

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Esensi pendidikan merupakan salah satu alternatif untuk mengatasi multi krisis yang jamak ditemui setiap individu dalam kehidupannya. Keterbatasan kompetensi individu sebagai sumber daya manusia dalam mengatasi berbagai krisis tersebut dapat memberikan efek negatif dalam masyarakat untuk berkembang. Kompetensi setiap individu dalam menangani setiap permasalahan yang ditemui, sangat erat kaitannya dengan keberhasilan bidang pendidikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Permasalahan yang menjadi diskusi publik dan tidak pernah selesai serta terjawab pada saat ini adalah “ bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan”. Segala macam upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan telah dilakukan, baik perbaikan sarana dan prasarana, kurikulum, maupun tingkat kualitas tenaga kependidikan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan salah satu unsur penting yang paling menentukan adalah tenaga pendidik, menjadikan tenaga pendidik yang memiliki tingkat kompetensi profesional yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bustami (2009) di Kabupaten Aceh Timur menyimpulkan bahwa kompetensi profesional guru memiliki pengaruh yang signifikan (32 %) terhadap mutu pendidikan, sedangkan faktor lain sebanyak 68% mempengaruhi mutu pendidikan.

Tanggung jawab guru yang besar ini perlu mendapat perhatian oleh lembaga pendidikan dalam peningkatan kompetensi profesional guru. Tinggi atau rendahnya tingkat kompetensi profesional guru akan membawa pengaruh terhadap prestasi anak didiknya.

Proses menuju tingkat kompetensi profesional adalah proses evolusi yang menggunakan pendekatan organisasi dan sistematis untuk mengembangkan profesi ke arah status *professionalisme* (peningkatan status). Secara teoritis menurut Gilley dan Egglan (1989) dalam Karsidi (2005: 8) pengertian profesional dapat didekati dengan empat prespektif pendekatan yaitu orientasi filosofis, perkembangan bertahap, orientasi karakteristik, dan orientasi non-tradisional.

Peningkatan kompetensi profesional yang tinggi bagi guru bukanlah hal yang mudah, hal ini dapat dilihat dari beberapa teori, definisi tentang ciri-ciri, serta indikator yang harus dicapai oleh tenaga pendidik dalam peningkatan kompetensi profesional guru tersebut.

Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kepuasan kerja guru. Apabila kepuasan kerja guru tinggi, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas peserta didik.

Tentunya untuk menghadirkan kepuasan kerja pada diri seorang guru banyak faktor yang harus diperhatikan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlan (2006) di SMA Negeri se- Kabupaten Buleleng Provinsi Bali yang menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang dianggap penting dalam menimbulkan kepuasan kerja adalah gaji (84%), rasa aman untuk menghadapi masa depan (63%) dan pekerjaan yang menarik (60%). Sedangkan Silaen (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan terdapat pengaruh langsung dan berarti antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru pada Sub Rayon SMA Negeri 1 di Kota Medan. Artinya semakin baik perilaku kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik juga kepuasan kerja guru Sub Rayon SMA Negeri 1 di Kota Medan.

Tanjung (2008) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan motivasi kerja dan kompetensi manajemen kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru”, hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi kerja dan kompetensi manajemen kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas guru dan sekolah belum siap mengembangkan silabus dan penilaian secara mandiri, sesuai dengan tuntutan Kurikulum, Direktorat Pendidikan Menengah Umum (Dikmenum) menyiapkan sejumlah pedoman dengan tujuan memberi arah secara teknis bagi guru dan sekolah dalam mengembangkan silabus dan penilaian. Pedoman dimaksud terdiri dari Pedoman Umum Pengembangan Silabus, Pedoman Umum Pengembangan

Penilaian, serta Pedoman Khusus Pengembangan Silabus dan Penilaian untuk setiap mata pelajaran (Depdiknas, 2004).

Mulyasa (2005 : 97 ) menyatakan pada dasarnya pemberdayaan guru melalui standar kompetensi dan sertifikasi guru terjadi melalui beberapa tahapan. *Pertama*, guru-guru mengembangkan sebuah kesadaran awal bahwa mereka dapat melakukan tindakan untuk meningkatkan kehidupannya dan memperoleh seperangkat keterampilan agar mampu bekerja lebih baik. Melalui upaya tersebut, pada tahap *kedua*, mereka akan mengalami pengurangan perasaan ketidakmampuan dan mengalami peningkatan kepercayaan diri. Akhirnya, *ketiga*, seiring dengan tumbuhnya keterampilan dan kepercayaan diri, para guru bekerja sama untuk berlatih lebih banyak mengambil keputusan dan memilih sumber-sumber daya yang akan berdampak pada kesejahteraan.

Untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di SMA Negeri se-Kota Tanjungbalai maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti tingkat pendidikan, supervisi akademik dan fasilitas kerja. Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang telah dilalui oleh seseorang, maka akan ada kecenderungan pada meningkatnya berbagai kemampuan sesuai dengan jenis pendidikan yang diikuti.

