

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan globalisasi menuntut manusia lebih berkompetensi. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahan dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas, baik pada jalur pendidikan formal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai perguruan tinggi (Mulyasa 2004:4). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bagi keefektifan kegiatan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan Fathoni (2006:8) mengatakan sumber daya manusia baik yang menduduki posisi kepemimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar berpengaruh oleh faktor manusia. Hal ini membawa perhatian yang lebih baik untuk membina, menggerakkan, mengarahkan segala sumber daya manusia yang ada dilingkungan organisasinya agar tercapai beban kerja yang terarah.

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerja sama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kualitas sumber daya manusia atau pegawai, metode lingkungan kerja dan fasilitas-fasilitas yang menunjang tercapainya tujuan. Di sekolah merupakan

organisasi pendidikan membentuk pemimpin yang efektif yaitu kepala sekolah yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi perilaku guru atau bawahannya. Sehingga kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah akan berhasil dan sukses sebagai pemimpin jika dapat membina, mempengaruhi dan mampu mengarahkan guru dan pegawainya kearah mencapai tujuan organisasi.

Kinerja personal sekolah terkait dengan produktivitas sekolah yang merupakan tujuan akhir dari administrasi atau penyelenggaraan pendidikan (Komariah dan Triatno, 2005:30). Kinerja adalah proses yang menentukan produktivitas organisasi. Jika produktivitas sekolah diukur dari prestasi belajar siswa , maka hal tersebut sangat tergantung prosesnya yaitu kinerja mengajar guru. Usman (2010:5) mengemukakan guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Sardiman (2006: 125) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kedudukan sebagai profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Guru merupakan komponen utama dalam penyelenggaraan pendidikan secara teknik di sekolah. Di tangan gurulah semua proses pemberdayaan sumber daya manusia berlangsung secara efisien dan efektif demi tercapainya tujuan pendidikan. Semua unsur yang terkait dalam proses pembelajaran di kelas yang memberikan dukungan yang maksimal terhadap peningkatan mutu pendidikan. Guru merupakan keberhasilan pendidikan melalui kinerja pada tataran tingkat kependidikan tertentu sehingga upaya meningkatkan mutu pendidikan harus di

mulai dari aspek dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas keprofesionalnya maupun kesejahteraan dalam pendidikan yang profesional. Dipuncak guru telah bertanggung jawab yang besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, artinya bahwa sebelum meningkatkan kualitas pendidikan guru sendiri harus mempunyai kualitas yang baik dan memadai sebagai seorang guru.

Guru merupakan implementasi dari rencana (*planning*) yang telah disusun melalui perencanaan kegiatan pembelajaran yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana sekolah menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja guru juga di tunjukan bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan. Guru perlu dilibatkan dalam penyusunan berbagai rencana, penetapan tujuan, sehingga mereka juga akan terlibat dalam bersama-sama bertanggung jawab untuk mencapai tujuan. Dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan sangat diharapkan guru-guru mempunyai motivasi yang kuat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Dengan adanya motivasi akan menghasilkan kinerja yang baik dalam meningkatkan hasil prestasi. Dalam lingkungan sekolah setiap individu terlibat dalam proses persepsi misalnya persepsi guru terhadap kepala sekolah sebagai figur yang komunikatif, produktif, tegas tetapi mendidik.

Thoha (2011:141) persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. Persepsi merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri seseorang yang bertujuan untuk

mengetahui, menginterpretasikan dan mengevaluasi orang lain yang dipersepsi baik mengenai sifatnya, kualitas ataupun keadaan lain yang melekat dalam diri orang yang dipersepsi sehingga terbentuk gambaran mengenai orang lain sebagai objek tersebut. Dengan persepsi akan terbentuk dorongan-dorongan dan hasrat dalam diri seseorang untuk merepons stimulus yang diperoleh dari lingkungan atau individu, kemudian memakai dalam mengambil manfaat bagi dirinya yaitu terjadinya perubahan dan motivasi.

Peningkatan kualitas guru dipengaruhi oleh bagaimana baiknya seorang kepala sekolah memimpin sekolah. Kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinan turut menentukan bagaimana baiknya kualitas pendidikan disekolah. Dalam hal peningkatan kompetensi guru, mengajar tidak hanya faktor pedagogisnya yang harus menjadi perhatian tetapi juga faktor akademis. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah adalah melalui sertifikat guru sehingga diharapkan kinerja guru akan meningkat dan profesional melaksanakan tugas belajar dan mengajar. Di pihak lain kemampuan guru juga terus dikembangkan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan serta peningkatan jenjang pendidikan bagi guru yang belum mempunyai tingkat kependidikan S1 atau D4 serta mengaktifkan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) di sekolah. Tidak henti-hentinya upaya yang dilakukan dalam peningkatan kualitas guru serta peningkatan kinerja dalam dunia pendidikan.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan pada suatu sekolah merupakan salah satu indikator kinerja guru. Guru merupakan sistem terpenting dalam sekolah karena kehadiran guru dalam proses pembelajaran merupakan peranan yang tidak dapat digantikan sebagai alat misalnya mesin, tef recorder, internet dan

komputer. Hal ini disebabkan karena guru berinteraksi secara langsung dengan siswa atau pembelajaran, maka guru seharusnya mendapatkan perhatian yang sangat penting dan utama serta dituntut memiliki suatu kompetensi dan kinerja yang berkualitas.

Guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa. Guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, maka dari itu seorang guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar. Dalam kaitannya dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, maka dapat di kemukakan tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang mutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Hazkew dan Lendon dalam Hamzah (2008:15) mengatakan bahwa “*Teacher is professional person who conduts classes*”. Guru adalah seseorang profesional yang mampu menata dan mengelolah kelas. Sedangkan menurut Grambs dan Mc Clare” *Teacher are those person who consciously direct the experiences and behavior of an individual so that education takes places*”. Guru adalah orang-orang yang secara sadar mengarahkan pengalaman dan tingkah laku seorang individu sehingga terjadinya pendidikan.

