

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Bangsa Indonesia kini berada di abad 21, merupakan abad yang penuh dengan tantangan dan persaingan kompetitif sehingga menuntut masyarakat Indonesia memiliki kualitas yang tinggi. Sementara itu krisis ekonomi yang berkepanjangan lebih mempertegas perlunya pengembangan sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang tangguh, terampil dan berwawasan keunggulan.

Banyak ahli berpendapat bahwa sumber daya manusia (*human resources*) merupakan determinan kemajuan suatu bangsa. Bangsa yang ingin memenangkan persaingan (kompetisi) di era globalisasi ini, harus meningkatkan mutu sumber daya manusianya. Peningkatan kualitas SDM dapat dicapai melalui pendidikan, karena tanggung jawab terbesar dalam peningkatan kualitas SDM berada pada Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) sebagai penanggung jawab sistem pendidikan Nasional (Fatah, 1998). Tilaar (1999) mengatakan bahwa SDM yang berkualitas di era reformasi yang diminta rakyat dan bangsa Indonesia serta masyarakat kompetitif abad 21, merupakan produk dari sistem pendidikan nasional yang mantap dan tangguh.

Kualitas (*quality*) pendidikan nasional dapat ditingkatkan apabila semua perangkatnya berfungsi dengan baik. Salah satu di antara perangkat yang dimaksud adalah guru. Berdasarkan sejumlah hasil penelitian pendidikan, diyakini bahwa sebagai salah satu faktor dominan yang menentukan tingkat keberhasilan anak didik dalam melakukan proses transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi serta internalisasi etika dan moral ditentukan oleh guru sebesar 34%, pengelola

(kepemimpinan kepala sekolah) 22%, sarana fisik 26%, dan waktu belajar 18% (Fatah, 1998). Karena itu tidaklah berlebihan apabila masyarakat yang mempunyai kepedulian terhadap pendidikan selalu mengarahkan perhatiannya pada berbagai aspek yang berkaitan dengan guru dan keguruan. Sementara itu Saman (1994) mengatakan bahwa peranan guru dalam pendidikan (pengajaran) merupakan ujung tombak bahkan bersifat menentukan

Guru kedudukannya sebagai pemimpin diantara siswanya dan bertanggung jawab untuk mengorganisasikan dan mengontrol kelas serta menciptakan situasi yang kondusif agar peserta didik lebih mudah memperoleh pengalaman belajar secara maksimal dalam rangka mengantarkan anak untuk mencapai tingkat perkembangan tertentu. Tercapainya tujuan pendidikan salah satunya ditentukan oleh kemampuan dan kecakapan yang dimiliki guru dalam melaksanakan pengajaran, yang merupakan gambaran tingkat kinerja guru.

Kinerja guru yang tinggi mendorong tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas. Menurut Mitrani, Dalziel dan Fitt (1992) kinerja merupakan pencapaian sasaran spesifik yang berhubungan dengan peran individual. Pendapat di atas mengisyaratkan bahwa kinerja berhubungan erat dengan pencapaian tugas seorang pekerja. Tercapainya tugas guru secara keseluruhan apabila lulusan yang dihasilkan berkualitas. Indikator kualitas yang dimaksud menurut penulis diantaranya adalah nilai ujian akhir nasional (UAN) tinggi serta lulus keperguruan tinggi negeri.

Belakangan ini masalah guru sering diperbincangkan masyarakat luas. Sorotan tajam dan miring terhadap kinerja guru menjadi bahasan utama disamping kesejahteraan berupa pendapatan (*income*).

Kritikan-kritikan yang dilontarkan berkaitan dengan kinerja guru sebagai berikut. Menurut Rektor Universitas Negeri Jakarta (UNJ) (2001) 62% dari jutaan guru SD, SLTP dan 41,2% dari ratusan ribu guru SMU tidak memiliki kualifikasi mengajar sehingga mengurangi mutu lulusan mulai jenjang SD hingga SMU. Hasil penelitian Sidi (2001) melaporkan bahwa hasil tes guru-guru SLTP dan SMU di DKI Jakarta cukup rendah yaitu hanya memperoleh nilai 5,5 untuk kelompok Matematika Ilmu Pengetahuan Alam (MIPA). Hasil penelitian Balitbang Depdiknas tahun (1998) menunjukkan rendahnya penguasaan mata pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) dan Matematika guru-guru SD, SLTP dan SLTA. Penguasaan guru dalam materi yang diajarkan tidak sampai 50%, padahal seorang guru harus menguasai paling tidak 75% dari seluruh materi pelajaran yang diajarkan. Balitbang Depdiknas seperti dikutip Fattah (1998) menemukan bahwa sebagian besar guru SD dan SLTP hanya mencurahkan sebagian kecil waktunya (*teacher's time*) yaitu 50% untuk melaksanakan pekerjaan pokoknya berupa mengajar di sekolah. Selbihnya digunakan mengerjakan pekerjaan lain untuk memperoleh penghasilan tambahan. Menurut Gadas (1981), Guru menilai kemampuan siswa secara tidak wajar, sedangkan Hartowardjo (1981) mengemukakan bahwa naik kelas sering diukur dari berapa banyak anak didik dapat membayar kepada gurunya. Ahli pendidikan Surakhmat (1981) mengatakan bahwa disiplin kerja pendidik sangat rendah, dan ketertutupan mental pendidik untuk menerima hal-hal baru. Rustijono (1988) mengemukakan bahwa konsentrasi dan perhatian guru kepada murid berkurang karena guru mengajar di berbagai tempat.