Persyaratan tentang pendidikan formal dan non formal bagi guru pada setiap tingkat pendidikan formal merupakan tuntutan terhadap mutu pendidikan itu sendiri. Semakin tinggi tingkat pendidikan formal dan non formal seorang

guru, diharapkan semakin meningkatkan kompetensi profesional dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, selain itu guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada *stakeholders* sekolah, seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja. Dimana jika guru puas terhadap perlakuan organisasi (sekolah) maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab.

Perlakuan organisasi sekolah merupakan sebuah sistem yang ada pada lembaga pendidikan tersebut. Interaksi yang baik antara guru, kepala sekolah, tata usaha dan siswa menjadi pendorong (*movere*) bagi guru untuk melaksanakan tugas-tugas Kegiatan Belajar dan Mengajar (KBM) dengan baik, hal ini merupakan motivasi kerja yang berasal dari dalam organisasi sekolah kepada diri seorang guru untuk menjalankan tugas-tugasnya secara professional.

Mulyasa (2004: 25) menyatakan keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam tingkat kompetensi profesional guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Menurut Syah (2000:230) “kompetensi” adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum.

Kompetensi guru adalah kompetensi seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Jadi kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kompetensi dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya. Guru yang kompeten dan profesional adalah guru piawai dalam melaksanakan profesinya.

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1, Ayat (10) disebutkan, "Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan". Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Syaiful Sagala (2009: 23-24) mengemukakan bahwa rumusan kompetensi profesional yang tercantum dalam undang-undang diatas mengandung tiga aspek. Aspek tersebut antara lain adalah:

1. Kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat pemahaman, apresiasi dan harapan yang menjadi karakteristik seseorang dalam menjalankan tugas. Aspek ini menunjuk pada kompetensi sebagai gambaran substansi/materi ideal yang seharusnya dikuasai atau dipersyaratkan untuk dikuasai guru dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian seseorang dapat dipersiapkan atau belajar untuk menguasai kompetensi tertentu sebagai bekal ia bekerja secara profesional;
2. Ciri dan karakteristik kompetensi yang digambarkan dalam aspek pertama itu tampil nyata (*manifest*) dalam tindakan, tingkah laku dan unjuk kerjanya.

Aspek ini merujuk pada kompetensi sebagai gambaran unjuk kerja nyata yang tampak dalam pola pikir, sikap dan tindakan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya secara piawai. Seseorang bisa saja menguasai secara teoritik seluruh aspek material kompetensi yang diajarkannya dan dipersyaratkan. Namun begitu jika dalam praktek sebagai tindakan nyata saat menjalankan tugas atau pekerjaan tidak sesuai dengan standar kualitas yang dipersyaratkannya maka ia tidak dapat dikatakan sebagai seorang yang berkompoten atau tidak piawai; dan

3. Hasil unjuk kerjanya itu memenuhi suatu kriteria standar kualitas tertentu. Aspek ini menunjuk pada kompetensi sebagai hasil (*output* dan atau *outcome*) dari unjuk kerja. Kompetensi seseorang mencirikan tindakan/perilaku serta mahir dalam menjalankan tugas untuk menghasilkan tindakan kerja yang efektif dan efisien. Hasilnya merupakan produk dari kompetensi seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Sehingga pihak lain dapat menilai seseorang apakah dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya berkompoten dan profesional atau tidak.

Sejalan dengan pendapat di atas faktor yang mempengaruhi kompetensi profesional guru, Menurut Sejathi (2011) dibedakan menjadi dua yaitu ;

- 1) **Faktor Internal.** diantaranya; menyangkut latar belakang pendidikan guru, pengalaman mengajar guru, keadaan kesehatan guru, dan keadaan kesejahteraan ekonomi guru.
- 2) **Faktor Eksternal.** diantaranya; sarana pendidikan, disiplin kerja, dan pengawasan kepala sekolah.

Selain itu tingkat kompetensi profesional guru juga dipengaruhi oleh pengetahuan dan pemahaman guru. Menurut Sahertian (1994), guru yang tingkat pengembangannya kognitifnya tinggi akan berpikir lebih abstrak, imajinatif, kreatif, dan demokratis. Guru-guru yang memiliki pengetahuan dan pemahaman yang tinggi akan lebih fleksibel dalam menjalankan tugasnya sehingga mereka mampu mengatasi masalah yang mereka hadapi, sehingga diperkirakan akan lebih berprestasi dibanding dengan guru yang mempunyai pengetahuan dan pemahaman yang rendah.

Kompetensi profesional guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, yaitu suasana organisasi yang baik dan memiliki kerjasama yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara guru sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan karyawan, guru dengan siswa, guru dengan orang tua siswa, dan guru dengan masyarakat sehingga akan mudah tercapainya tujuan yang diharapkan. Apabila iklim organisasi yang dirasakan guru baik dan kondusif diperkirakan ikut mempengaruhi prestasi kerja guru sehingga prestasi kerja guru pun akan lebih baik.

Faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi kompetensi profesional guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan membuat guru mempunyai kecenderungan dalam dirinya untuk merasa terlibat aktif dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah dituntut memiliki sikap keteladanan, mampu menumbuhkan kreatifitas, mampu memberikan motivasi yang tinggi dan mampu menghargai bawahannya. Faktor-faktor itu diduga



berkaitan erat dengan tingkat kompetensi profesional guru. Apabila kepemimpinan kepala sekolahnya baik maka prestasi kerja guru akan lebih meningkat.

Kompetensi profesional guru juga dipengaruhi oleh pemberian *insentif*. Gaji merupakan hal yang sangat *esensial* dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Gaji yang diterima guru apabila dirasa telah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka mereka akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan kata lain, tinggi – rendahnya gaji akan membawa pengaruh terhadap tingkat kompetensi profesional guru dan kepuasan kerja.

Dari berbagai teori dan definisi yang disajikan diatas, peneliti menyimpulkan beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi tingkat kompetensi profesional guru antara lain motivasi kerja, kepemimpinan, pengetahuan dan pemahaman, sarana dan prasarana, komitmen pada tugas, kepuasan kerja, insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis terhadap beberapa penelitian dan pendapat para ahli ditemukan bahwa secara empiris terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi tingkat kompetensi profesional guru. Sehingga dalam melakukan penelitian ini peneliti mendapatkan peluang yang besar untuk menentukan variabel-variabel lain yang akan diuji, terutama dalam menjelaskan, memprediksi dan menemukan alternatif terhadap tingkat kompetensi profesional guru.

Dijelaskan pada bagian sebelumnya, diduga ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat kompetensi profesional guru. Jika dugaan ini teruji maka konsep

tentang hubungan keempat variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan dan menemukan alternatif terhadap fenomena masalah kompetensi profesional guru. Beranjak dari pemikiran ini maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul ; Pengaruh Persepsi Guru tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional Guru di SMA Negeri Se-Kota Tanjungbalai.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dengan memperhatikan beberapa hal yang telah dikemukakan dalam bagian latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai masalah yang berhubungan dengan tingkat kompetensi profesional guru. Hal ini mengundang sejumlah pertanyaan tentang ditemukannya kesenjangan pada tingkat kompetensi profesional guru tersebut. Diantaranya adalah apakah variabel-variabel sebagai berikut: tingkat pendidikan, supervisi akademik, fasilitas kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, pengetahuan dan pemahaman, sarana dan prasarana, komitmen pada tugas, kepuasan kerja, insentif, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat kompetensi profesional guru?

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Identifikasi di atas memperlihatkan banyaknya faktor yang diduga mempengaruhi tingkat kompetensi profesional guru, antara lain: motivasi kerja, kepemimpinan, pengetahuan, pemahaman, sarana dan prasarana, komitmen pada tugas, kepuasan kerja, insentif dan lingkungan kerja. Penulis membatasi permasalahan pada variabel yang dapat membangun dan berpengaruh langsung

terhadap tingkat kompetensi profesional guru , yaitu variabel persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah, variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja. Pembatasan ini bukan berarti mengabaikan pengaruh faktor lain, pertimbangan bahwa telah dilakukan penelitian terhadap variabel tertentu, pertimbangan waktu yang terbatas Di samping itu juga karena faktor kompetensi dan ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian terhadap variabel yang telah dikemukakan.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA negeri se-kota Tanjungbalai ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA negeri se-kota Tanjungbalai ?
3. Apakah persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan signifikan berpengaruh langsung terhadap tingkat kompetensi profesional guru di SMA negeri se-kota Tanjungbalai ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap tingkat kompetensi profesional guru di SMA negeri se-kota Tanjungbalai ?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap tingkat kompetensi profesional guru di SMA negeri se-kota Tanjungbalai?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA negeri se-kota Tanjungbalai.
2. Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA negeri se-kota Tanjungbalai.
3. Persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung dan signifikan terhadap tingkat kompetensi profesional guru di SMA negeri se-kota Tanjungbalai.
4. Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap tingkat kompetensi profesional guru di SMA negeri se-kota Tanjungbalai.
5. Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap tingkat kompetensi profesional guru di SMA negeri se-kota Tanjungbalai.

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1.6 1. Manfaat Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang baik untuk memberi informasi, pemahaman, dan memprediksi model pengelolaan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan sederajat khususnya perilaku organisasi yang tepat bagi pelaku pendidikan dan institusi pendidikan formal.

### *1.6 2. Manfaat Praktis*

Temuan penelitian ini diharapkan memberi manfaat kepada berbagai pihak, antara lain kepada:

1. Guru dalam meningkatkan kompetensi profesional kerjanya sehingga tercapai tujuan pembelajarn dengan baik yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
2. Kepala sekolah sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan fasilitas pendukung bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Dinas Pendidikan Kota Tanjungbalai dalam upaya meningkatkan kompetensi profesional guru agar dapat menghasilkan tenaga-tenaga pendidik yang berkualitas.
4. Bagi peneliti lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.