

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan dan Standar Penilaian Pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam rangka serta tujuan untuk mencapai mutu lulusan yang diinginkan, harus ditingkatkan mutu tenaga pendidik (guru), tenaga kependidikan, pengawas, laboran, pustaka, tenaga administrasi, pesuruh.

Berdasarkan uraian di atas, maka kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Kinerja guru (performance) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi disamping cara-cara yang lain.

Guru adalah orang yang paling penting statusnya di dalam kegiatan belajar mengajar karena guru memegang tugas yang amat penting, yaitu mengatur dan mengemudikan bahtera kehidupan kelas. Bagaimana suasana kelas berlangsung merupakan hasil dari kerja guru. Suasana kelas dapat “hidup”, siswa belajar tekun tetapi tidak merasa terkekang, atau sebaliknya, suasana kelas “suram”, siswa kurang bersemangat dan diliputi rasa takut, itu semua sebagai akibat dari hasil pemikiran dan upaya guru (Suharsimi, 2009:293). Dengan demikian guru memiliki peran penting dalam mengelola kondisi kelas guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik tidak saja ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru. Baik dan jeleknya prestasi siswa tergantung dari kinerja guru (Yamin, 2010:23).

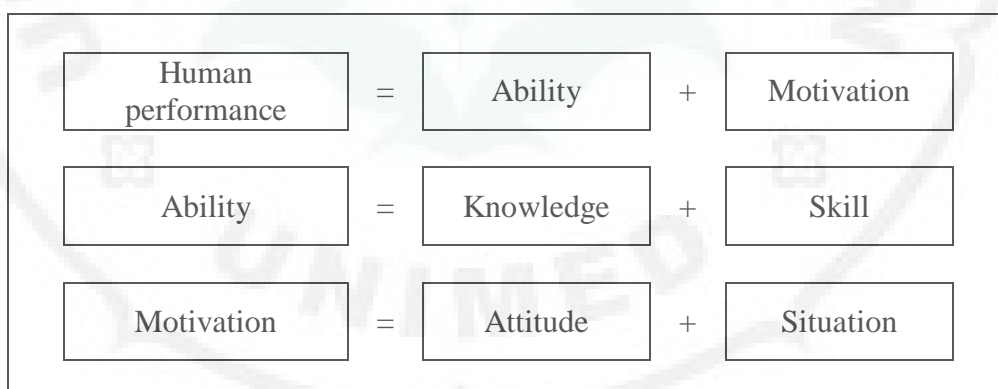
Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil/prestasi yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang di bebankan kepadanya (Mangkunegara, 2010:9). Kinerja mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki guru. Di dalam kinerja guru terdapat

beberapa kompetensi yaitu Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Pribadi, Kompetensi Sosial, Kompetensi Profesional (Pedoman PPL Unnes, 2011:88). Martinis Yamin dan Maisah (2010) menjabarkan sub-kompetensi dari kompetensi paedagogik adalah pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan silabus/kurikulum, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran peserta didik yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar. Dan sub-kompetensi dari kompetensi profesional adalah konsep struktur dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Sekolah Dasar di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara, oleh supervisor pada 159 orang guru di 10 sekolah, tampak sebagian guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti : kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain : guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan

mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan dan pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja guru bermasalah di SD Negeri, Kecamatan Tuhemberua, Kabupaten Nias Utara. Keadaan tersebut tentu disebabkan oleh berbagai macam faktor. Menurut Veithzal dalam Ambarita, dkk (2014:213) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan atau pegawai seperti Gambar 1.1 berikut :



Gambar 1.1. Faktor yang mempengaruhi kinerja, Veithzal (dalam Ambarita, dkk 2014:213)

Gambar 1.1 di atas menjelaskan bahwa kinerja guru ditentukan oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

Hasil penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Paniel (2009) dan Widodo (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru. Menurut Pidarta (1995) dalam Saerozi (2005:2) mengemukakan

ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: 1) Kepemimpinan kepala sekolah, 2) Iklim sekolah, 3) Harapan-harapan, dan 4) Kepercayaan personalia sekolah.

