangan serta proses yang sedang berlangsung. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang dikaji adalah pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru.

1. **Variabel dan** **Desain Penelitian**
2. **Variabel Penelitian**

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu penelitian. (Arikunto 1998: 99). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian meliputi variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas *(Independent Variabel*) (X)

Variabel bebas adalah variabel yang akan mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya sekolah (X).

42

1. Variabel Terikat *(Dependent Variabel)* (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

1. **Desain Penelitian**

Desain penelitian ini adalah desain deskriptif korelasional. Semua variabel yang akan dikaji terlebih dahulu dideskripsikan, dan selanjutnya dikorelasikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk keperluan tersebut dilakukan pengumpulan–pengumpulan data, dan setelah desain yang digunakan dalam penelitian ini, di gambarkan sebagai berikut:

Y

X

Gambar 3.1. Desain Penelitian

Keterangan:

X: variable bebas (budaya sekolah)

Y: variable terikat (kinerja guru)

1. **Defenisi Operasional Variabel**

Untuk memudahkan pemahaman tentang makna variabel yang digunakan dalam penelitian, maka setiap variabel didefenisikan secara operasional, yaitu:

1. Budaya sekolah adalah konteks di belakang layar sekolah yang menunjukkan nilai-nilai, norma-norma, tradisi-tradisi, ritual-ritual, yang telah dibangun dalam waktu yang lama oleh semua warga dalam kerja sama di sekolah.
2. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran dan evaluasi pengajaran.
3. **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. (Arikunto 1998: 115). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Suppa Kab. Pinrang. Berdasarkan data yang diperoleh dari sekolah, diketahui jumlah guru SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang keseluruhan berjumlah 39 orang.

Karena populasi yang jumlahnya dapat dijangkau maka dalam penelitian ini peneliti berkesimpulan tidak menarik sampel. Hal ini sejalan dengan Arikunto (2002: 112) yang menyatakan bahwa bila populasi di atas 100, maka penarikan sampel sekitar 10-20% namun bila populasi dibawah dari 100 maka tidak perlu penarikan sampel, mengingat biaya, tenaga, dan waktu masih dapat terjangkau. Dengan demikian maka penelitian ini dikatakan penelitian populasi.

1. **Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data**
2. **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini terdapat dua macam instrumen penelitian yang digunakan yaitu : Kuesioner (angket) dan Dokumentasi

1. **Angket (Kuesioner)**

Teknik ini digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Angket ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan diisi oleh subjek penelitian untuk memberikan respon terhadap pertanyaan tersebut.

1. **Dokumentasi**

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data melalui dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

1. **Prosedur Pengumpulan Data**
2. **Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat 2 macam instrument penelitian yang digunakan yaitu: Kuesioner dan Dokumentasi, Kemudian Dikonstruksikan dalam 2 jenis meliputi: Instrumen Budaya Sekolah dan Instrument Kinerja Guru.

Item-item alat pengumpul data di atas dikonstruksi dan diberi bobot penilaian sebagai berikut : untuk pilihan a dengan bobot 5, pilihan b dengan bobot 4, pilihan c dengan bobot 3, pilihan d dengan bobot 2 dan pilihan e dengan bobot 1. Keterangan:

a : Sangat Setuju = 5 d : Tidak Setuju = 2

b : Setuju = 4 e : Sangat Tidak Setuju = 1

c : Ragu-ragu = 3 (Sugiono, 2011:93)

1. **Pengujian Instrumen**

Pengujian kuesioner dilakukan melalui uji validitas dan uji reabilitas dengan bantuan program SPSS versi 16.0.

Pengujian validitas tiap item digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir instrumen dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir.

Rumus yang digunakan dalam menguji validitas adalah korelasi *product moment* sebagai berikut:

nΣxiyi – (Σxi)(Σyi)

#### rxy =

{(nΣxi2 - (Σxi)2} . {(nΣyi2 - (Σyi)2}

Sugiono (2011:183)

Keterangan:

rxy = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Σxi = Jumlah skor variabel X

Σyi = Jumlah skor variabel Y

Σxiyi = Jumlah hasil kali dari skor variabel X dan Y

n = Jumlah sampel

(Σxi)2= Kuadrat jumlah skor variabel X

(Σyi)2 = Kuadrat jumlah variabel Y

Untuk menguji signifikansi korelasi product moment adalah:

t = Sugiono (2011:184)

keterangan:

t = Nilai hitung

r = Koefisien korelasi hasil hitung

n = Jumlah responden

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel. Untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan dk = n-2 dengan kriteria kelayakan sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka maka instrumen angket dinyatakan valid (thitung > ttabel, valid)
2. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka instrument angket dinyatakan tidak valid (thitung< ttabel, tidak valid)

