

ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN SERTIFIKASI GURU TERHADAP KINERJA GURU

Hatemu

Sekolah Dasar Negeri 3 Pulau Rimau

Email: hatemu82@gmail.com

Abstrak- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Budaya Organisasi, Kompetensi dan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pulau Rimau. Dengan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kompetensi dan sertifikasi guru dan kinerja guru di Kecamatan Pulau Rimau. Sample pada penelitian ini berjumlah 34 orang guru rayon 1 Kecamatan Pulau Rimau. Analisa data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS For Windows. Berdasarkan analisis data menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan budaya organisasi, kompetensi dan sertifikasi maka kinerja guru akan meningkat. Budaya organisasi menunjukkan peningkatan kinerja guru sedangkan variabel kompetensi dengan sertifikasi guru tidak menunjukkan peningkatan kinerja guru.

Kata Kunci- Budaya Organisasi, Kompetensi, Sertifikasi Guru

Abstract- *This research is organizational culture, competence and teacher certification and teacher performance in Pulau Rimau. The sample in this study amounted to 34 rayon teachers 1 Rimau Island Sub-district. Data analysis in this research is multiple linear regression with the help of SPSS For Windows program. Based on the data analysis stated that if there is an increase of organizational culture, competence and certification then the performance of teachers will increase. Organizational culture shows improvement of teacher performance while competence variable with teacher certification does not show improvement of teacher performance.*

Keywords- Organization Culture, Competence, Teacher Certification



PENDAHULUAN

Kinerja guru yang tinggi diyakini mampu mempengaruhi munculnya semangat dalam diri guru untuk selalu memperbaiki cara kerjanya. Semangat kerja tersebut menjadi sumber utama bagi munculnya peralaku produktif. Perilaku produktif merupakan konsekuensi dari adanya suatu tanggungjawab dari guru untuk mencapai kinerja yang tinggi melalui cara-cara kerja yang efektif dan efisien

Hasil penelitian Suryani (2013) menemukan bahwa faktor budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar

22.1% terhadap kinerja guru. Hasil Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusmana (2011) mengenai Pengaruh Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru sebesar 49%. Hal tersebut menunjukkan bahwa mengakan bahwa peranan budaya organisasi terhadap kinerja adalah nyata.

Muadab (2011) mengatakan bahwa selain faktor budaya organisasi, faktor yang kompetensi guru turut berperan dalam

pencapaian kinerja guru. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Sertifikasi ini merupakan sarana dan instrumen untuk mencapai suatu tujuan, sarana untuk menuju kualitas guna melahirkan aktifitas yang benar sehingga apapun yang dilakukan oleh seorang guru adalah untuk mencapai kualitas pendidikan yang bermutu melalui kinerjanya.

Fenomena ini juga terjadi di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda Olahraga dan Pariwisata memberikan amanah kepada Kepala Unit Pelaksana Tugas (UPT) Dinas Pendidikan Pemuda Olahraga dan pariwisata Kabupaten Banyuasin (DISDIKPORAPAR) dibantu dengan pengawas pembina yang berjumlah 5 orang untuk memonitor kinerja guru dari sekolah dasar yang berjumlah 33 sekolah negeri 2 sekolah swasta.

Kepala Unit Pelaksana Teknis (K.UPT) Dinas Pendidikan Pemuda Olahraga dan Pariwisata dan Pengawas Bina membentuk rayon agar proses pembinaan dan pengawasan kinerja guru bisa optimal. Jumlah rayonnya sebanyak 5 dibagi perwilayah, wilayah meliputi tujuh sekolah dasar. merupakan rayon yang strategis dan mudah diakses yang terletak diwilayah Kecamatan Pulau Rimau. Hasil laporan kinerja tahun 2017 menyatakan bahwa masih rendahnya kinerja guru di

lingkungan DISDIKPORAPAR Kabupaten Banyuasin (Laporan Tahunan Kinerja Pegawai DISDIKPORAPAR, 2017). Berdasarkan uraian di atas maka peneliti bermaksud untuk mengkaji lebih mendalam mengenai "*Analisis Pengaruh Implementasi Budaya Organisasi, Kompetensi dan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja guru Kecamatan Pulau Rimau.*"

Adapun rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; (1) apakah ada pengaruh Implementasi Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi dan Sertifikasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru; (2) apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Pulau Rimau; (3) apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Pulau Rimau; (4) apakah ada pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Pulau Rimau.

Menurut Davis (dalam Lako, 2004) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi setiap anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap permasalahan terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Istilah kompetensi berhubungan dengan dunia pekerjaan. Kompetensi mengandung arti mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan tertentu. Menurut Usman (2001) kompetensi dimaknai pula sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir, dan bertindak. Kompetensi dapat pula diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan dan atau latihan. Guru adalah suatu jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru, pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai bicara dalam bidang-bidang tertentu belum tentu dapat disebut seorang guru. Untuk menjadi guru maka diperlukan syarat khusus apalagi sebagai guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu.

