

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) mengamanatkan terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu proaktif menjawab tantangan zaman. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan guru mendidik dan mengajar peserta didik di kelas yang nantinya akan menjadi tenaga kerja atau sumber daya manusia setelah menyelesaikan sekolah atau *study*. Dengan kata lain guru sebagai ujung tombak dari pendidikan di sekolah, yang nantinya akan menghasilkan keluaran-keluaran yang berkualitas.

Tugas guru yang begitu berat sebagai ujung tombak pendidikan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas jika bekerja

secara kompeten. Guru yang kompeten merupakan guru yang mampu memenuhi empat karakteristik kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, sosial, pribadi, dan profesional. Dengan adanya kompetensi ini diharapkan semua guru dapat melaksanakan kewajibannya dan memenuhi semua tuntutan atau kriteria dari kompetensi tersebut serta melaksanakan pembelajaran di dalam kelas secara maksimal dalam mendidik, melatih, dan mengajar dengan baik sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Guru sebagai tenaga pendidik harus berkomitmen dalam memenuhi tuntutan kewajibannya, memberikan pendidikan yang terbaik bagi peserta didik, serta dapat menjadi contoh baik bagi peserta didik maupun masyarakat. Sebagai pendidik guru merupakan salah satu dari faktor-faktor yang menentukan keberhasilan dari setiap upaya pelaksanaan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk memperbaiki kualitas pendidikan terus menerus dilakukan untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Jadi seorang guru harus selalu mendukung upaya yang dilaksanakan atau kebijakan dari

sekolah dalam mencapai keberhasilan belajar dari peserta didiknya sesuai dengan budaya sekolah yang ada.

Budaya sekolah merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan sekolah dan mengikat semua organisasi yang bersangkutan. Budaya inilah yang nantinya akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma, peraturan-peraturan, dan bagaimana interaksi di dalam sebuah satuan pendidikan.

Selanjutnya, budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai itu dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Budaya kerja seorang guru dalam proses pembelajaran sangat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa bertanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya dan rasa tanggungjawab moral.

Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam proses pembelajaran. Sikap ini akan dibarengi dengan rasa tanggungjawabnya untuk membuat dan mempersiapkan administrasi proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta pelaksanaan evaluasi dalam kegiatan belajar mengajar.

Budaya kerja guru di sekolah akan menjadi optimal, bilamana didukung oleh kepala sekolah, guru, karyawan maupun peserta didik. Kinerja guru akan lebih bermakna bila dibarengi akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya meningkatkan kearah yang lebih baik. Budaya kerja yang dilakukan di sekolah dapat berupa membuat dan mempersiapkan administrasi guru, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan

teknologi yang canggih, guru tidak lagi hanya bertindak sebagai penyaji informasi, tetapi juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri berbagai informasi yang diperolehnya. Dengan demikian, keahlian guru harus terus dikembangkan dan tidak hanya terbatas pada penguasaan prinsip-prinsip proses belajar mengajar di kelas.

Untuk menghindari kejenuhan dalam proses pembelajaran di dalam kelas, seorang guru hendaknya pandai menciptakan gaya mengajar yang mampu menimbulkan minat peserta didik untuk belajar baik bersifat kurikuler maupun psikologis. Guru yang profesional dalam hidup ditengah-tengah masyarakat dituntut untuk lebih baik, apalagi jika guru tersebut berada dalam kegiatan proses belajar mengajar.

Menurut Ernawan (2011:192), budaya kerja sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai

tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

Selain itu, menurut Harrison & Stoke dalam Erni R. Ernawan (2011:74) menjelaskan bahwa budaya kerja adalah pola kepercayaan, nilai, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok dalam organisasi. Budaya organisasi di suatu sekolah juga berpengaruh dalam pelaksanaan kehidupan di sekolah, seperti keputusan yang akan diambil oleh sekolah dan bagaimana perilaku anggota organisasinya.

Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai itu dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Dari definisi tersebut, jelas bahwa seorang guru yang memiliki budi pekerti, taat pada agama, dan memiliki nilai-nilai luhur akan mempunyai kinerja yang baik, dalam arti

mau bekerja keras, jujur, anti KKN, serta selalu berupaya memperbaiki kualitas hasil pekerjaannya demi kemajuan profesinya.