Jika alat ukur valid, maka selanjutnya dilihat kriteria penafsiran indeks korelasinya (Sugiono, 2011:184)

Tabel 3.1 Arti Koefisien Korelasi

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisiensi** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 - 0,19 | Sangat rendah |
| 0, 20 - 0, 39 | Rendah |
| 0, 40 - 0, 59 | Sedang |
| 0, 60 - 0, 79 | Kuat |
| 0, 80 - 1,00 | Sangat kuat |

Sedangkan pengujian reabilitas instrumen digunakan untuk melihat konsistensi alat pengukur data penelitian. Kegiatan uji reabilitas di lakukan setelah uji validitas. Artinya, analisis reabilitas dapat dilakukan setelah semua rangkaian analisis validitas sesuai yaitu didapatkan keseluruhan butir-butir soal kuesioner yang telah valid.

Teknik uji yang digunakan dalam pengujian reabilitas adalah teknik alfa cronbach. Rumusnya sebagai berikut:

ri = Sugiono, (2011:131)

Keterangan:

k = Mean Kuadrat antara Subyek

∑Si2 = Mean Kuadrat Kesalahan

St2 = Varians Total

1. **Teknik Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini mencakup analisis deskriptif dan analisis inferensial.

1. Analisis statistik desktiptif

Analisis deskriptif ini dimaksudkan untuk melakukan analisis data yang sesuai dengan klasifikasi responden ke dalam frekuensi, persentase, grafik dan rata-rata. Teknik analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan gambaran budaya sekolah dan kinerja guru.

1. Analisis statistik inferensial

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sedarhana (Sugiyono, 2011:188) dengan rumus:

Ỳ = a + bx

Keterangan:

Ỳ = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien Regresi

x = Nilai variabel independen

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Budaya Sekolah dan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang**
2. **Deskripsi Budaya Sekolah**

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap skor budaya sekolah diperoleh nilai minimum 69.00 nilai maksimum 85.00, skor budaya sekolah tersebut diperoleh dari 18 butir pernyataan/pertanyaan. Dengan demikian skor teoritis maksimum adalah 18x5=90. Hasil analisis deskriptif, diperoleh skor rata-rata (mean) 77.846, ukuran tengah (median) sebesar 79.00 dan ukuran yang sering muncul (modus) sebesar 80.00. Dengan demikian skor persentase budaya sekolah (77.846/90x100%) sebesar 86.495 atau secara kualitatif termasuk kategori tinggi.

Adapun distribusi frekuensi dan kategori untuk variable budaya sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

49

Tabel4.1 . Distribusi frekuensi dan persentasi budaya sekolah

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Skor** | **Katerori** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| >78  63 – 77  48 – 62  33 – 47  18 – 32 | Sangat Setuju  Setuju  Ragu-ragu  Tidak Setuju  Sangat Tidak Setuju | 23  16  -  -  - | 58.97  41.02  -  -  - |
| **Jumlah** |  | **39** | **100** |

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2012

Penyajian data budaya sekolah seperti yang diperlihatkan pada tabel di atas mendeskripsikan bahwa 58,97 persen responden memberi tanggapan budaya sekolah termasuk kategori sangat sering, dan 41.02 persen termasuk kategori sering.

1. **Deskripsi Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap skor kinerja guru diperoleh nilai minimum 75.00 nilai maksimum 90.00, skor kinerja guru tersebut diperoleh dari 20 butir pernyataan/pertanyaan. Dengan demikian skor teoritis maksimum adalah 20x5=100. Hasil analisis deskriptif, diperoleh skor rata-rata (mean) 83.333, ukuran tengah (median) sebesar 83.00 dan ukuran yang sering muncul (modus) sebesar 82.00. Dengan demikian skor persentase budaya sekolah (83.333/100x100%) sebesar 83.333 atau secara kualitatif termasuk kategori tinggi.

Adapun distribusi frekuensi dan kategori untuk variable budaya sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel4.2 . Distribusi frekuensi dan persentasi kinerja guru

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Skor** | **Katerori** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** |
| >88  71 – 87  54 – 70  37 – 53  20 – 36 | Sangat Setuju  Setuju  Ragu-ragu  Tidak Setuju  Sangat Tidak Setuju | 10  29  -  -  - | 25.64  74.35  -  -  - |
| **Jumlah** |  | **39** | **100** |

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2012

Penyajian data budaya sekolah seperti yang diperlihatkan pada tabel di atas mendeskripsikan bahwa 25.64 persen responden memberi tanggapan budaya sekolah termasuk kategori sangat sering, dan 74.35 persen termasuk kategori sering.

