

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sangat menentukan kemajuan dan mutu sebuah bangsa. Kualitas pendidikan mempengaruhi kualitas bangsa. Bangsa yang maju memiliki pendidikan yang baik. Pendidikan yang baik diperoleh dari kualitas guru yang baik. Guru merupakan faktor kunci mutu pendidikan dan kemajuan sebuah bangsa. Senada dengan kalimat diatas, Mulyasa (2007) dalam Supardi (2014:7) mengemukakan bahwa guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran. .

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Guru sebagai salah satu tenaga pendidik, menempati kedudukan yang sangat penting, dengan profesionalismenya serta hubungan yang dekat dengan peserta didik, ia berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Tugas seorang guru memanglah berat, selain menjadi seorang pendidik, guru juga harus menjadi manajer yang akan mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi pembelajaran di dalam kelas. Mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi pembelajaran yang

telah dilakukan oleh guru dalam proses pembelajaran. Jika seorang guru tidak memiliki profesionalitas yang tinggi maka, kinerja yang diciptakan tidak akan berjalan optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa meningkat atau tidaknya mutu pendidikan dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya. Sehingga guru dituntut harus memiliki kinerja yang baik agar dapat tercapainya mutu kualitas pendidikan yang baik sehingga kualitas bangsa pun semakin meningkat.

Menurut Nawawi (1989) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Sedangkan Sedarmayanti (2011) dalam Supardi (2014:19): Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas tugas pembelajaran.

Selanjutnya Menurut silaen (2011:1) kinerja guru adalah proses dan hasil dari pekerjaan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Kemudian menurut Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) dalam Barnawi dan Arifin (2014:11) menjelaskan yang dimaksud dengan kinerja adalah merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

Berdasarkan pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah perilaku kerja yang dilakukan seorang guru dalam menjalankan tugasnya melewati berbagai proses yang pada akhirnya akan menghasilkan sebuah hasil sebagai rasa tanggung jawab atas profesinya. Indikator kinerja guru yaitu:

merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran dan melaporkan pembelajaran.

Di zaman yang semakin canggih ini setiap negara sangat menitikberatkan pendidikan sehingga tingkat kualitas pendidikan di negaranya terus ditingkatkan. termasuk Negara Indonesia sendiri, harapan bangsa Indonesia terhadap guru sangatlah besar. Hal ini tertulis dalam pada UUD No.14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1 yaitu Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dan pada pasal 6 yaitu: Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Amirudin Mahmud (2018:43) menyatakan bahwa masyarakat berharap guru dapat mewujudkan generasi muda berintegritas tinggi, terampil dan siap bersaing. Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil.

Menurut Muhamad Yaumi (2016:160) menyatakan bahwa kinerja guru di Indonesia masih rendah hal ini dilihat dari:

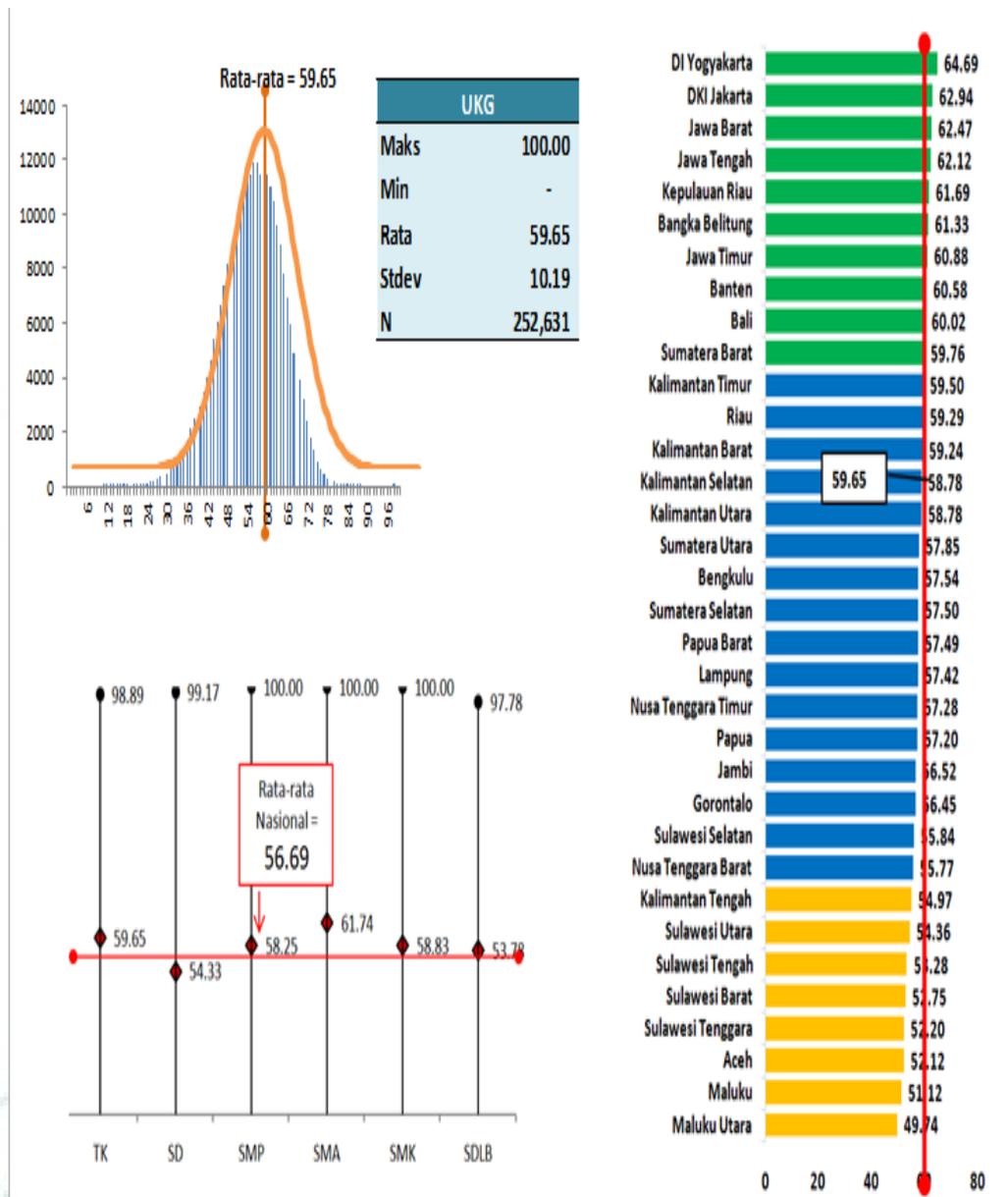
1. Motivasi kerja masih rendah, ditunjukkan dalam survey yang dilakukan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia terhadap 28 provinsi di seluruh Indonesia, yang telah sertifikasi tetapi tidak menggunakan uang tunjangan untuk membeli buku penunjang sertifikasi, tidak meningkatkan diri dalam hal menggunakan laptop, tidak mengikuti pelatihan membuat bahan ajar.
2. Rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari prestasi yang ditunjukkan oleh peserta didik. Berdasarkan data dalam *Education For All (EFA) Global Monitoring Report 2013* yang dikemukakan UNESCO menunjukkan bahwa indeks pembangunan pendidikan Indonesia berada pada urutan 57 dari 115 negara.
3. Rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan pembelajaran. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan Muhamad Yaumi di beberapa sekolah menunjukkan bahwa pelaksanaan pembelajaran masih menggunakan pendekatan yang berpusat pada guru dari pada menerapkan pendekatan yang berpusat pada peserta didik.
4. Rendahnya kinerja guru terlihat pada hasil ujian nasional yang diselenggarakan setiap tahun yang tidak luput dari praktik kecurangan seperti pembocoran soal, penggunaan jasa joki hingga sampai pada contek bersama merupakan ketakutan guru dan lembaga pendidikan tertentu terhadap ketidاكلulusan peserta didik mereka.