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan

kinerja berkriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan dan situasi tertentu (Rastodio, 2009). Menurut Farida Sariman (2009) kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Sertifikat pendidikan diartikan sebagai sebuah sertifikat yang di tandatangan oleh perguruan tinggi penyelenggaraan sertifikasi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas guru yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional (Anon, 2007)

Menurut komisi sertifikasi IAG (www.detik.com, 2003) pengertian sertifikasi adalah standarisasi profesional bagi mereka yang kompeten dibidang pekerjaan masing – masing yang kelola dan dibina oleh organisasi profesi bukan pemerintah.

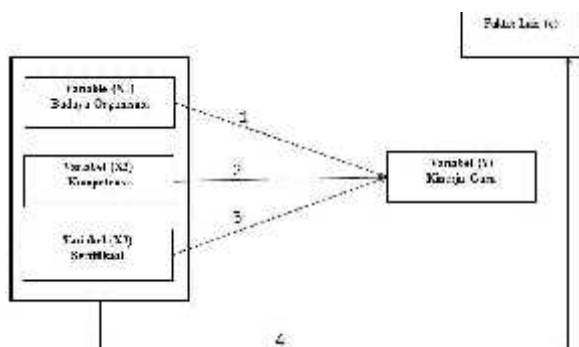
Menurut Hujair (2005) sertifikasi guru merupakan kebijakan yang strategis karena langkah dan tujuan melakukan sertifikasi guru untuk meningkatkan kualitas guru, memiliki kompetensi, mengangkat harkat martabat dan wibawa guru sehingga guru akan lebih dihargai dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Sebuah organisasi atau lembaga untuk berhasil tidaknya hasil kerja adalah dengan cara melihat out-put dari pekerjaan yang dikerjakan. Kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan merupakan kecakapan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kriteria yang tersedia.

Kehidupan sehari-hari sering dipakai

kata kinerja yang dikaitkan dengan bentuk dan hasil dari suatu kegiatan tertentu, dalam bahasa Inggris disebut performance atau achievement. Kata tersebut dipakai untuk menyebutkan hasil yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas. Menurut Soelaiman (2005) kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa dalam periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang yang didasarkan pada kecakapan, kemampuan, pengetahuan maupun pengalaman.

Kerangka Konsep



Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; (1) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, kompetensi dan sertifikasi terhadap kinerja guru di Rayon 1 (satu) Kecamatan Pulau Rimau; (2) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru di Rayon 1 (satu) Kecamatan Pulau Rimau; (3) terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja guru di Rayon 1 (satu) Kecamatan Pulau Rimau; (4) terdapat pengaruh yang signifikan

Sertifikasi terhadap kinerja guru di Rayon 1 (satu)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah sampel 34 gurudi Rayon 1 (satu) Kecamatan Pulau Rimau. Metode pengumpulan data menggunakan angket yaitu; angket budaya organisasi, angket kompetensi, angket sertifikasi, dan angket kinerja guru. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

**Uji F (secara simultan)
ANOVA^a**

| Model | SS | d f | MS | F | Sig. |
|------------|---------|--------|---------|---------|-------------------|
| 1 Regressi | 870.508 | 3 | 290.169 | 111.783 | .000 ^b |
| Residual | 77.875 | 30 | 2.596 | | |
| Total | 948.382 | 33 | | | |

- a. Dependent Variable: KINERJA
- b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Sertifikasi, Kompetensi

Berdasarkan tabel Uji F diatas ini terlihat F hitung variabel budaya organisasi, kompetensi dan sertifikasi guru mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja guru dengan nilai F sig sebesar 0,000 = 0,05, artinya ada pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan sertifikasi guru secara bersama-sama

terhadap kinerja guru rayon 1 Kecamatan Pulau Rimau.

Sementara hasil uji t menyatakan bahwa t_{hitung} variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja guru dengan nilai t sebesar $0,000 = 0,05$, artinya ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja gurudant hitung variabel kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru dengan nilai sig sebesar $0,232 > = 0,05$, artinya tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru rayon 1 Kecamatan Pulau Rimau serta t hitung variabel sertifikasi guru tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara varsial terhadap kinerja guru dengan nilai sig t sebesar $0,236 > = 0,05$, artinya tidak ada pengaruh terhadap kinerja guru rayon 1 Kecamatan Pulau Rimau.