1. **Analisis Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang**

Analisis statistik inferensial yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan, yaitu “ada pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang” adalah analisis regresi linear sederhana.

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS 16.00 seperti yang diperlihatkan pada lampiran. Diketahui bahwa nilai koefisien regresi b sebesar 466.292 dan nilai konstanta a sebesar 328.374. Dengan demikian persamaan regresi pasangan data variable budaya sekolah dengan kinerja guru adalah Ŷ=23.885+0.764x

Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa: (1) tanpa pengaruh budaya sekolah, kinerja guru sebesar 23.885, (2) setiap pertambahan satu unit skor budaya sekolah dapat mengakibatkan pertambahan pada skor kinerja guru sebesar 0.764.

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 16.00 diperoleh nilai Fhitung sebesar 26.056 dan Ftabel (0,05)(1:37) sebesar 4,17. Ternyata hasil perhitungan menunjukkan bahwa Fhitung = 26,056 > Ftabel = 4,17. Oleh karena itu persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengambil kesimpulan lebih lanjut mengenai pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana tersebut memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya sekolah terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya sekolah semakin tinggi pula kinerja guru di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang.

Koefisien arah regresi signifikan atau tidak, dapat diuji dengan menggunakan analisis uji t. ringkasan hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3. Ringkasan hasil analisis dengan uji t

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variable | Beta | thitug | Ttabel |
| Budaya Sekolah | 0.643 | 2,048 | 1,684 |

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2012

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t seperti yang ditunjukkan pada tabel 6 diperoleh nilai thitung untuk variable budaya sekolah sebesar 2,048 lebih dari nilai ttabel pada taraf sinifikansi 0,05 dengan db 39 sebesar 1,684, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresinya signifikan.

Konstribusi model regresi budaya sekolah terhadap kinerja guru dapat diketahui dari R Square sebesar 0,413 artinya budaya sekolah memberikan konstribusi yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 41,3 persen. Ini berarti bahwa 41,3 persen variansi variable kinerja guru ditentukan oleh budaya sekolah, adapun selebihnya 58,7 persen ditentukan oleh variable lain yang tidak dipelajari dalam penelitian ini.

1. **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian adalah untuk memberikan penjelasan terhadap penelitian, baik hasil penelitian deskriptif maupun hasil pengujian hipotesis. Pembahasan tersebut dikemukakan sebagai berikut ini.

Hasil analisis deskriptif memberikan informasi bahwa budaya sekolah di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang termasuk dalam kategori baik. Gambaran ini didasarkan pada indikator budaya sekolah yang dibagi menjadi lima dimensi. Dimensi pertama yaitu Obeserved behavioral regularities (observasi perilaku keteraturan), dimensi kedua Norms (norma), dimensi ketiga Dominant value (nilai-nilai dominan), dimensi ke empat Philosophy (filsafat), dan dimensi kelima Rules (aturan) yang memperoleh skor rata-rata sedang artinya unsur-unsur budaya sekolah positif yang ada masih perlu ditingkatkan dan ditanamkan agar menjadi kebiasaan sehingga diharapkan dapat manambah wawasan dalam setiap diri anggota organisasi.

Hasil analisis deskriptif juga menemukan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang termasuk dalam kategori baik. Gambaran ini berdasarkan indikator kinerja guru yaitu Kepribadian dan Dedikasi, Pengembangan Profesi, Kemampuan Mengajar, Komunikasi, Hubungan dengan Masyarakat, Kedisiplinan dan Kesejahteraan yang memperoleh skor rata-rata tinggi artinya kinerja guru sudah cukup baik untuk mendukung tercapainya tujuan yang diharapkan. kinerja yang tinggi ini perlu diwujudkan dengan hasil kerja yang nyata sebab kinerja yang ada sesungguhnya masih dalam taraf keinginan. Dengan demikian perlu adanya usaha agar keinginan positif yang tinggi dapat terlaksana.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya sekolah mempunyai kontribusi atau pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru artinya semakin baik budaya sekolah makin baik pula kinerja guru.