Rendahnya kinerja guru selain karena faktor kurangnya motivasi juga disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja guru. Hal tersebut didukung oleh penelitian Mario (2010:2) dalam penelitiannya menyatakan bahwa masih banyak guru yang malas karena ketidakpuasan dengan beban kerja yang berat sehingga banyak guru mengajar secara monoton dan cenderung text book, menilai secara tidak adil, lalai dalam mencatat progress di kelas, menggunakan kata kata atau perbuatan yang dapat menjatuhkan siswa, serta emosi yang kurang stabil.

Selain faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja, persepsi tentang manajemen kepala sekolah juga mempengaruhi kinerja guru. Hal ini didukung oleh penelitian Adi (2012:4) dalam penelitiannya menyatakan bahwa guru kurang inisiatif dalam memberi pendapat dan perbedaan cara pandang, kebiasaan kebiasaan, kemauan dan keterampilan guru membuat sulit kepala sekolah dalam usaha menyatukan visi dan misi menuju tercapainya tujuan sekolah juga menyebabkan kinerja guru tidak maksimal.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan di kota Medan, peneliti juga menemukan, masih banyak guru menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu, masih banyak ditemukan kesalahan dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), kemudian kreativitas dalam pembuatan media pembelajaran juga masih kurang dan cara mengajar masih monoton, tidak semangat dan cenderung text book.