Kinerja guru peranannya dalam proses pembelajaran secara khusus merupakan faktor utama, sehingga mampu menghasilkan siswa yang berkualitas. Muhibbin (2007:82) menyatakan bahwa seorang guru sebagai pendidik dan pengajar merupakan faktor penentu keberhasilan belajar siswa. Sejalan dengan itu

Usman (2006: 9) menyatakan peranan guru yang penting dan utamadalam proses pembelajaran antara lain: (a) guru sebagai demonstrator; (b) guru sebagai pengelola kelas; (c) guru sebagai mediator dan fasilitator, dituntut memiliki skill dan pengetahuan yang handal sebab guru hendaknya mampu menjadi media yang baik siswa kemudian memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang media pendidikan; (d) dan guru sebagai evalator.

Usman (2010:4) mengemukakan peranan guru adalah dapat menciptakan serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah lakudan perkembangan siswa menjadi tujuannya, artinya guru adalah mitra siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran dengan baik, maka siswa pun akan menjadi baik. Berkenaan dengan standar kinerja guru dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugas seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual; (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) pendayagunaan media pembelajaran; (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar; (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan peneliti di SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur Kabupaten Asahan. Kenyataan ini tampak dari guru dalam kelengkapan pembelajaran seperti program tahunan, program semester, silabus, Rencana Proses Pembelajaran belum tertata dengan baik keinginan yang rendah dari guru untuk melakukan inovasi dan pembelajaran yang variatif demikian juga dalam sumber belajar dan pemanfaatan media dan teknologi. Kenyataan diatas menimbulkan pertanyaan, apakah memang rendahnya

kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur Kabupaten Asahan. Padahal diharapkan guru-guru di SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur Kabupaten Asahan memiliki kinerja yang tinggi agar mempunyai kompetensi dan memperoleh nilai hasil belajar yang tinggi bagi kepala sekolah.

Terdapat banyak jawaban atas pertanyaan itu yang biasanya dijadikan alasan guru untuk menutupi semua kekurangan itu antara lain dari keadaan sekolah yang cukup jauh dengan tempat tinggal sehingga terjadi keterlambatan untuk masuk pada jam pertama. Guru di sekolah ini masih ada beberapa yang belum menghargai waktu dengan datang terlambat dan meninggalkan ruangan kelas sebelum waktu yang ditentukan, pada hal di sekolah ini hampir 90% sudah pegawai negeri dengan mendapat tunjangan sertifikasi. Ada juga sebagian guru yang tidak mengajar pada bidang keahliannya. Jika fenomena tersebut dicermati dari spesifik kinerja guru maka diduga guru-guru ini mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya. Keadaan ini tidak dapat diabaikan begitu saja karena besar kemungkinan akan berpengaruh negatif terhadap mutu pendidikan di SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur Kabupaten Asahan.

Dari hasil yang dilakukan kepada beberapa orang guru dengan jawaban yang hampir sama, mereka menjawab ketidakpuasan dalam pelayanan sekolah. Dimana pelayanan yang mereka terima dari kepala sekolah sebagai pimpinan maupun layanan dari administrasinya. Kepala sekolah jarang memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi misalnya kenaikan golongan dengan mencari jabatan baru. Tetapi justru sebaliknya yang terjadi dalam pengangkatan guru dalam melaksanakan tugas tambahan misalnya wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium.

Mengacu pada teori dan hasil penelitian sebelumnya maka variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, motivasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian penelitian ini diberi judul Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur Kabupaten Asahan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berpengaruh dengan kinerja guru yaitu: (1) Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri ? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri ? Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMP Negeri ? (3) Apakah fasilitas kerja guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMP Negeri ? (4) Apakah sifat kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMP Negeri ? (5) Apakah mengetahui profesionalisme dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri ? (6) Apakah kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri ? (7) apakah tim kerja dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri ? (8) Apakah kedisiplinan dan moral dapat mempengaruhi kepuasan kerja di SMP Negeri ? (9) Apakah produktivitas kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja di SMP Negeri ? (10) Apakah sikap kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja di SMP Negeri ?

C. Pembatasan Masalah

Mencermati begitu banyaknya permasalahan yang diidentifikasi pada latar belakang masalah, perlu dibatasi agar lebih fokus. Oleh karena itu masalah dibatasi pada Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur Kabupaten Asahan.

D. Rumusan Masalah

Perumusan yang diajukan pada penelitian adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh g motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur?

E. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan guna memperoleh gambaran yang faktual tentang persepsi kepemimpinan partisipatif kepala sekolah SMP yang dapat memberikan pengaruh yang membangun motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di lingkungan SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur Kabupaten Asahan, sedangkan secara khusus untuk memperoleh data kuantitatif deskriptif yang bersifat objektif dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur.

F. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teori dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menguatkan teori yang berkaitan dengan kinerja guru.
- b. Memperluas kajian teori tentang kinerja guru yang berkaitan dengan persepsi guru tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja.
- c. Untuk menambah informasi dan wawasan pada persepsi guru tentang kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat secara Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur Kabupaten Asahan dalam perbaikan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru di lingkungannya.
- b. Sebagai bahan masukan bagi guru yang bertugas di SMP Negeri Kecamatan Kisaran Timur Kabupaten Asahan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta keterampilan dalam meningkatkan kinerja guru.
- c. Peneliti selanjutnya sebagai bahan bandingan lewat penelitian yang direlevan dikemudian hari.