Potret buram kinerja guru seperti di atas mungkin saja terjadi dikalangan guru-guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN). Alasan yang cukup kuat berdasarkan laporan bahwa banyak guru MAN yang mengajar di bawah standar (*under qualified*) dan mata pelajaran yang diajarkan tidak sesuai dengan ilmu yang diperoleh di perguruan tinggi (*mismatch*). Tabel 1 menunjukkan kualifikasi guru Madrasah Aliyah (MA).

**Tabel 1: Statistik Guru MA se Indonesia Tahun 2000/2001**

| No | Keterangan             | MA Negeri | MA Swasta |
|----|------------------------|-----------|-----------|
| 1  | Jumlah Madrasah Aliyah | 575       | 2.656     |
| 2  | Jumlah guru PNS        | 11.342    | 1.772     |
| 3  | Jumlah guru non PNS    | 4.589     | 39.208    |
| 4  | Kualifikasi guru       |           |           |
|    | a. SI/PGA              | 736       | 7.241     |
|    | b. D 1                 | 37        | 452       |
|    | c. D 2                 | 152       | 1.570     |
|    | d. D 3                 | 1.522     | 5.042     |
|    | e. S 1 atau di atasnya | 13.754    | 26.675    |
| 5  | Spesialisasi guru      |           |           |
|    | a. Pendidikan Agama    | 4.544     | 13.897    |
|    | b. Pendidikan Umum     | 11.657    | 27.083    |

Sumber: Norma V Liena dan Winarto K Majid, Profil Madrasah Aliyah Indonesia (Jakarta Bagian Proyek EMIS Pergurais, Ditjen Binbaga Islam, Departemen Agama RI, 2001).

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 16.201 guru Madrasah Aliyah Negeri terdapat 2.447 (15,1 %) guru yang pendidikannya tidak memadai untuk menjadi guru Madrasah Aliyah (MA). Pada MA Swasta keadaannya lebih memprihatinkan karena

dari 40.570 guru terdapat 14.305 ( 34,91 % ) yang pendidikannya hanya D-3 atau lebih rendah dari Diploma 3 (D-3).

Disamping itu disinyalir banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahlian yang diperoleh sewaktu dibangku kuliah atau tidak sesuai dengan bidang keahliannya hal ini untuk menutupi kekurangan guru pada bidang-bidang tertentu.

Banyaknya guru yang *under qualified* dan *mismatch* dapat mengakibatkan guru yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkan fasilitas yang tersedia untuk melaksanakan proses pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan.

Gambaran guru seperti diungkapkan di atas tidak menutup kemungkinan terjadi pada MAN di kota Medan yang mengakibatkan kinerja guru MAN menjadi rendah oleh karena itu cukup menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang kinerja guru Madrasah Aliyah di kota Medan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka masalah yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan eksternal. Masalah faktor internal mencakup : (1) kecerdasan intelektual, (2) tingkat pendidikan dan pengalaman, (3) motivasi kerja, (4) sikap inovasi, sedangkan masalah faktor eksternal meliputi (1) kepemimpinan kepala madrasah, (2) tingkat kesejahteraan, (3) penghargaan, (4) komunikasi interpersonal, (5) budaya kerja, (6) sarana dan prasarana.

### **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini tidak mungkin meneliti semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti yang diuraikan pada identifikasi masalah karena keterbatasan pada penulis, oleh karena itu penelitian ini hanya akan meneliti masalah budaya kerja sebagai variabel bebas pertama (X1) sikap inovatif sebagai variabel bebas kedua (X2) serta kinerja guru sebagai variabel terikat (Y).

### **D. Perumusan Masalah**

Beranjak dari pembatasan masalah penelitian yang mencakup budaya kerja, sikap inovatif dan kinerja guru maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MAN di kota Medan ?
2. Apakah sikap inovatif berpengaruh terhadap kinerja guru MAN di kota Medan ?
3. Apakah budaya kerja dan sikap inovatif secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja guru MAN di kota Medan ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru MAN di kota Medan, (2) Pengaruh sikap inovatif terhadap kinerja guru MAN di kota Medan, (3) Pengaruh budaya kerja dan sikap inovatif secara bersama-sama terhadap kinerja guru MAN di kota Medan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis. Manfaat secara teoretis adalah pengembangan ilmu yang relevan dengan masalah penelitian ini serta diharapkan dapat memberikan informasi yang cukup berarti bagi guru MAN mengenai pengaruh budaya kerja dan sikap inovatif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat dan memperkaya khasanah teori-teori yang telah dikemukakan tentang budaya kerja, sikap inovatif dan kinerja guru.

Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

*Pertama*, Para kepala MAN maupun MAS sebagai masukan untuk melakukan evaluasi diri tentang kinerja guru di Madrasah yang mereka pimpin.

*Kedua* Kanwil Depag Provinsi Sumatera Utara sebagai bahan masukan dalam rangka pembinaan, peningkatan dan pengembangan kemampuan guru MAN dimasa yang akan datang.

*Ketiga*, Peneliti lain yang berkeinginan meneliti kinerja guru lebih lanjut, baik secara teoretis maupun praktis terutama menyangkut kinerja guru Madrasah Aliyah.