Hasil Uji Kompetensi 2015 Jenjang TK

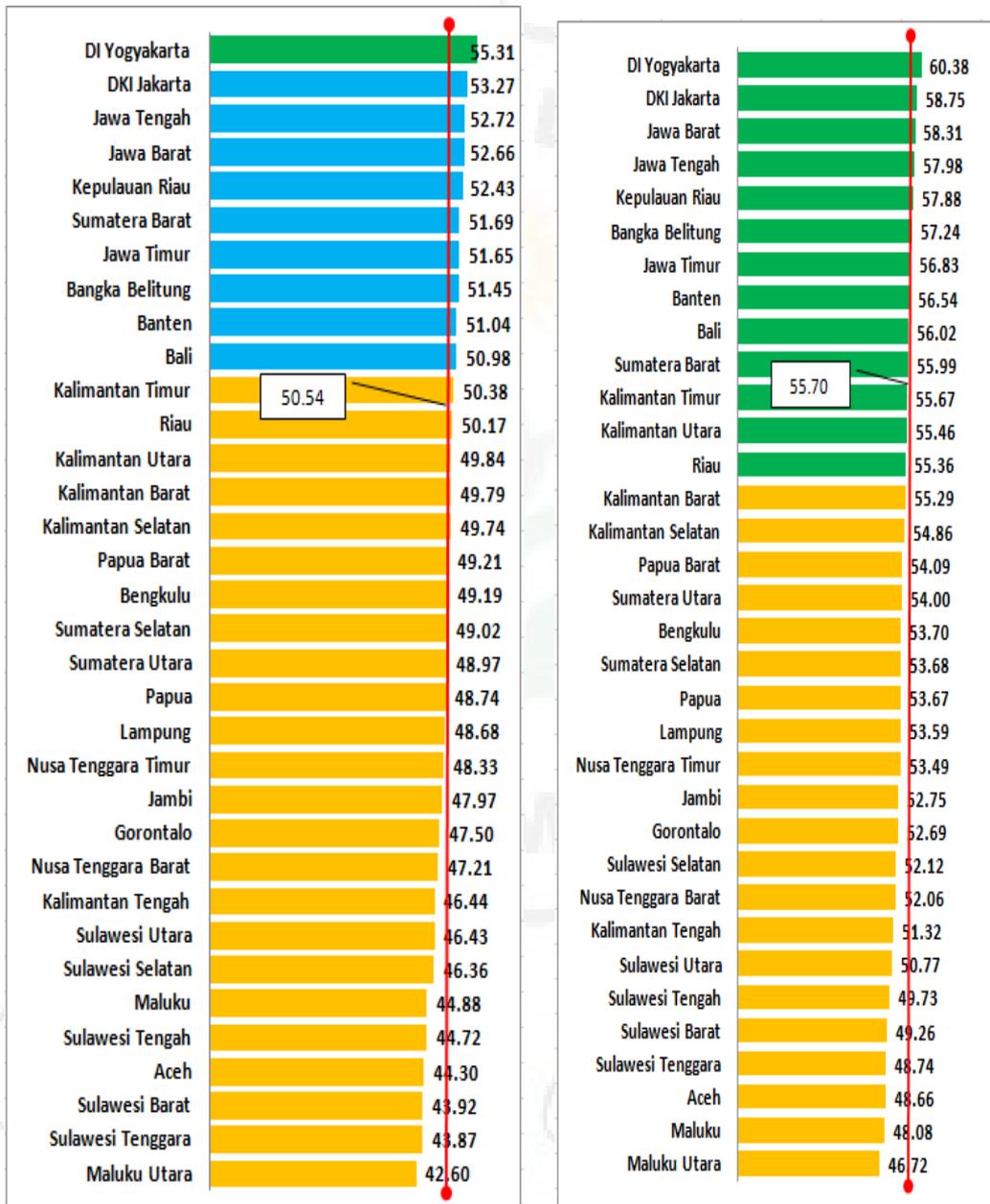


Sumber Data: PPPPTK 2015

Gambar 1.1. Hasil UKG Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru

Kompetensi Pedagogik
Rerata Nasional 48,94

Kompetensi Profesional
Rerata Nasional 54,77

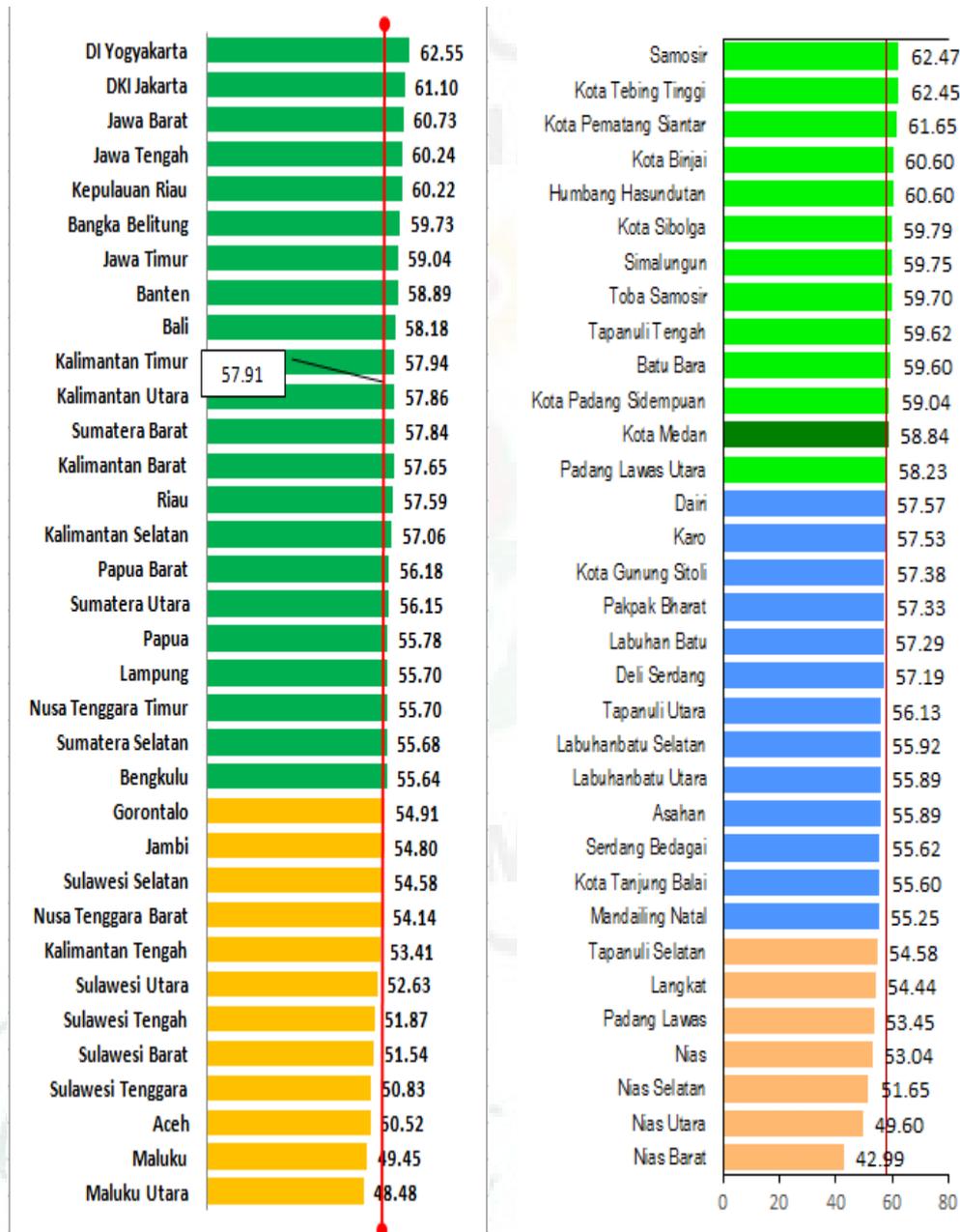


Sumber Data: PPPPTK 2015

Gambar 1.2. Nilai Uji Kompetensi Pedagogik dan Profesional Guru TK

Kompetensi Prof. & Pedagogik
Rerata Nasional 53.02

Rataan Nilai Uji Kompetensi Guru TK
Kota Medan (57,85)



Sumber Data: PPPPTK 2015

Gambar 1.3. Nilai Rerata Nasional UKG 2015 Jenjang TK

Selanjutnya dari hasil UKG tahun 2015 jenjang TK, bahwa Sumatra Utara menduduki ranking 16, dengan rerata 57,85 sementara rerata nasional 59,65. Uji kompetensi ini diikuti oleh 252.631 guru. hal ini menunjukkan bahwa hasil UKG dimana yang diuji adalah kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik di Sumatra utara untuk guru TK masih rendah.

Berdasarkan gambar 1. 2 nilai UKG setiap kompetensi yang terdiri dari nilai kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan nilai gabungan pedagogik dan professional, dimana pada kompetensi pedagogik Sumatra utara menduduki peringkat 27 dengan rerata 46,43 sementara rerata nasional 50,54, untuk nilai kompetensi professional Sumatra utara menduduki peringkat 17 dengan rerata 54,00 sementara rerata nasional 55,70 dan untuk nilai kompetensi pedagogik dan professional, Sumatra