

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Komponen penting yang sangat menentukan dalam meningkatkan sumber daya manusia adalah guru melalui proses pendidikan. Guru memegang peranan yang sangat strategis terutama dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dari dimensi tersebut peranan guru sulit digantikan dengan yang lain. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan guru di sekolah tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang sangat cepat.

Dimensi-dimensi pendidikan atau lebih khusus lagi proses pembelajaran yang diperankan oleh guru tidak dapat digantikan oleh teknologi (Boediono Soeyadi, 1990:31). Dengan demikian guru di hadapan murid sangat dinantikan kehadirannya, atau keberadaannya, karena kehadiran guru tersebut sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Demikian juga keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam melaksanakan pembelajaran dan mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti kegiatan pembelajaran karena guru yang bertanggung jawab terhadap pembelajaran dikelas.

Peran guru pada posisi sebagai pemegang kendali dalam menciptakan dan mengembangkan interaksinya dengan peserta didik agar terjadi proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Dedi Supriadi (1998:42) mengungkapkan studi di 29 negara bahwa guru merupakan penentu paling besar terhadap prestasi

belajar siswa. Peran guru semakin penting ditengah keterbatasan sarana dan prasarana seperti dialami negara-negara yang sedang berkembang.

Memperhatikan peranan guru yang sangat strategis dalam proses pembelajaran dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan sangat berhubungan dengan kualitas pendidikan guru dan kinerjanya, meskipun ada faktor-faktor yang terkait. Konsekuensinya, apabila kualitas pendidikan ingin dicapai, maka kualitas guru perlu ditingkatkan sehingga kinerja guru maksimal. Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Untuk itu kinerja guru memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pengajaran secara optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja guru, maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru tersebut agar tujuan pendidikan yang telah dirumuskan tercapai.

Realita hasil pendidikan yang dicapai oleh bangsa Indonesia belum sesuai dengan apa yang diharapkan . Berdasarkan data survey dan penelitian yang diperoleh baik dari sumber luar negeri maupun dalam negeri kulaitas hasil pendidikan kita masih rendah seperti catatan UNDP, pada tahun 2008 HDI (*Human Development Index*) Indonesia menempati peringkat 109, dibandingkan dengan Brunai peringkat ke 27, Singapura peringkat ke 28, Malaysia peringkat ke 63, Thailand ke 81, dan Srilangka peringkat ke104 (<http://hdr.undp.org/en/statistics/April 2010>)

Kemampuan guru yang rendah ini dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Menurut data Balitbang Depdiknas (2003), guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD negeri 21,07 % , swasta 28,94 % . Guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SMP negeri 54,12 % dan SMP swasta 60,99 % , guru

SMA Negeri 65,29 % dan SMA swasta 64,73 % , sedangkan untuk guru-guru SMK yang layak mengajar adalah guru SMK negeri 55,91 % dan guru SMK swasta 58,26 %. Menurut data Dinas Pendidikan Kota Binjai (2010) guru SMP negeri yang mempunyai kualifikasi pendidikan \geq S1 88,12 %.

Untuk meningkatkan kualitas guru sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan sebagaimana yang diharapkan bukanlah pekerjaan yang mudah. Dalam hal ini sejumlah aspek yang terkait yang melekat pada diri guru seperti: moral, kemampuan, pengalaman, motivasi dan sebagainya, maupun yang berada diluar guru seperti kesejahteraan, iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah, gaji, kurikulum, sarana dan prasarana, peran orang tua perlu ditingkatkan. Tanpa mengurangi arti dari masing-masing aspek tersebut, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian aspek tersebut perlu mendapatkan perhatian jika ingin meningkatkan kinerja guru, khususnya dengan melakukan penelitian.

Berusaha agar para guru merasa senang dengan lingkungan kerja adalah penting untuk dilakukan agar kinerja guru meningkat. Bila pada suatu lingkungan kerja terbentuk iklim kerja yang harmonis dan kondusif, maka dapat diartikan bahwa sebagian kebutuhan orang yang berada dalam lingkungan kerja tersebut terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan seseorang dapat melahirkan kepuasan tersendiri. Suasana atau iklim kerja yang penuh tekanan, tidak harmonis, tidak kondusif tidak akan meningkatkan kinerja guru yang berimplikasi pada proses pembelajaran yang kurang efektif dan efisien.

