

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap elemen bangsa. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan inti penggerak kemajuan suatu bangsa dalam berbagai aspek. Sehubungan dengan itu Mulyasa (2008:23) berpendapat “Pemerintah telah mempercepat pencaangan *Millennium Development Goals*, yang semula direncanakan tahun 2020 menjadi tahun 2015.” *Millennium Development Goals* adalah persaingan mutu atau kualitas sumber daya manusia, siapa yang berkualitas dialah yang dapat mempertahankan eksistensinya.

Upaya meningkatkan sumber daya manusia merupakan tugas yang perlu dikedepankan. Kenyataan membuktikan pada tahun 2006 DPR telah menyetujui keputusan Mahkamah Konstitusi yang menetapkan anggaran pendidikan sebesar 20% dari total perbelanjaan Negara, sebelumnya anggaran pendidikan hanya 9,1%. Peningkatan ini disebabkan untuk mencapai tujuan pembangunan nasional banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Upaya mewujudkan manusia yang berkualitas tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui proses pendidikan dan guru sangat berperan di dalamnya. Inti dari proses pendidikan adalah kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar

memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan dan kemampuannya untuk menjalin kerja sama baik secara individual maupun secara kelompok

Namun pada kenyataannya di lapangan guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah kurang loyal menjalankan kompetensi itu. Kesenjangan tersebut juga jelas terlihat pada guru-guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar. Ini ditandai dengan beberapa indikator yaitu kurangnya motivasi dan loyalitas guru menjalankan tugasnya di sekolah. Dilihat dari motivasi kerja, adanya kecenderungan guru datang, suasana kelas rebut, guru memberikan tugas kepada siswa namun tidak diperiksa, dan lain-lain. Sedangkan dilihat dari loyalitas kerja, adanya kecenderungan guru lebih terobsesi mengejar kesejahteraan materi dari pada pengabdianya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Ironisnya lagi kesenjangan tersebut juga dilakukan oleh guru yang telah mengikuti sertifikasi. Dari 30 guru yang diwawancarai, sebanyak 26 (86,67%) guru lebih terobsesi mengejar kesejahteraan daripada menyisihkan waktu luang untuk memberikan bimbingan belajar kepada siswa. Ini terlihat jika ada guru tidak hadir, guru yang memiliki waktu luang tidak masuk untuk memberikan bimbingan kepada siswa dengan alasan bukan tanggung jawabnya. Selain itu ketika upacara bendera berlangsung masih ada guru yang terlambat dan keterlambatan tersebut terlihat oleh siswa. Ini tentu akan berdampak negatif terhadap motivasi belajar siswa.

Guru yang loyal dalam menjalankan tugasnya adalah guru yang benar-benar sadar dengan jabatan dan tugasnya. Secara eksternal upaya meningkatkan kesadaran guru untuk menjalankan tugas dan jabatan yang diembannya sangat

dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Purwanto (2006:119), Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah agar loyal dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.

Menurut Nitisemito (1991:167), "kurangnya loyalitas guru dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh gaji yang kurang, tidak tercukupinya kebutuhan rohani, suasana kerja, posisi jabatan yang tidak tepat, kesempatan berprestasi, rasa aman, dan penyediaan fasilitas yang kurang menyenangkan." Faktor-faktor tersebut tentu memiliki keterkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, sebab selain gaji peranan kepala sekolah dalam menciptakan suasana yang kondusif bagi menciptakan motivasi dan loyalitas kerja guru juga sangat menentukan. Bisa jadi motivasi kerja dan loyalitas kerja yang rendah dipengaruhi oleh persepsi guru terhadap kredibilitas kepala sekolah yang rendah sehingga guru kurang simpati dan kurang mengindahkan apa yang telah dinstruksikan oleh kepala sekolah. Sehubungan dengan itu perlu dilakukan penelitian apakah ada keterkaitan antara persepsi tentang kredibilitas kepemimpinan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin terhadap motivasi dan loyalitas kerja guru? Permasalahan tersebut menarik untuk diangkat dalam suatu penelitian yang berjudul: **"Hubungan Persepsi tentang Kredibilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Loyalitas Kerja Guru Di SMA Negeri 2 Pematangsiantar."**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu guru yang memiliki waktu luang tidak masuk untuk memberikan bimbingan kepada siswa, ketika upacara bendera berlangsung masih ada guru yang terlambat, persepsi guru tentang kredibilitas kepemimpinan kepala sekolah masih rendah, motivasi kerja guru rendah, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru, loyalitas kerja guru masih rendah, faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja guru, kepala sekolah kurang menjalankan fungsi kepemimpinannya di sekolah, hubungan persepsi kepemimpinan kepala sekolah dengan loyalitas kerja guru, hubungan motivasi kerja guru dengan loyalitas kerja guru, dan hubungan persepsi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi dengan loyalitas kerja.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat kompleksnya permasalahan pada identifikasi masalah di atas serta keterbatasan kemampuan untuk meneliti keseluruhan permasalahan yang ada, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada:

1. Persepsi dibatasi pada kredibilitas kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 2 Pematangsiantar khususnya kompetensi kepribadian.
2. Motivasi kerja guru dibatasi pada aspek internal dan eksternal.
3. Loyalitas kerja guru dibatasi pada produktivitas kerja dan kehadiran menjalankan tugas sebagai guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar.

D. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari batasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan persepsi tentang kredibilitas kepemimpinan kepala sekolah dengan loyalitas kerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar.
2. Apakah ada hubungan motivasi kerja guru dengan loyalitas kerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar.
3. Apakah ada hubungan bersama persepsi tentang kredibilitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan loyalitas kerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan persepsi tentang kredibilitas kepemimpinan kepala sekolah dengan loyalitas kerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar.
2. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja guru dengan loyalitas kerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar.
3. Untuk mengetahui hubungan secara bersama persepsi tentang kredibilitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan loyalitas kerja guru di SMA Negeri 2 Pematangsiantar.

F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian di atas, diharapkan hasil penelitian ini memiliki beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bahan informasi bagi kepala sekolah khususnya kepala SMA Negeri 2 Pematangsiantar untuk meningkatkan kredibilitasnya sebagai kepala sekolah sehingga mampu menjalankan tugas dalam memimpin bawahannya dengan baik.
2. Sebagai penambah wawasan pengetahuan bagi pembaca tentang permasalahan yang diteliti.
3. Sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang bermaksud mengadakan penelitian pada permasalahan yang sama atau berkaitan dengan permasalahan yang ditelitinya.