Jika ditinjau kembali kajian teori, maka temuan dalam penelitian ini sejalan dengan teori yang telah dikemukakan. Hal ini dapat dilihat dari pendapat kotter dan heskett (Benyamin, 1997: 3) mendefinisikan budaya sebagai totalitas perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya serta pemikiran manusia yang mendirikan suatu masyarakat atau produk yang di transmisikan bersama. Owen (1995) mengatakan bahwa budaya merupakan filsafat-filsaafat, ideologi-ideologi, nilai-nilai, asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, harapan-harapan, sikap-sikap, dan norma-norma bersama yang mengikat/mempersatukan komunitas (*the shared philosophies, ideologies, values, assumptions, beliefs, attitudes, and norm that knit a community together*). Uraian tentang budaya sekolah yang dikutip dari beberapa ahli tersebut memberikan keterangan bahwa budaya sekolah merupakan sesuatu yag amat penting untuk dikembangkan sebab melalui budaya dapat dipelajari sifat-sifat perilaku anggota-anggota kelompok. Melalui budaya organisasi dapat disatukan sejumlah pemahaman penting mengenai norma, nilai, sikap dan keyakinan bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu budaya sekolah merupakan kerangka kerja menjadi acuan tingkah laku sehari-hari guru dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya sekolah mana yang perlu dikembangkan, dipertahankan dan unsur budaya mana pula yang perlu diperbaharui agar apa yang telah digariskan dalam tujuan organisasi dapat terwujud. Budaya sekolah positif perlu ditingkatkan agar menambah wawasan para guru seperti tingkat Obeserved behavioral regularities (observasi perilaku keteraturan), Norms (norma), Dominant value (nilai-nilai dominan), Philosophy (filsafat), dan Rules (aturan).

Unsur-unsur budaya seperti itu dapat membangkitkan kinerja yang tinggi sehingga pada akhirnya produktivitas dapat meningkat. Dalam hal ini peranan pimpinan sangat menentukan budaya dan pembaharuan sumber daya manusia dalam organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai keinginan, kinerja berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan. kinerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditentukan. Mangkunegara (2000:67) menjelaskan bahwa Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian di atas dan teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya dapat dipahami bahwa kinerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi.

Besarnya pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang diketahui dari koefisien determinasinya (R2) yaitu 0,413. Nilai ini memberikan pengertian bahwa 41,3 persen variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel budaya sekolah. Dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak sempat di tulis dalam penelitian ini.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya sekolah termasuk dalam kategori tinggi, ini memberikan gambaran bahwa budaya sekolah yang di laksanakan di SMA Negeri 1 Suppa di Kabupaten Pinrang telah memadai untuk mendukung kinerja guru.
2. Kinerja guru termasuk dalam kategori tinggi. Ini memberikan gambaran bahwa kinerja guru di SMA Negeri 1 Suppa di Kabupaten Pinrang tergolong baik.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang.
4. **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan, diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya peningkatan budaya sekolah dengan memperhatikan faktor kinerja guru sebagai berikut.

Disarankan kepada kepala sekolah SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang agar lebih meningkatkan budaya sekolah, di mana budaya sekolah ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pegawai dalam mengelola pendidikan sehingga tujuan pendidikan yang dicita-citakan dapat terwujud. Bentuk-bentuk budaya sekolah yang telah ada di SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang kiranya dapat lebih ditingkatkan agar mampu meningkatkan kinerja guru, demikian pula sebaliknya bentuk-bentuk kinerja guru yang kurang mendukung budaya sekolah dan telah berkembang dalam setiap kegiatan yang ada di dalam SMA Negeri 1 kiranya dapat diperbaharui dengan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan dalam bekerja.

57

Disarankan kepada para guru di SMA Negeri 1 Suppa agar lebih menyadari tugas pentingnya sebagai tenaga kependidikan yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawas, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan yang secara tidak langsung sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan.

Karena penelitian ini hanya berkontribusi 41,3 persen variansi variabel kinerja guru, berarti masih terdapat 58,7 persen variansi yang belum terungkap. Untuk itu disarankan kepada peneliti lain agar dapat melanjutkan dengan mengkaji variabel lain yang tidak dipelajari dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto,  Suharsimi.  (2006).*Dasar-daasr  Evaluasi  Pendidikan.*  Yogyakarta  : Bina Aksara.

Arismunandar. 2006. *Manajemen Pendidikan Peluang dan tantangan*. Makassar: UNM.

Depdikbud, 1991. *Kamus Besar Bahasa Indonesia,* Jakarta : Balai Pustaka

Depdiknas, 2003. *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003*

Dharma Surya. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*,(Online), (

[http://www.scribd.com/doc /35645334/8/A-Indikator-Kinerja-Guru](http://www.scribd.com/doc/35645334  /8/A-Indikator-Kinerja-Guru.)**[.](http://www.scribd.com/doc/35645334  /8/A-Indikator-Kinerja-Guru.)**, diakses 28 Januari 2012).