Faktor-faktor yang dapat menentukan kinerja guru, seperti dikemukakan di atas, satu sama lain saling berkaitan dengan yang lain. Namun terdapat beberapa faktor yang diprediksi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja guru, yakni kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan motivasi.

Kinerja guru tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Pengertian kepemimpinan menurut Gary Yukl dalam Sagala (2011:115) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memerintah secara persuasif, memberi contoh, dan bimbingan kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki peran yang harus dilaksanakan. Peran atau indikator tersebut untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar. Prioritas utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing, namun potensi tersebut belum dinyatakan pada aktivitas kegiatan mengajar secara penuh karena belum memperoleh rangsangan dan motivasi dari pengawas selaku pimpinan sekolah maupun seniornya. Kepemimpinan pembelajaran merupakan kemampuan dalam mempengaruhi mereka untuk memberi motivasi dan menyadarkan supaya

guru-guru bekerja dengan sepenuh kapasitas kemampuan. Kepala Sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa 2004:25). Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang manajer, pemimpin, pendidik, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Budaya organisasi juga merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru. Budaya organisasi merupakan pengendali arah dalam membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi, baik secara individu

maupun kelompok. Robbin (2007:241) mengatakan bahwa pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh aneka sumber daya yang ada. Budaya organisasi adalah suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota organisasi dengan organisasi lain.

Budaya organisasi yang kerap disebut dengan iklim kerja yang menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antara dinas di lingkungannya merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Budaya organisasi sekolah dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (supportive), tingkat persahabatan (collegia!), tingkat keintian (intimate) serta kerja sama (cooperative). Kondisi yang terjadi atas keempat dimensi budaya sekolah tersebut berpotensi meningkatkan kinerja guru.

Faktor lain yang dianggap mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Mangkunegara (2013:93) menyimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri

pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motif. Artinya pegawai/guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Berdasarkan gambaran permasalahan di atas, dapat diprediksi bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasidan motivasi kerja gurumemiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Untuk mengkaji prediksi tersebut perlu dilakukan penelitian ilmiah dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasidan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tuheberua Kabupaten Nias Utara*”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, antara lain :1). Kemampuan (*ability*);2). motivasi (*motivation*); 3).Budaya organisasi; 4). Kepemimpinan kepala sekolah;5). Iklim sekolah;6). Harapan-harapan;dan7). Kepercayaan personalia sekolah.

## **C. Batasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat diketahui bahwa kinerja guru sangat kompleks dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Namun dalam penelitian ini, faktor tersebut dibatasi hanya pada faktor (1).



Kepemimpinan kepala sekolah, (2). Budaya organisasi, dan (3). Motivasi kerja guru, dengan pertimbangan bahwa ketiga faktor diprediksi merupakan faktor yang lebih dominan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian ini dapat dilakukan di tingkat dan jenis-jenis sekolah, namun karena gejala/fenomena yang ditemukan terjadi di sekolah dasar maka penelitian ini dibatasi hanya di Sekolah Dasar Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah mengetahui :

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja GuruSD Negeri di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.
2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja GuruSD Negeri di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja GuruSD Negeri di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja GuruSD Negeri di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.
5. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja GuruSD Negeri di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Memberi pengaruh yang berdaya guna bagi kepentingan akademis dalam bidang ilmu pendidikan khususnya pada Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Guru, dan Kinerja Guru.
  - b. Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan kinerja guru di tingkat satuan pendidikan .
  - c. Dapat dijadikan sebagai alternatif model inovasi dalam pengembangan tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

## 2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat secara praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

- a. Dalam pengembangan sumber daya manusia di sekolah, hal ini penting dengan mengetahui sebab-sebab dan cara-cara meningkatkan kinerja guru, akan meningkat output pendidikan Sekolah Dasar di Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.
- b. Bagi kepala sekolah dan guru, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan terutama yang berhubungan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Guru, dan Kinerja Guru.