Ada beberapa nilai-nilai yang mendasari kehidupan budaya kerja, yaitu: 1) nilai-nilai sosial, yang terdiri dari nilai kemanusiaan, keamanan, kenyamanan, persamaan, keselarasan, efisiensi, kepraktisan; 2) nilai-nilai demokratik, yang terdiri dari kepentingan individu, kepatuhan, aktualisasi diri, hak-hak minoritas, kebebasan/kemerdekaan, ketepatan, peningkatan; 3) nilai-nilai birokratik, yang meliputi kemampuan teknik, spesialisasi, tujuan yang ditentukan, lugas dalam tindakan, rasional, stabilitas, tugas terstruktur; 4) nilai-nilai profesional, termasuk keahlian, wewenang memutuskan, penolakan kepentingan pribadi, pengakuan masyarakat, komitmen kerja, kewajiban sosial, pengaturan sendiri, manfaat bagi pelanggan, disiplin; 5) nilai-nilai ekonomik, yaitu rasional, ilmiah, efisiensi, nilai terukur dengan materi, campur tangan minimal, tergantung kekuatan pasar.

Berdasarkan hasil observasi awal pada hari Rabu tanggal 22 Oktober 2025 untuk melihat implementasi budaya kerja guru di SD Negeri

Pangawaren 04 Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap menunjukkan beberapa fakta sebagai berikut: masih ada beberapa guru yang tidak mematuhi disiplin kerja seperti terlambat masuk mengajar, sikap guru yang tidak sepenuhnya menjunjung tinggi mandat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru, serta perilaku yang mencerminkan sikap atau nilai teladan yang masih belum tercermin dalam kegiatan belajar mengajar. Hal ini tentunya dapat berpengaruh terhadap proses dan hasil belajar peserta didik yang menjadi kurang optimal.

Selain itu, dapat diketahui pula bahwa beberapa guru di SD Negeri Pangawaren 04 Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap dalam melakukan kegiatan belajar mengajar di kelas hanya mengandalkan buku teks yang disediakan oleh sekolah saja sebagai sumber belajar. Sedangkan penggunaan alat peraga, media audio visual dan atau media yang berbasis internet/IT/TIK dalam pembelajaran masih sangat terbatas. Kemudian, yang cukup disayangkan beberapa guru yang sudah menjadi pegawai negeri (PNS) terlambat dalam mengajukan

kenaikan pangkat karena terkendala dalam pengembangan dirinya seperti tidak mempunyai sertifikat pelatihan/seminar/workshop dan ada juga yang kesulitan dalam menyusun karya tulis ilmiah.

Selanjutnya, berdasarkan hasil studi pendahuluan pada hari Kamis tanggal 23 Oktober 2025 melalui observasi untuk melihat budaya kerja guru di SD Negeri Pangawaren 04 Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap salah satunya dapat dilihat dari hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) selama 3 tahun berturut-turut yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Nilai Rata-Rata Penilaian Kinerja Guru (PKG)**  
**di SD Negeri Pangawaren 04 Kecamatan Karangpucung Tahun 2022-**  
**2024**

| No. | Nama Sekolah            | Nilai PKG Pertahun |   |       |   |       |   |
|-----|-------------------------|--------------------|---|-------|---|-------|---|
|     |                         | 2022               |   | 2023  |   | 2024  |   |
|     |                         | N                  | K | N     | K | N     | K |
| 1.  | SD Negeri Pangawaren 04 | 85,71              | B | 85,71 | B | 87,52 | B |

Sumber: SD Negeri Pangawaren 04, 2025

Keterangan:

N = Nilai

K = Kategori

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa selama tiga tahun berturut-turut mulai dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2024

dari hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SD Negeri Pangawaren 04 Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap menunjukkan bahwa rata-rata nilai PKG-nya mengalami peningkatan walaupun tidak signifikan masih berada pada kategori Baik (B). Hal ini dapat terlihat pada tahun 2022 dan 2023 rata-rata nilai PKG-nya tetap tanpa mengalami peningkatan yaitu 85,71. Kemudian pada tahun 2024 naik menjadi 87,52. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum optimal yang salah satu penyebabnya dapat diduga karena budaya kerja gurunya yang belum optimal.