Fattah,  Nanang.  (2004).*Landasan  Manajemen  Pendidikan.*  Bandung  :  PT. Remaja Rosdakarya.

Gau, M. 2005. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Secara Bersama terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Wajo.*Tesis*. Makassar: Fakultas Pascasarjana UNM Makassar.

Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard.(1988). *Management of Organization Behaviour: Utilizing Human Resources.* New Jersey: Englewood Clifs Prentice Hall.

Komariah, Aan dan Cepi Triatna. (2005).*Visionary Leadership Menuju Sekolah* *Efektif.* Bandung : Bumi Aksara.

Mangkunegara,  A. P.(2007).*Manajemen  Sumberdaya  Manusia  Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Musarofah. 2008. Kinerja Guru*,* (Online), ( [http://idb4.wikispaces.com/file/view/ fz4015-KINERJA+GURU.pdf](http://idb4.wikispaces.com/file/view/%20%20fz4015-KINERJA+GURU.pdf), diakses 28 Januari 2012)

Ndraha, Taliziduhu. (2005).*Teori Budaya Organisasi.* Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Pasolong, H. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta

Pidarta Made, 2003 Landasan Pendidikan dan Pengelolaan Pengajaran. Jakarta : Rieneka Cipta.

Rusdi. 2011. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Smk Di Kabupaten Polewali Mandar. *Tesis.* Makassar: Fakultas Pascasarjana UNM Makassar.

Saondi, O & Suherman, A. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika

Aditama.

Sergiovanni, (2005) education-mantap.blogspot.com/2010/07/budaya-sekolah.html (18 September 2012)

Sinring, Abdullah & DKK. 2012. Pedoman Penulisan Skripsi Program S-1 Fakultas Ilmu Pendidikan UNM. Makassar: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar

Sugiyono. 2011. M*etode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B.* Bandung:

Alfabeta.

Sumandi Suryabrata. 2006 Psikologi Kepribadian. Jakarta : CV Rajawali

Usman, H. 2009. *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset pendidikan).* Jakarta:

Bumi Aksara

Lampiran 1. Kisi-kisi Instrumen

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variable** | **Indikator** | **Deskriptor** |
| 1. | Budaya Sekolah | 1. *Obeserved behavioral regularities* 2. *Norms* 3. *Dominant values* 4. *Philosophy* 5. *Rules* | * Keberaturan berperilaku * Symbol-simbol atau nilai-nilai yang di anut oleh anggota sekolah * Standar perilaku dari siswa khususnya mengenai hasil belajar * Standar perilaku dalam kompetensi guru mengajar * Nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di sekolah hendaknya menjadi hal yang utama bagi seluruh warga sekolah * Mutu pendidikan mampu mengubah tingkah laku anak didik * Kepuasaan terhadap pencapaian siswa belajar * Memandang budaya organisasi sebagai suatu yang hakiki * Aturan-aturan yang diterapkan oleh sekolah * Bertibdak sesuai dengan aturan sekolah dan aturan pemrintah |
| 2. | Kinerja Guru | 1. Perencaan Pengajaran 2. Pelaksanaan Pengajaran 3. Evaluasi Pengajaran | * Menyusun program pengajaran * Pengembangan materi * Penentuan metode dan media pengajaran * Perencanaan alat evaluasi * Metode, Media dan Latihan yang Sesuai dengan Tujuan Pengajaran * Berkomunikasi dengan siswa * Mendorong dan menggalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran * Mengorganisasikan ruang, waktu dan perlengkapan pengajaran. * Melaksanakan tes * Mengelola hasil penelitian * Melaksanakan program remedial * Melakukan perbaikan program pembelajaran * Melaporkan hasil penilaian |

Lampiran 4 : Instrumen Penelitian

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama Lengkap : ………………………………………

NIP : ………………………………………

Tempat, Tanggal Lahir : ………………………………………

Jenis Kelamin : ………………………………………

Umur : ………………………………………

Golongan : ………………………………………

Jabatan : ………………………………………

Pendidikan Terakhir : ………………………………………

Dalam rangka penyelesaian studi pada program S1 Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Makassar dalam judul penelitian: “Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang”.

