

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu proses berkesinambungan yang menduduki posisi sentral dalam pembangunan karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sesuai dengan tujuan pendidikan nasional dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Pencapaian tujuan pendidikan tersebut salah satunya sangat tergantung kepada kualitas tenaga kependidikan terutama peran guru sebagai ujung tombaknya. Keberhasilan proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh peran guru dalam merancang, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengembangkan kegiatan pembelajaran menjadi lebih inovatif serta kemampuan mengevaluasi. Guru merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global dengan bangsa lain. Guru harus mampu mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, guru juga dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik,

pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru.

Guru adalah figur yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah pendidikan, figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dengan demikian guru dituntut untuk memiliki profesionalisme dan motivasi yang tinggi terhadap institusinya sebagai wujud kinerja yang tinggi. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pada pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama (1) mendidik, (2) mengajar, (3) membimbing, (4) mengarahkan, (5) melatih, (6) menilai, dan (7) mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Dalam hal ini sangat jelas tuntutan profesionalitas guru. Profesionalitas yang dimilikinya akan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh seorang guru. Peran dari seorang guru dipandang dari sisi tugas dan tanggung jawabnya tidaklah ringan, untuk itu seorang guru selayaknya memiliki kinerja yang baik dan mendapatkan perhatian yang khusus.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan tujuan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Menurut Supardi (2013:54) kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur terkait dengan pembelajaran dengan baik, seperti menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, kreatifitas dalam pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, memiliki keteladanan yang patut diteladani siswa, objektif dalam membimbing dan menilai siswa.

Betapapun pemerintah telah berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui upaya meningkatkan kinerja guru melalui pemberian pelatihan kepada guru-guru, peningkatan penghasilan melalui sertifikasi dan tunjangan lainnya, pengadaan sarana dan prasarana bahkan juga telah diberikan beasiswa pendidikan untuk peningkatan jenjang pendidikan, namun belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan dan dalam kenyataannya bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih terus bermasalah.

Pada kenyataannya masih banyak guru yang tidak menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga sampai saat ini aspek yang menjadi fokus pemerintah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan ialah pemberdayaan dan peningkatan kinerja guru. Kinerja guru yang baik diyakini

dapat meningkatkan mutu pendidikan, karena guru yang bermutu dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas yang secara otomatis bersinergi terhadap peningkatan kualitas manusia.

Sagala (2011:38) menyatakan bahwa kinerja guru selama ini terkesan tidak optimal, guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai tugas rutin, inovasi bagi guru relatif tertutup, kreatifitasnya bukan bagian dari prestasi. Lebih lanjut Sagala (2011:38) mengemukakan hasil penataran guru pada berbagai bidang studi belum menunjukkan daya kerja berbeda dibanding kinerja guru yang tidak mengikuti penataran.

Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) Provinsi Aceh menunjukkan angka yang sangat memprihatinkan seperti yang disebutkan Yunis dalam Kiprah (2013) bahwa UKG (Uji Kompetensi Guru) Provinsi Aceh menempati urutan ke 32 dari 33 provinsi di Indonesia. Pada uji kompetensi paedagogik dan professional dengan nilai 38,88 di bawah rata-rata nasional 45,82, sedangkan untuk Kabupaten Nagan Raya pada Uji Kompetensi Guru Per Kabupaten/Kota memiliki nilai 35,57. Artinya untuk guru di Kabupaten Nagan Raya belum memiliki kompetensi yang cukup tentang bagaimana melaksanakan pembelajaran yang efektif hingga melaksanakan penilaian yang baik terhadap peserta didik.

Selain itu, rendahnya kinerja guru di Provinsi Aceh juga dikemukakan oleh Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, Adam (2014) dalam Aceh Journal Network, yang menyayangkan kualitas (mutu) guru di Aceh. Kemudian, jika dilihat lagi dari peringkat nasional guru daerah Aceh di Indonesia yang sangat

disayangkan, padahal 55% anggaran pendidikan dioptimalkan untuk tenaga pendidikan.