utara menduduki peringkat 17 dengan rerata 56,15 sementara rerata nasional 57,91. Berikutnya dari gambar 1.2 lanjutan menunjukkan bahwa nilai rata rata kompetensi kota Medan adalah 58,84 berada pada posisi 12 Sementara posisi tertinggi adalah samosir dengan nilai rata rata 62,47.

Kinerja guru sebenarnya ada mengalami sedikit peningkatan namun tetap saja masih terbilang rendah hal ini terjadi karena masih banyaknya guru yang sukar atau sulit baginya untuk mengikuti perubahan zaman. Seperti yang dikatakan Ali (1988:124) mengatakan tidak sedikit diantara para guru yang lebih senang melaksanakan tugas sebagaimana yang biasa dilakukan dari waktu ke waktu. Keadaan semacam ini menunjukkan kecenderungan tingkah laku guru yang lebih mengarah pada mempertahankan cara yang biasa dilakukan dalam

melaksanakan tugas, atau ingin mempertahankan cara yang biasa dilakukan dalam melaksanakan tugas atau ingin mempertahankan cara lama (konsevatif), mengingat cara yang dipandang baru pada umumnya menuntut berbagai perubahan dalam pola pola kerja.

Kinerja guru harus terus ditingkatkan jikalau ingin menciptakan mutu pendidikan yang berkualitas. Pemerintah juga telah berusaha untuk meningkatkan kualitas guru salah satunya yaitu mengadakan diklat-diklat, meningkatkan kesejahteraan guru melalui tunjangan dan masih banyak lagi namun kebanyakan kendala kendala guru selama ini adalah berada dilapangan belum dapat diatasi dengan baik.