Kuesioner ini terdiri dari 2 bagian yaitu: (1) Budaya Sekolah, dan (2) Kinerja Guru SMA Negeri 1 Suppa Kabupaten Pinrang. Informasi yang benar dari responden merupakan penghargaan dari peneliti. Kegiatan ini murni penelitian ilmiah yang tidak ada kaitannya dengan karier responden. Jawaban tidak dimaksudkan untuk menguji responden, tetapi untuk melihat bagaimana hubungan antar variable.

**PETUNJUK UMUM**

1. Berilah tanda cek list (√ ) pada kolom yang sesuai menurut saudara dengan alternatif jawaban : Sangat Setuju (SS), Setuju (ST), Ragu-Ragu (RG), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).
2. Semua alternatif jawaban yang tersedia benar, untuk itu mohon saudara memilih sesuai dengan keadaan sebenarnya.
3. Jika terdapat kesalahan jawaban, boleh diganti jawaban yang paling sesuai dengan memberi tanda silang ( X ) pada jawaban yang salah.
4. Mohon periksa kembali instrument yang telah diisi sebelum dikembalikan, jangan sampai ada yang terlampaui.
5. Atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih, semoga aktivitas kita diberkati oleh Allah SWT.

Hormat Peneliti,

Mansurya Thamrin

**Budaya Sekolah**

**Keterangan :**

SS : Sangat Setuju S : Setuju RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan Penelitian | Jawaban | | | | |
| SS | S | RR | TS | STS |
| 1. | Kebiasaan dalam kegiatan sehari-hari dengan seluruh anggota organisasi baik siswa maupun guru menggunakan tutur kata yang baik dan sopan. |  |  |  |  |  |
| 2. | Dalam percakapan sehari-hari seluruh guru dan siswa menggunakan bahasa umum yaitu Bahasa Indonesia yang baik dan benar. |  |  |  |  |  |
| 3. | Setiap guru diwajibkan untuk mengikuti kegiatan upacara bendera yang dilaksanakan sekali dalam seminggu. |  |  |  |  |  |
| 4. | Kepala sekolah melakukan pengawasan secara langsung terhadap pekerjaan dan perilaku kerja saya sebagai seorang guru |  |  |  |  |  |
| 5. | Kepala Sekolah mengontrol guru yang membuat evaluasi terhadap hasil belajar siswa |  |  |  |  |  |
| 6. | Guru tidak bertindak diskriminatif kepada siswa |  |  |  |  |  |
| 7. | Sebagai seorang guru saya harus tanggap dalam memanfatkan waktu dan peluang-peluang yang ada demi keefektifitasan dan kemajuan sekolah |  |  |  |  |  |
| 8. | Kepala sekolah memberikan wewenang sepenuhnya kepada guru dan siswa terhadap keyakinan yang dianut demi pencapaian mutu pendidikan |  |  |  |  |  |
| 9. | Kepala sekolah membuat aturan-aturan dengan memprioritaskan mutu pendidikan sesuai nilai dan keyakinan warga sekolah |  |  |  |  |  |
| 10. | Untuk meningkatkan mutu pendidikan Kepala sekolah dan guru memprioritaskan output. |  |  |  |  |  |
| 11. | Untuk mendongkrak mutu pendidikan kepala sekolah dan guru menyusun renstra (rencana strategis) |  |  |  |  |  |
| 12. | Guru melakukan proses pembelajaran dengan berpedoman sesuai dengan Kurikulum |  |  |  |  |  |
| 13. | Sebelum melakauakan pembelajaran guru menggunakan analisis kebutuhan belajar demi tercapainya kepuasan belajar siswa |  |  |  |  |  |
| 14. | Kepala sekolah menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pimpinan organisasi |  |  |  |  |  |
| 15. | Visi dan misi sekolah selalu berusaha meningkatkan mutu dan kualitas dari performa guru dan prestasi siswa. |  |  |  |  |  |
| 16. | Sekolah selalu memberikan sanksi yang tegas kepada seluruh anggota organisasi yang melanggar tata tertib dan aturan yang berlaku. |  |  |  |  |  |
| 17. | Guru diwajibkan mematuhi tata tertib/aturan yang ada agar bisa menjadi tauladan dan panutan yang baik bagi siswa. |  |  |  |  |  |
| 18. | Tata tertib/aturan yang diberlakukan di sekolah ini, baik untuk guru maupun untuk siswa dipandang telah cukup efektif untuk mengendalikan perilaku guru maupun siswa |  |  |  |  |  |