Ada beberapa faktor yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja, yaitu: kesempatan untuk maju dalam karir, rasa aman bahwa pekerjaan tersebut

akan terus dimiliki, atasan yang dapat memenuhi kebutuhan bekerja dan memperlakukannya dengan adil, penghasilan yang memadai, teman kerja yang kompak, lingkungan kerja yang menyenangkan karena sesuai dengan bakat, minat, kemampuan serta aspirasi dan sebagainya. Hal ini berarti bahwa untuk menghasilkan prestasi yang baik sehingga kinerja juga baik, maka banyak faktor yang mempengaruhinya baik yang berasal dari dalam diri seseorang maupun faktor dari luar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2009: 99) sebagai berikut :

- (1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- (2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan, yang dilakukan manajer dan team leader.
- (3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- (4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja, pelibatan anggota dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
- (5) *Contextual/ situational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron, secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan eksternal. Jika dikaitkan dengan kinerja guru maka faktor internal seperti motivasi guru untuk berprestasi, komitmen guru untuk berprestasi, keinginan untuk maju dan berkembang, keinginan guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, rasa tanggung jawab terhadap tugas dan sebagainya. Sementara itu faktor eksternal seperti kepuasan kerja, penghargaan, kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, komunikasi interpersonal, budaya dan lingkungan sekolah.

Kepala sekolah sebagai pimpinan pada satuan pendidikan harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau koperatif. memberi kesempatan kepada tenaga pendidik/ kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga pendidik /kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Strategi pelaksanaan tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai manajer di sekolah ditetapkan melalui pemberdayaan tenaga yang ada, mulai dari tenaga guru, pegawai, pekerja honorer, komite sekolah dan siswa. Sebagai kepala sekolah pemberdayaan maksudnya, kemampuan kepala sekolah memanfaatkan potensi, keahlian dan keterampilan tenaga kependidikan kedalam program pembangunan di segala sektor dengan memberikan kepercayaan pada mereka berbuat positif untuk sekolah, mewujudkan visi dan misi yang telah digariskan bersama dengan berpikir analitik dan konseptual sehingga dapat memberikan kepuasan bekerja untuk semua.

Guru sebagai investasi yang besar dalam kehidupan atau kelangsungan dan peningkatan kualitas pendidikan, apabila memiliki motivasi berprestasi akan dapat dikembangkan potensi yang ada dalam dirinya dapat diarahkan dan dimanfaatkan ke suatu tujuan dan kepentingan organisasi/sekolah. Dengan adanya motivasi berprestasi, guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik mengajar dan melatih peserta didik akan selalu berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan tugasnya.

Partisipasi guru dalam mengambil keputusan sesungguhnya lahir dari desakan kebutuhan psikologis yang mendasar pada setiap individu. Keinginan

untuk berperan serta. Menurut Archbol dalam Salosu (2002:69) partisipasi didorong oleh kebutuhan akan kekuasaan, ingin memperoleh hasrat dan pengakuan. Manusia ingin berperanserta karena ingin dipandang sebagai milik dari suatu kelompok, ingin memperlihatkan dirinya mempunyai pendapat, tidak menjadi soal apakah pendapat itu diterima atau tidak serta ingin memperoleh penghargaan bahwa dirinya mampu memberikan pendapat.