Kendala kinerja guru sudah seharusnya diatasi secara cepat, tepat dan konsisten. Banyak sekali faktor faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi.

Menurut Gibson, *et al.* (1985) dalam Supardi (2013:51) salah satu variabel yang mempengaruhi aspek kinerja guru adalah variabel psikologis, yang meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, iklim kerja. Senada dengan Gibson, Kompri (2014:162) menerangkan bahwa kinerja manusia atau yang sering dikenal dengan *human performance* ditentukan oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

Menurut Steer dalam Husaini (2008:200) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi karakteristik pekerjaan yaitu kebutuhan dan tujuan, kemampuan, kejelasan peran iklim organisasi yaitu orientasi prestasi, mengutamakan kepentingan pekerja dan lain lain. Sedangkan Gibson dalam Husaini (2008: 277) mengatakan bahwa produksi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor sifat kepemimpinan: kemampuan, kepribadian, motivasi, faktor perilaku pemimpin: orientasi tugas, orientasi manusia, struktur inisiasi, konsiderasi, transaksional, transformasional, prima dan faktor variabel situasional: kebutuhan pengikut, struktur tugas, kekuatan posisi, kejujuran pemimpin dan pengikut, keterbacaan dan kelompok.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi kerja, kepuasan kerja, iklim kerja, kebutuhan dan tujuan, kemampuan, manajemen kepemimpinan, variabel situasional. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti persepsi tentang manajemen kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

persepsi adalah proses pemberian arti pada sesuatu objek yang menjadi pandangan seseorang dan dapat mempengaruhi perilaku serta membentuk sikap. Sedangkan kepala sekolah sebagai ujung tombak di sekolah maka bagaimana seorang kepala sekolah dalam merencanakan, mengatur, melaksanakan dan mengawasi sistem yang ada di sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru. Apabila kepala sekolah tidak dapat menyelaraskan pandangan dengan guru dalam

pelaksanaan manajemen yang ada di sekolah maka kinerja guru juga tidak akan berjalan maksimal.

Motivasi kerja adalah dorongan yang positif yang ada dalam diri seseorang. Apabila seseorang memiliki sesuatu yang ingin ia capai inilah yang menjadi pendorong (motivasi) dan untuk dapat mencapai keinginan tersebut ia akan berusaha lebih keras hal inilah membuat kinerja dapat lebih maksimal.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan pekerjaannya adalah kepuasan kerja. Dengan adanya kepuasan kerja, maka setiap guru akan mempunyai semangat dan sikap positif terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Sebaliknya apabila guru tidak memiliki kepuasan kerja maka setiap guru dapat memiliki rasa malas, yang muncul menunjukkan ketidakpuasan guru terhadap beban kerjanya, diungkapkan melalui perilaku negatif yang berdampak pada rendahnya penilaian kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi Tentang Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Sumber faktor itu ada yang berasal dari pimpinan sekolah, lingkungan dan dari dalam diri sendiri. Adapun identifikasi masalah dalam tesis ini adalah: (1) faktor faktor apa yang dapat mempengaruhi kinerja guru TK di

Kecamatan Medan Perjuangan? (2) apakah persepsi guru dapat mempengaruhi kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan? (3) apakah sikap guru dapat mempengaruhi kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?, (4) apakah kepribadian guru dapat mempengaruhi kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?, (5) apakah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?, (6) apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?, (7) apakah iklim kerja dapat mempengaruhi kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?, (8) apakah kebutuhan dan tujuan guru dapat mempengaruhi kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?, (9) apakah kemampuan guru dapat mempengaruhi kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?, (10) apakah manajemen kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?, (11) apakah variabel situasional dapat mempengaruhi kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?

