

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan suatu negara, pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Masyarakat Indonesia dengan laju pembangunannya masih menghadapi masalah pendidikan yang berat, terutama berkaitan dengan kualitas, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Pendidikan merupakan unsur terpenting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak ada satu bangsa atau negara yang bisa maju tanpa terlebih dahulu memajukan dunia pendidikan. Kemajuan dunia pendidikan akan berdampak positif dalam upaya peningkatan sumber daya manusia. Mulyasa (2011:3) mengemukakan:

Pengaruh pendidikan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam perkembangan serta kehidupan masyarakat, kehidupan kelompok, dan kehidupan setiap individu. Pendidikan berurusan langsung dengan pembentukan manusianya. Pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya.

Dari uraian di atas, dapat ditarik benang merah bahwa salah satu upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia pendidiknya, dalam hal ini guru. Sehubungan dengan mutu guru dan lulusan sekolah, banyak media massa mulai mengkritik ketimpangan berkaitan dengan pendidikan.

Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi guru, karena mereka harus memahami aspek teoretis dan praktis mengenai apa yang dibutuhkan di

masyarakat, sekaligus dituntut kemampuan personal untuk bekerjasama dengan pihak-pihak terkait dengan dunia usaha/ industri. Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional.

Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung yakni kinerja guru yang profesional. Kinerja guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik dalam menggunakan semua sumber daya yang ada.

Peran serta guru dalam pendidikan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam upaya menciptakan guru yang profesional di bidangnya, pemerintah telah melakukan program sertifikasi guru mulai tahun 2008. Dengan program sertifikasi, pemerintah mengharapkan akan hadir guru-guru yang profesional yang dapat menciptakan siswa yang handal di bidangnya.

Berbicara tentang guru profesional, saat ini Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara memiliki 19.493 guru yang tersebar di sekolah-sekolah negeri dan swasta, dengan 1.952 orang di antaranya guru bersertifikasi. Dari

jumlah tersebut 760 orang merupakan guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal (Usman, 2005:15). Sedangkan menurut Rice dan Bishoprick dalam Bafadal (2003:5), guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual (Tilaar, 2002:338).

Syaukani (2002:51) mengemukakan secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui kinerjanya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama guru, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya. Hikman dalam Husaini (2009:487) menyatakan kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Bila yang dimaksud adalah kinerja guru dalam mengajar, maka kinerja itu tampak pada hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran (Whitmore dalam Uno, 2009:86).

Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti guru yang melaksanakan proses belajar mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan

pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu. Akan tetapi harapan akan guru berkualitas masih jauh dari keinginan masyarakat. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Prof. Dr. Syawal Gultom menyatakan: “Uji kompetensi guru bertujuan untuk pemetaan kompetensi dan sebagai titik awal penilaian kinerja guru. Secara nasional, rata-rata kompetensi guru TK 58,87, SD 36,86%, SMP 46,15, SMA 51,35, SMA 50,02, dan pengawas 32,58” (Koran Kompas, Kamis 26 Juli 2012 Halaman 12). Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru belum optimal baik guru bersertifikat maupun yang belum bersertifikat. Hal ini membuktikan persoalan kinerja guru tetap harus mendapat perhatian yang serius dari pemerintah baik daerah maupun nasional.

Berdasarkan informasi dari pengawas SMA, diperoleh informasi tentang kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara. Beberapa informasi itu merujuk kepada kurangnya kinerja guru di sekolah, di antaranya: (1) Masih banyak guru yang belum dapat menciptakan kondisi belajar yang baik di dalam kelas, sehingga siswa terlihat kurang aktif dalam pembelajaran. Dari 20 guru yang diamati, pengawas melihat bahwa hanya 5 orang guru yang mampu membangun kondisi belajar yang kondusif/ mendukung pembelajaran di kelas, selebihnya langsung memberikan materi tanpa berusaha menciptakan kondisi belajar yang mendukung pembelajaran; (2) Banyak guru yang hanya menggunakan metode ceramah dan mencatat di depan kelas. Dari 20 orang yang diamati hanya 8 yang terlihat melakukan metode bervariasi serta mengajak siswa untuk berperan aktif dalam pembelajaran di kelas; (3) Hampir tidak ada dari 20 orang guru yang diamati yang melakukan umpan balik

terhadap hasil tugas rumah yang telah diselesaikan siswa. Guru hanya memeriksa lalu memberikan nilai tanpa bertanya dan menjelaskan kelemahan siswa dalam menyelesaikan tugas rumahnya. Kondisi ini mengindikasikan guru tidak bekerja dengan baik dalam pembelajaran di kelas.

Sehubungan dengan hal di atas, perlu dilakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah. Salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Banyak teori yang mengkaji kinerja seseorang, salah satunya teori yang dikemukakan Colquitt, dkk (2009:8) :

A number of factors affect performance and commitment, including individual mechanisms (job satisfaction, stress, motivation, trust, justice and ethics, learning and decision making), individual characteristics (personality and cultures values, ability), group mechanisms (team characteristics, team processes, leader power and influence, leader style and behaviours), and organizational mechanisms (organizational structure, organizational culture).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja adalah mekanisme individual (motivasi kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan); karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan); kelompok mekanisme (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, gaya kepemimpinan dan perilaku); dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, iklim kerja). Didasarkan pada teori ini, kinerja (*job performance*) dapat ditentukan oleh faktor kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan motivasi (*motivation*). Robbins (2003:27) mengemukakan istilah kinerja juga dikenal sebagai *human output* yang bisa diukur melalui: *productivity, absence, turnover, citizenship, dan satisfaction*. Berarti apabila

tingkat produksi, tingkat absensi, tingkat loyalitas, dan tingkat kepuasan tinggi maka dapat dijadikan penilaian bahwa kinerja seorang bisa baik atau bahkan sebaliknya.

Peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi yang ada pada guru tersebut. Motivasi seorang guru akan terwujud pada perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuannya dalam bekerja. Keinginan guru untuk bekerja dengan baik di sekolah memberikan pencapaian hasil kerja yang maksimal. Pada beberapa SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara, peneliti menemukan kenyataan bahwa guru masih sering berkumpul di ruang guru saat pelajaran masih berlangsung. Kebiasaan ini dibenarkan beberapa PKS Kurikulum yang menyatakan bahwa guru berkumpul setelah memberikan bahan catatan di kelas, ketika ditegur guru beralasan mencari bahan yang tertinggal di meja kerjanya. Hal lain yang diinformasikan kepada peneliti, guru kurang bersemangat dalam mengajar, baik guru PNS maupun honorer dikarenakan beberapa hal, seperti: fasilitas belajar yang masih terbatas, tidak ada teguran bagi guru yang malas, dan sebagainya. Hasil penelitian Samson (2006) dan Siwantara (2009) menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Winardi (2002:6) mengemukakan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Dengan demikian motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

Dalam lingkungan sekolah, pelaksanaan mengajar guru tidak terlepas dari peran serta kepala sekolah sebagai pimpinan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing setiap guru untuk bekerja dengan baik. Seringnya kepala sekolah meninggalkan sekolah dengan alasan ke Dinas Pendidikan, mengikuti pelatihan/workshop, dan sebagainya dapat memberikan hasil negatif bagi kinerja guru-gurunya di sekolah. Selain itu, masih ada terjadi seorang kepala sekolah terlihat kejam dan angkuh dalam memberikan tugas kepada guru tanpa melihat guru tersebut senang atau tidak. Hasil penelitian Carudin (2011), Irawati dan Bambang (2010) memberikan gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu hasil penelitian Yogaswara (2010) menyimpulkan bahwa aplikasi kepemimpinan perlu penyesuaian dengan kondisi kemampuan dan kemauan bawahan. Artinya, apabila guru telah mampu dan mau bekerja dalam penyelesaian tugas secara efektif maka disarankan kepemimpinan yang diperlukan adalah mempertahankan orientasi tugas dan memperbesar orientasi hubungan. Dari hasil penelitian di atas, jelas terlihat bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Sagala (2009:172) mengemukakan sifat kepemimpinan kepala sekolah terhadap usaha pengajaran membawa pengaruh positif dan negatif terhadap guru, konselor, dan profesi kependidikan lainnya. Berbagai upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah selaku pimpinan adalah dengan memberikan dukungan (motivasi) dan meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja. Dengan memberikan dukungan, guru akan merasa setiap tugasnya menjadi penting dan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini menggambarkan bahwa

kinerja guru erat sekali kaitannya dengan tanggung jawab kepemimpinan kepala sekolah.

Peningkatan kinerja guru di sekolah dapat ditingkatkan dengan memberikan penghargaan kepada setiap guru yang sudah menunjukkan prestasi kerja baik, seperti dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan dirinya. Dengan memberikan kesempatan untuk merencanakan karier mereka, yang pada akhirnya menuju pada suatu pengembangan karier bagi guru itu sendiri. Seperti yang diungkapkan Dessler dalam Sopiah (2008:160), bahwa seseorang akan lebih memiliki kinerja yang baik terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karier orang tersebut dalam jangka panjang. Hasil penelitian Wicaksono (2013) dan Sutanto (2003) mengemukakan bahwa pengembangan karier mempengaruhi kinerja seseorang terhadap organisasinya. Menurut Singgih (2003:87) menyatakan pengembangan karir merupakan suatu perkembangan perjalanan karir para guru secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Peranan pengembangan karier dibutuhkan untuk kelangsungan sekolah dalam mencapai hasil yang diharapkan untuk pencapaian hasrat, dalam memberikan pemenuhan kebutuhan guru untuk berkembang baik dalam karier atau pengetahuan yang lebih luas tentang ruang lingkup kerja. Para guru akan memiliki kemauan untuk berkontribusikan keterampilannya apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan mereka. Dengan demikian mereka akan merasa puas dan semangat kerja akan timbul, sehingga mereka akan bekerja dengan baik.

Dari uraian di atas dapat dipahami banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru untuk dapat bekerja sesuai tuntutan tugasnya di sekolah. Dalam kesempatan ini, peneliti merasa penting untuk mengkaji kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara dengan judul: Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengembangan Karier, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) Bagaimana kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara? (2) Apakah kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara sudah baik sesuai harapan masyarakat? (3) Faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara? (4) Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara? (5) Apakah kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara? (6) Bagaimana pengembangan karier guru di SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara? (7) Apakah pengembangan karier guru mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara? (8) Bagaimana motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara? (9) Apakah kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara? (10) Apakah pengembangan karier guru mempengaruhi motivasi kerja

guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara? (11) Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara.

C. Pembatasan Masalah

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini dibatasi hanya pada kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara, pengembangan karier guru, dan motivasi kerja. Subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier guru terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara?
4. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Pengaruh pengembangan karier guru terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara.
4. Pengaruh pengembangan karier guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara, dan sebagai masukan atau informasi bagi instansi dalam peningkatan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru dalam upaya peningkatan mutu pelayanan bagi masyarakat Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat pengaruh faktor kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan karier guru dan motivasi kerja dalam upaya peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Labuhanbatu Utara.

b. Bagi Kepala Seksi

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kepemimpinannya dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
- 2) Sebagai bahan masukan untuk menumbuhkan motivasi kerja guru di bagiannya dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi untuk penelitian ke depan yang relevan di kemudian hari.