Peranserta dalam mengambil keputusan sangat penting dalam situasi pencabutan keputusan (*decisional deprivation*) yaitu situasi ketika keputusan yang dibuat menyebabkan timbulnya kerugian atau kesulitan bagi orang tertentu. Guru adalah salah satu unsur dari pihak yang berkepentingan dan bertanggung jawab atas usaha peningkatan kualitas pendidikan maka aspirasi guru perlu diakomodasikan dalam berbagai kepentingan untuk meningkatkan kinerja guru

Kinerja guru menurut Robbins dalam Molan (2006:685) memiliki tiga perangkat kriteria yang paling populer adalah hasil tugas, perilaku, dan ciri keperibadian individu. Pandangan ini memberi pengertian yang lebih terarah tentang kinerja, bahwa kinerja berhubungan dengan hasil kerja, perilaku diri sendiri, dan keperibadian. Guru yang memiliki kinerja tinggi senantiasa melakukan pengembangan diri. Dia berupaya meningkatkan kualitas dan kompetensi dirinya agar mampu menghadapi permasalahan yang dihadapi serta menghasilkan karya dan hasil kerja yang lebih baik lagi. Disamping itu guru juga harus mampu berkomunikasi dengan santun bekerja sama dengan orang lain di dalam organisasi. Bila proses kerja dilaksanakan dengan prosedur yang tepat, maka akan diperoleh hasil kerja sebagaimana yang diharapkan

B. Identifikasi Masalah

Terdapat banyak variabel yang berhubungan dengan kinerja guru. Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sejumlah masalah penelitian ini yang didasarkan pada diri guru sebagai pihak pelaksana pendidikan di sekolah. Kinerja guru dapat diidentifikasi berdasarkan berbagai pertanyaan berikut : (1) apakah ada hubungan motivasi guru untuk berprestasi dengan kinerja guru ? (2) apakah ada hubungan komitmen guru untuk berprestasi dengan kinerja guru ? (3) apakah ada hubungan, keinginan untuk maju dan berkembang dengan kinerja guru ? (4) apakah hubungan pencapaian tujuan pendidikan dengan kinerja guru ? (5) apakah ada hubungan partisipasi dalam pengambilan keputusan dengan kinerja guru ? (6) apakah ada hubungan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru? (7) apakah ada hubungan tanggung jawab terhadap tugas dengan kinerja guru ? (8) apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru ? (9) apakah ada hubungan pemberian penghargaan dengan kinerja guru ? (10) apakah ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru ? (11) apakah ada hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru ? (12) apakah ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru ? (13) apakah ada hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru ? (14) apakah ada hubungan budaya dan lingkungan sekolah dengan kinerja guru ?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, untuk memberikan gambaran yang jelas, disamping juga karena berbagai keterbatasan yang ada.

Penelitian dibatasi dalam masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala

sekolah, , motivasi berprestasi dan partisipasi guru dalam mengambil keputusan dengan kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Binjai Utara Kota Binjai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah di atas, maka masalah pokok yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berhubungan positif dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Utara, Kota Binjai.?
2. Apakah motivasi berprestasi berhubungan positif dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Utara, Kota Binjai ?
3. Apakah partisipasi guru dalam mengambil keputusan berhubungan positif dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Utara, Kota Binjai ?
4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan partisipasi guru dalam mengambil keputusan secara bersama-sama berhubungan positif dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Utara, Kota Binjai ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Tingkat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Utara – Kota Binjai
2. Tingkat Jhubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Utara- Kota Binjai

3. Tingkat hubungan hubungan partisipasi guru dalam mengambil keputusan dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Utara- Kota Binjai
4. Tingkat hubungan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan partisipasi guru dalam mengambil keputusan secara bersama-sama dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Binjai Utara -Kota Binjai

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan sekaligus manfaat praktis. Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dalam penguatan pendekatan konsep teoritis terkait. Selain itu diharapkan munculnya pengetahuan baru atau dukungan terhadap pengetahuan sebelumnya yang berkisar pada variabel yang menjadi objek penelitian ini yaitu: kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan disiplin kinerja dengan kinerja guru. Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan empiris atau kerangka acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya.

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah: 1) bagi guru, dalam rangka peningkatan kinerja dengan memperhatikan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan motivasi kerja, 2) bagi kepala sekolah bahwa tingginya kemampuan dan pengetahuan siswa terhadap pelajaran dipengaruhi kinerja yang dimiliki oleh guru; 3) bagi lembaga pengelola pendidikan khususnya dinas pendidikan setempat dalam rangka pembinaan dan peningkatan kompetensi keguruan.