**Kinerja Guru**

**Keterangan :**

SS : Sangat Setuju S : Setuju RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Pernyataan Penelitian | Jawaban | | | | |
| SS | S | RR | TS | STS |
| 1. | Kegiatan perencanaan merupakan awal dari penyusunan program pembelajaran |  |  |  |  |  |
| 2. | Membuat RPP sebelum mengajar |  |  |  |  |  |
| 3. | Mengembangkan materi yang diajarkan sesuai dalam RPP yang dibuat |  |  |  |  |  |
| 4. | Mencantumkan metode pembelajaran yang digunakan pada program pembelajaran |  |  |  |  |  |
| 5. | Menentukan metode pembelajaran sesuai dengan kerakteristik materi yang diajarkan |  |  |  |  |  |
| 6. | Merencanakan alat evaluasi yang akan digunakan selama proses berlangsung |  |  |  |  |  |
| 7. | Dalam proses belajar mengajar saya menggunakan metode bervariasi dan multi media agar siswa lebih cepat mengerti |  |  |  |  |  |
| 8. | Saya sebagai guru menghargai dan menghormati pendapat siswa dalam KBM |  |  |  |  |  |
| 9 | Setiap kali mengajar di kelas saya memberikan konsep-konsep pemikiran yang menuntut mereka untuk dapat mengatasi masalah yang mereka hadapi |  |  |  |  |  |
| 10 | Sebelum mengajar saya melihat materi , alat pengajaran, ruang dan waktu untuk mengajar agar dapat melaksanakan KBM dengan baik |  |  |  |  |  |
| 11 | Evaluasi dilaksanakan untuk mendapatkan informasi tentang kemajuan belajar siswa |  |  |  |  |  |
| 12 | Evaluasi dilaksanakan untuk menilai keberhasilan program pembelajaran |  |  |  |  |  |
| 13 | Evaluasi hasil belajar siswa dilaksanakan hanya secara tertulis |  |  |  |  |  |
| 14 | Saya melaksanakan tes/evaluasi secara rutin sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan |  |  |  |  |  |
| 15 | Saya melakukan pengelolaan hasil penilaian secara objektif |  |  |  |  |  |
| 16 | Saya melakukan remedial dan pemberian tugas tambahan sebagai perbaikan nilai jika ada siswa yang mendapatkan nilai yang rendah |  |  |  |  |  |
| 17 | Remedial dilakukan dengan soal yang sama sebelumnya yang telah dievaluasikan pada siswa |  |  |  |  |  |
| 18 | Saya melakukan perbaikan program pembelajaran jika sebagian besar siswa sulit memahami materi yang diberikan |  |  |  |  |  |
| 19 | Saya merumuskan dan menyusun perbaikan program pembelajaran agar mudah dipahami oleh siswa |  |  |  |  |  |
| 20 | Saya membuat hasil pelaporan nilai sekolah untuk diberikan kepada siswa dan orang tua siswa |  |  |  |  |  |

Lampiran 5. Nilai Korelasi Sederhana

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | BUDAYA SEKOLAH (X) | KINERJA GURU (Y) | X\*X | Y\*Y | X\*Y |
| 1 | 81 | 88 | 6561 | 7744 | 7128 |
| 2 | 80 | 82 | 6400 | 6724 | 6560 |
| 3 | 83 | 90 | 6889 | 8100 | 7470 |
| 4 | 75 | 87 | 5625 | 7569 | 6525 |
| 5 | 79 | 90 | 6241 | 8100 | 7110 |
| 6 | 80 | 86 | 6400 | 7396 | 6880 |
| 7 | 79 | 86 | 6241 | 7396 | 6794 |
| 8 | 83 | 88 | 6889 | 7744 | 7304 |
| 9 | 82 | 90 | 6724 | 8100 | 7380 |
| 10 | 73 | 78 | 5329 | 6084 | 5694 |
| 11 | 80 | 82 | 6400 | 6724 | 6560 |
| 12 | 82 | 85 | 6724 | 7225 | 6970 |
| 13 | 79 | 85 | 6241 | 7225 | 6715 |
| 14 | 76 | 82 | 5776 | 6724 | 6232 |
| 15 | 77 | 85 | 5929 | 7225 | 6545 |
| 16 | 82 | 81 | 6724 | 6561 | 6642 |
| 17 | 78 | 84 | 6084 | 7056 | 6552 |
| 18 | 75 | 78 | 5625 | 6084 | 5850 |
| 19 | 73 | 79 | 5329 | 6241 | 5767 |
| 20 | 72 | 79 | 5184 | 6241 | 5688 |
| 21 | 76 | 79 | 5776 | 6241 | 6004 |
| 22 | 79 | 88 | 6241 | 7744 | 6952 |
| 23 | 80 | 82 | 6400 | 6724 | 6560 |
| 24 | 73 | 85 | 5329 | 7225 | 6205 |
| 25 | 78 | 81 | 6084 | 6561 | 6318 |
| 26 | 76 | 75 | 5776 | 5625 | 5700 |
| 27 | 72 | 77 | 5184 | 5929 | 5544 |
| 28 | 83 | 90 | 6889 | 8100 | 7470 |
| 29 | 82 | 90 | 6724 | 8100 | 7380 |
| 30 | 81 | 90 | 6561 | 8100 | 7290 |
| 31 | 78 | 78 | 6084 | 6084 | 6084 |
| 32 | 75 | 79 | 5625 | 6241 | 5925 |
| 33 | 85 | 88 | 7225 | 7744 | 7480 |
| 34 | 72 | 82 | 5184 | 6724 | 5904 |
| 35 | 79 | 75 | 6241 | 5625 | 5925 |
| 36 | 69 | 77 | 4761 | 5929 | 5313 |
| 37 | 73 | 82 | 5329 | 6724 | 5986 |
| 38 | 80 | 83 | 6400 | 6889 | 6640 |
| 39 | 76 | 84 | 5776 | 7056 | 6384 |
| jumlah | 3036 | 3250 | 236904 | 271628 | 253430 |