Hasil analisis statistik yang dilakukan meliputi analisis korelasi, koefisien regresi, koefisien determinasi dan anova, secara gairs besar dapat dijelaskan sebagai berikut: Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X_1) 1,307, Kompetensi (X_2) -0,328, Sertifikasi guru (X_3) 0,246 dan menghasilkan nilai konstanta 5,684. Hasil perhitungan tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut; (1) konstanta sebesar 5,684 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan Budaya organisasi (X_1), Kompetensi (X_2), sertifikasi guru (X_3) maka kinerja guru (Y) akan naik 5,684 unit perskor; (2) dengan melihat besarnya koefisien regresi Budaya organisasi (X_1) 1,307 atau sama dengan

130,7 %. Artinya kecendrungan proyeksi perubahan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja guru menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel budaya organisasi sebesar 100% maka akan meningkat perubahan atau peningkatan pula pada kinerja guru sebesar 130,7 %; (3) dengan melihat kecilnya koefisien regresi kompetensi (X_2) -0,328 atau sama dengan -32,8%. Artinya kecendrungan proyeksi perubahan variabel kompetensi (X_2) dengan variabel kienrja guru (Y) menunjukkan bahwa tidak ada peningkatan kinerja.

Dengan melihat kecilnya koefisien regresi bahwa sertifikasi guru (X_3) 0,246 atau sama dengan 24,6%. Artinya variabel sertifikasi dengan variabel kinerja tidak ada perubahan atau peningkatan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja guru rayon 1 Kecamatan Pulau Rimau. Hal ini dapat dijelaskan bahwa adanya peningkatan budaya organisasi yang dilakukan secara terus menerus dari seluruh pimpinan pada satuan Sekolah Dasar Negeri yang ada di Rayon 1 Kecamatan Pulau Rimau kepada bawahan ataupun guru akan dapat meningkatkan kualitas kinerja guru. Dengan melakukan penerapan budaya organisasi yang bersifat positif akan memberikan jaminan

terpeliharanya semangat dan moril guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai Aparatur Sipil Negara. Dengan terciptanya budaya organisasi guru rayon 1 Kecamatan Pulau Rimau akan berdampak positif terhadap pelaksanaan tugas dari satuan sekolah dasar, sehingga tujuan dari sekolah tersebut dapat diraih dengan mudah.

Faktor berikutnya adalah kompetensi yang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan faktor sertifikasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru pada rayon 1 Kecamatan Pulau Rimau. Diharapkan dapat dievaluasi kenapa sertifikasi guru tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kerja guru.

Implikasi hasil penelitian sebagai berikut; (1) hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini mempunyai implikasi bahwa budaya organisasi harus ditingkatkan agar kinerja guru meningkat; (2) hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja guru, mengandung implikasi bahwa agar kinerja guru dapat

meningkat secara signifikan maka kemungkinan perlu di perhatikan; (3) sertifikasi guru terbukti tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa sertifikasi tidak berdampak pada peningkatan kinerja guru. Dengan kata lain, kelompok guru yang tersertifikasi cenderung menunjukkan kinerja yang rendah dibandingkan kelompok yang belum tersertifikasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dipaparkan pada Bab IV maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut; (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya organisasi, Kompetensi, sertifikasi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru rayon 1 Kecamatan Pulau Rimau dengan nilai F sebesar $0,000 < 0,05$; (2) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel budaya organisasi terhadap kinerja gur rayon 1 Kecamatan Pulau Rimau dengan nilai sig t X_1 sebesar $0,000 < 0,05$; (3) tidak terdapat pengaruh perubahan variabel kompetensi (X_2) dengan variabel kinerja guru rayon 1 Kecamatan Pulau Rimau menunjukkan bahwa tidak ada peningkatan kinerja dengan nilai sig t X_2 sebesar $0,232 > 0,05$; (4) tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel sertifikasi guru (X_3) terhadap kinerja guru rayon 1

Kecamatan Pulau Rimau dengan nilai sig t sebesar $0,236 > 0,05$.

14. Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta.

DAFTAR PUSTAKA

1. Bush, T. &. (2006). *Leading and Managing People in Education*. London : SAGE Publication.
2. Dharma, S. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
3. Mulyana, D. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
4. Mulyasa, E. (2006). *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
5. Rastodio. (2009). *Kompetensi guru*. Jakarta: Bumi aksara.
6. Sagala, S. (2010). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
7. Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
8. Saneki, H. (2005). *Sertifikasi dan profesional guru di era repormasi pendidikan*. Jurnal pendidikan islam jurnal tarbiyah.
9. Sariman, F. (2009). *Sertifikasi guru; Apa dan bagaimana*. Bandung: Cv Y rama widia.
10. Soetama. (2005). *Langkah dan kebijakan evaluasi kinerja* . Palembang: Tri dinanti.
11. Suryani, T. (2013). *Perilakukonsumen di era internet*. Yogyakarta: Graha ilmu.
12. Usman, & wati, S. (2001). *Optimalisasi kegiatan belajar mengajar*. Bandung: Remaja Rosda karya.
13. Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Press.