Berkenaan dengan penilaian kinerja guru, Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Dan Kebudayaan Dan Penjaminan Mutu Pendidikan Tahun 2012 yang diterbitkan dalam Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru serta mengacu kepada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya telah mengatur penilaian kinerja guru melalui Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) yang meliputi tiga komponen yaitu: (1) rencana pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, dan (3) penilaian pembelajaran.

Iklm organisasi yang baik diyakini sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan guru dalam melaksanakan pembelajarannya. Iklm sekolah yang sehat tentunya dapat mendorong guru untuk menunjukkan prestasi yang tinggi sehingga kinerja guru menjadi lebih baik. Seorang kepala sekolah tidak semestinya hanya terfokus terhadap hasil yang dicapai oleh guru namun perlu juga untuk melihat proses seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Hardjana (2006:5) dalam jurnalnya mengemukakan bahwa pimpinan organisasi mempunyai tanggung jawab atas penciptaan proses pengintegrasian para karyawan ke dalam lingkungan kerja yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja bersama secara produktif, kooperatif, dan dapat memperoleh kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. Dalam hal ini pimpinan dari sebuah organisasi memegang peranan penting dalam menciptakan iklim yang kondusif sehingga

para pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan rasa aman, nyaman dan termotivasi dikarenakan iklim kondusif yang diciptakan tersebut.

Begitu juga dengan motivasi kerja yang berhubungan langsung dengan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Colquit bahwa *“motivation has a strong positive effect on job performance”*. Selain itu, Atiya dan Palwasha dalam jurnalnya *“Teacher’s Job Performance: The Role of Motivation”* menyatakan bahwa *performance the teachers in schools is highly affected by motivation. Teachers are when motivated their performance automatically reached towards high level. The Correlation proved that there is a moderate positive correlation between motivation and job performance of teachers.*

Berdasarkan jurnal tersebut dikemukakan bahwa kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh motivasi. Guru yang termotivasi, kinerja mereka secara otomatis akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitiannya bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja guru.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, Robin dan Judge (2009:113) berpendapat bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Demikian dapat dikatakan bahwa seorang guru juga akan meningkat kinerjanya apabila merasa senang dan merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja dan teman kerjanya, sehingga pada akhirnya akan bermuara ke peningkatan kinerja organisasi sekolah.

Berdasarkan paparan di atas, dapat diketahui bahwa banyak variabel yang berhubungan dengan kinerja guru. Selanjutnya peneliti beranggapan bahwa faktor

yang paling berhubungan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru bila dihubungkan dengan iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Maka dalam penelitian ini nantinya akan diteliti mengenai “Hubungan antara Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut: (1) Apakah faktor motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja guru? (2) Bagaimanakah kinerja guru? (3) Apakah faktor sikap terhadap profesi guru mempunyai hubungan dengan kinerja guru? (4) Apakah faktor latar belakang pendidikan mempunyai hubungan dengan kinerja guru? (5) Apakah faktor persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan dengan kinerja guru? (6) Apakah faktor kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja guru? (7) Apakah faktor konflik organisasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru? (8) Apakah faktor iklim organisasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun dalam penulisan ini peneliti hanya mencari hubungan antara Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan

Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya. Subjek penelitian ini dibatasi pada guru-guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya?
4. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya.
2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya.

3. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya.
4. Hubungan antara iklim organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja secara bersama dengan kinerja guru SD Negeri Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Nagan Raya.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

a. Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu administrasi pendidikan terutama dalam upaya mengembangkan sumber daya guru di sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun hal lain yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah adanya kemungkinan munculnya pengembangan konsep-konsep yang berkaitan dengan iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru yang akan bermuara kepada tercapainya kualitas pendidikan yang diharapkan.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini bermanfaat:

1. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.
2. Sebagai dasar acuan/masukan kepala sekolah dan pimpinan lembaga pendidikan dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
3. Sebagai bahan masukan bagi guru dalam meningkatkan kinerja diri dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Dan sebagai masukan dalam melihat keterhubungan antara iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru.
4. Sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya tentang upaya meningkatkan kinerja guru melalui pengembangan iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.