Selanjutnya, terkait dengan hasil belajar peserta didik dapat diketahui dari Asesmen Sumatif Akhir Jenjang (ASAJ) selama 3 tahun terakhir yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Nilai Rata-Rata Asesmen Sumatif Akhir Jenjang (ASAJ)**  
**SD Negeri Pangawaren 04 Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap**  
**Tahun Pelajaran 2022/2023 s.d 2024/2025**

| No. | Nama Sekolah            | Nilai US Tahun Pelajaran |   |           |   |           |   |
|-----|-------------------------|--------------------------|---|-----------|---|-----------|---|
|     |                         | 2022/2023                |   | 2023/2024 |   | 2024/2025 |   |
|     |                         | N                        | K | N         | K | N         | K |
| 1.  | SD Negeri Pangawaren 04 | 84,72                    | B | 83,94     | B | 84,26     | B |

Sumber: SD Negeri Pangawaren 04, 2025

Keterangan:

N = Nilai

K = Kategori

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari hasil Asesmen Sumatif Akhir Jenjang (ASAJ) di SD Negeri Pangawaren 04 Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap selama 3 tahun berturut-turut dari tahun pelajaran 2022/2023 sampai dengan tahun pelajaran 2024/2025 mengalami fluktuatif. Hal ini dapat terlihat pada tahun pelajaran 2022/2023 nilai rata-rata ASAJ-nya 84,72 kemudian pada tahun pelajaran 2023/2024 turun menjadi 83,94 dan naik lagi pada tahun pelajaran 2024/2025 menjadi 84,26. Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa hasil belajar peserta didik masih tidak stabil, yang patut diduga karena budaya kerja gurunya belum optimal.

Pencapaian hasil belajar peserta didik yang baik di sekolah tentunya dapat terealisasi dengan baik apabila setiap guru memiliki budaya kerja yang baik pula. Berdasarkan permasalahan di atas, maka diperlukan suatu studi untuk mengetahui bagaimana implementasi

budaya kerja guru dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, penulis perlu mengkajinya secara lebih mendalam, sehingga judul penelitian ini adalah **“IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA GURU DALAM MENINGKATKAN HASIL BELAJAR PESERTA DIDIK (Studi di SD Negeri Pangawaren 04 Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap)”**.

## 1.2 Fokus Penelitian

Guru yang memiliki budaya kerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap proses dan hasil belajar peserta didiknya. Namun pada kenyataannya di lapangan masih ditemui beberapa permasalahan yang serius, khususnya di bidang budaya kerja guru. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka pada penelitian ini difokuskan pada:

1. Budaya kerja guru belum menunjukkan kondisi yang optimal.
2. Proses kegiatan belajar mengajar dikelas masih kurang maksimal.
3. Hasil belajar peserta didik masih belum stabil bahkan cenderung menurun.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi budaya kerja guru dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik di SD Negeri Pangawaren 04 Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap?
2. Apa hambatan dalam mengimplementasikan budaya kerja guru dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik di SD Negeri Pangawaren 04 Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan dalam mengimplementasikan budaya kerja guru dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik di SD Negeri Pangawaren 04 Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan:

1. Implementasi budaya kerja guru dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik di SD Negeri Pangawaren 04 Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.
2. Hambatan dalam mengimplementasikan budaya kerja guru dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik di SD Negeri Pangawaren 04 Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.
3. Upaya yang dilakukan dalam mengimplementasikan budaya kerja guru dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik di SD Negeri Pangawaren 04 Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Dari segi teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain :

- a. Memperkaya khasanah ilmu pengetahuan administrasi pendidikan khususnya yang berkaitan dengan implementasi budaya kerja guru dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik;

- b. Sebagai bahan kajian bagi peneliti lebih lanjut yang mengkaji masalah yang sama.

### 1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai :

- a. Bahan masukan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap, khususnya di SD Negeri Pangawaren 04 Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap tentang implementasi budaya kerja guru dalam meningkatkan hasil belajar peserta didiknya.
- b. Ssebagai upaya untuk peningkatan mutu pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dan tentunya akan berimbas pada nama baik para guru dan sekolah itu sendiri.