1.3. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun untuk lebih menfokuskan arah penulisan penelitian ini kepada tujuan penulisan maka pada pembatasan masalah ini akan mencari dan membahas tentang pengaruh persepsi tentang manajemen kepala sekolah, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru. Beberapa alasan pembatasan masalah adalah:

Variabel penelitian antara lain: (a) persepsi adalah proses pemberian arti pada sesuatu objek yang menjadi pandangan seseorang dan dapat mempengaruhi

perilaku serta membentuk sikap. Sedangkan kepala sekolah sebagai ujung tombak di sekolah maka bagaimana seorang kepala sekolah dalam merencanakan, mengatur, melaksanakan dan mengawasi sistem yang ada di sekolah sangat mempengaruhi kinerja guru. Apabila kepala sekolah tidak dapat menyelaraskan pandangan dengan guru dalam pelaksanaan manajemen yang ada di sekolah maka kinerja guru juga tidak akan berjalan maksimal.

(1) (b) motivasi kerja adalah dorongan yang positif yang ada dalam diri seseorang. Apabila seseorang memiliki sesuatu yang ingin ia capai inilah yang menjadi pendorong (motivasi) dan untuk dapat mencapai keinginan tersebut ia akan berusaha lebih keras hal inilah membuat kinerja dapat lebih maksimal. (c) kepuasan kerja, dengan adanya kepuasan kerja, maka setiap guru akan mempunyai semangat dan sikap positif terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Sebaliknya apabila guru tidak memiliki kepuasan kerja maka setiap guru dapat memiliki rasa malas, yang muncul menunjukkan ketidakpuasan guru terhadap beban kerjanya, diungkapkan melalui perilaku negatif yang berdampak pada rendahnya penilaian kinerja guru.

(2) Subjek penelitian ini adalah guru. hal ini karena berhasil tidaknya sistem pendidikan salah satunya bergantung pada peran guru didalam proses pendidikan dan guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan artinya pendidikan yang bermutu dapat terwujud apabila pelaksanaanya dilakukan oleh pendidik - pendidik yang kinerjanya bagus. Terutama guru TK (Paud) karena kunci karakter seseorang berada pada usia dini dan guru TK berperan sebagai pengisi didalamnya.

- (3) Jenis satuan pendidikan yang menjadi objek penelitian dibatasi pada satuan pendidikan anak usia dini (Paud). Pendidikan anak usia dini memiliki posisi yang sangat penting dalam menentukan masa depan Negara, karena di PAUD lah anak- anak dididik dan ditanamkan budi pekerti yang baik, karakter yang unggul, pribadi unggul yang tahan banting dan yang pantang menyerah agar kelak generasi muda kita dapat berkompetisi dengan orang dari luar Indonesia.
- (4) Terakhir penelitian ini juga tidak terlalu meluas karena keterbatasan peneliti, baik dari kemampuan meneliti, waktu, tenaga dan biaya yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian tersebut.

1.4. Rumusan Masalah

Sesuai dengan fokus penelitian di atas, penelitian ini di rumuskan dalam bentuk beberapa pertanyaan yang di harapkan dapat menggiring peneliti menemukan data-data yang akurat, yaitu :

1. Apakah persepsi tentang manajemen kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?
3. Apakah persepsi tentang manajemen kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui apakah persepsi tentang manajemen kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?
3. Untuk mengetahui apakah persepsi tentang manajemen kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Medan Perjuangan?

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan 2 manfaat yaitu ditinjau dari segi teoritis dan praktis.

1.6.1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut oleh para peneliti dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai kinerja guru melalui persepsi tentang manajemen kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru Tk di Kecamatan Medan Lain.

1.6.2. Secara Praktis

1. Masukan bagi Dinas Pendidikan Kota Medan dalam rangka meningkatkan kinerja guru TK khususnya di Kecamatan Medan Perjuangan.
2. Masukan bagi kepala sekolah dalam melibatkan persepsi tentang manajemen kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
3. Sebagai perluasan ilmu pengetahuan tentang ilmu Manajemen kependidikan bagi peneliti tentang peningkatkan kinerja guru di masa datang.
4. Sebagai bahan bacaan bagi pembaca administasi pendidikan dan manajemen pendidikan khususnya bagi Mahasiswa Fakultas Administrasi Pendidikan di Universitas Negeri Medan.