**nΣxiyi – (Σxi)(Σyi)**

#### rxy =

**{(nΣxi2 - (Σxi)2} . {(nΣyi2 - (Σyi)2}**

( 39 . 253430 ) – ( 3036 . 3250)

#### =

{(39 . 236904 - (3036)2} . {(39 . 271628 - (3250)2}

9883770 - 986700

#### =

{9239256 – 9217296} . {10593492 - 10562500}

16770

#### =

21960 . 30992

1677

#### =

680584320

16770

#### =

26088.01

#### = 0, 642824 = 0, 643

Lampiran 6. Analisis regresi sederhana

| **Descriptive Statistics** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Mean | Std. Deviation | N |
| kinerjaguru | 83.3333 | 4.57299 | 39 |
| budayasekolah | 77.8462 | 3.84939 | 39 |

| **Correlations** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | kinerjaguru | budayasekolah |
| Pearson Correlation | kinerjaguru | 1.000 | .643 |
| budayasekolah | .643 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | kinerjaguru | . | .000 |
| budayasekolah | .000 | . |
| N | kinerjaguru | 39 | 39 |
| budayasekolah | 39 | 39 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
| R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .643a | .413 | .397 | 355.000 | .413 | 26.056 | 1 | 37 | .000 | 2.073 |
| a. Predictors: (Constant), budayasekolah | | | |  |  |  |  |  |  |  |
| b. Dependent Variable: kinerjaguru | | | |  |  |  |  |  |  |  |

| **ANOVAb** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | | | Sum of Squares | | | df | | | Mean Square | | | F | | | Sig. | |
| 1 | | Regression | | 328.374 | | | 1 | | | 328.374 | | | 26.056 | | | .000a | |
| Residual | | 466.292 | | | 37 | | | 12.602 | | |  | | |  | |
| Total | | 794.667 | | | 38 | | |  | | |  | | |  | |
| a. Predictors: (Constant), budayasekolah | | | | | | | | | |  | | |  | | |  | |
| b. Dependent Variable: kinerjaguru | | | | | | | | | |  | | |  | | |  | |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Model | | | | Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | | 95% Confidence Interval for B | | | Correlations | | | | | Collinearity Statistics | |
| B | | Std. Error | Beta | | Lower Bound | Upper Bound | | Zero-order | Partial | | Part | | Tolerance | VIF |
| 1 | | (Constant) | | 23.885 | | 11.660 |  | | 2.048 | .048 | | .260 | 47.511 | |  |  | |  | |  |  |
| budayasekolah | | .764 | | .150 | .643 | | 5.105 | .000 | | .461 | 1.067 | | .643 | .643 | | .643 | | 1.000 | 1.000 |
| a. Dependent Variable: kinerjaguru | | | | | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  | |  | |  |  |

Lampiran 7: Dokumentasi Penelitian

Gambar 1: SMA Negeri 1 Suppa



Gambar 2: Visi dan Misi SMA Neg.1 Suppa



Gambar 3: Struktur Organisasi SMA Negeri 1 Suppa



Gambar 4: fungsi dan tugas pengelola sekolah di SMA Neg. 1 Suppa



Gambar 5: suasana kegiatan guru-guru di kantor



