

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan orang yang melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah. Tugas guru sebagai orang yang melaksanakan kegiatan fungsional menuntut untuk memenuhi harapan banyak pihak. Harapan yang diemban guru antara lain meliputi harapan masyarakat, pemerintah, pengguna tamatan, siswa dan orangtua, atau Stakeholder pendidikan. Untuk memenuhi harapan Stakeholder, guru dituntut mempunyai motivasi berprestasi.

Motivasi berprestasi yang dimiliki setiap guru akan dapat mempengaruhi atau mengawasi orang lain. Guru yang mempunyai prestasi tinggi cenderung berkepentingan dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, suka bersaing dengan pihak lain dalam situasi membuat dia menjadi penentu. Gembira dapat bersaing dengan pihak lain, berusaha dengan cara yang terhormat menjadi pimpinan serta memiliki kemampuan berbicara di depan umum.

Guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi mampu berserikat, maksudnya setiap individu dapat berkasih sayang, memantapkan hubungan berteman, mau menanggung tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan masalah, tidak berpihak, menginginkan umpan balik atas unjuk kerjanya dengan segera serta memiliki kekuatan yang tinggi dan suka bekerja keras.

Prestasi guru akan diukur melalui kemampuannya untuk merealisasikan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 Tahun 2003 pasal 35 yakni sebagai berikut :

1. Standar nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi kelulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala.
2. Standar nasional pendidikan digunakan sebagai acuan pengembangan kurikulum, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, dan pembiayaan.
3. Pengembangan standar nasional pendidikan serta pemantauan dan pelaporan pencapaiannya secara nasional dilaksanakan oleh suatu badan standardisasi, penjaminan, dan pengendalian mutu pendidikan.

Berdasarkan motivasi berprestasi dan arah kebijaksanaan pasal 35 diatas dan dilihat kenyataan melalui Nilai Evaluasi Murni (NEM) tahun ajaran tiga tahun terakhir yang diperoleh siswa pada SMP Kecamatan Labuhan Deli belum menunjukkan hasil prestasi seperti yang diharapkan. Termasuk adanya kecenderungan sebagian gurunya belum menunjukkan motivasi berprestasi yang dapat menunjang terlaksananya sistem pendidikan nasional no 20 tahun 2003.

Terdapatnya kesenjangan motivasi berprestasi diatas didasari oleh berbagai faktor diantaranya, strategi pengembangan diri guru merupakan suatu keharusan karena perubahan berjalan seiring dengan waktu dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Pengembangan diri guru merupakan usaha agar relevansi antara tugas guru dan harapan stakeholder tetap selaras. Keselarasan tugas

guru diarahkan oleh kebijakan pendidikan yang diambil pemerintah. Pemerintah dalam mengambil kebijakan terhadap guru sesuai dengan kondisi mutu pendidikan yang direncanakan.

Strategi perencanaan pendidikan mengacu kepada suatu standar nasional dan diarahkan pula kepada standar mutu pendidikan internasional sebagai anggota masyarakat dunia. Keselarasan kebijakan dan standar mutu pendidikan yang diharapkan merupakan kondisi yang mengharuskan guru untuk mempersiapkan serta mengembangkan dirinya melalui berbagai pendidikan dan pelatihan. Karena guru adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang langsung berinteraksi dengan siswa maka SDM guru perlu dikembangkan secara berkesinambungan.

Faktor kesenjangan lainnya adalah tipe kepemimpinan demokrasi kepala sekolah yang belum mendukung perilaku pimpinan terhadap bawahan. Sebagai Kepala Sekolah harus menyadari bahwa tugasnya ialah mengkoordinasikan pekerjaan dan tugas dari semua gurunya, dengan menekankan rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik kepada setiap guru. Dia harus menyadari, lembaga sekolah bukanlah masalah pribadi, akan tetapi kekuatan organisasi terletak pada partisipasi aktif setiap guru. Sebagai pimpinan mau mendengarkan nasihat dan sugesti semua pihak dan mampu memanfaatkan keunggulan setiap guru seefektif mungkin pada saat-saat yang tepat.

Kepala Sekolah harus memahami bahwa dia tidak mampu bekerja seorang diri karena itu perlu mendapatkan bantuan dari semua pihak. Kepala Sekolah memerlukan

dukungan dan partisipasi dari bawahannya, perlu mendapatkan penghargaan dan dorongan dari atasan, dan butuh mendapatkan dukungan moril dari teman sejawat yang sederajat kedudukannya dengan dirinya.

Dengan demikian sekolah yang dipimpinnya akan terus berjalan lancar, meskipun dia tidak berada di tempat sebab otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawah. Pendelegasian otoritas itu berdampak positif pada semua orang yang merasa pasti dan aman serta senang menunaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan pengamatan dan temuan di lapangan terdapat kesenjangan antara motivasi berprestasi guru dengan strategi pengembangan SDM dan tipe kepemimpinan demokrasi Kepala Sekolah yang kurang mendukung. Untuk mendapatkan solusi manajemen yang ilmiah, penulis memutuskan meneliti di SMP Kecamatan Labuhan Deli Kabupaten Deli Serdang dengan judul : "HUBUNGAN ANTARA STRATEGI PENGEMBANGAN SDM DAN TIPE KEPEMIMPINAN DEMOKRASI KEPALA SEKOLAH DENGAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU SMP KECAMATAN LABUHAN DELI KABUPATEN DELI SERDANG".

B. Identifikasi Masalah

Untuk mencari jalan keluar agar kesenjangan antara kemampuan dan kenyataan yang ditemui seperti yang telah dibahas pada latar belakang masalah berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang penulis lakukan maka dapat dikemukakan beberapa faktor yang menyebabkan motivasi berprestasi guru belum optimal adalah sebagai berikut : (1) tipe kepemimpinan demokrasi yang kurang

mendukung, (2) strategi pengembangan SDM guru belum optimal, (3) kemampuan bekerjasama yang kurang mendukung, (4) kemampuan hak interpersonal guru masih kurang, (5) disiplin kerja yang belum optimal, (6) kecerdasan spritual masih belum optimal, (7) kecerdasan emosional masih belum optimal, (8) iklim sekolah yang belum mendukung, (9) motivasi berprestasi guru belum optimal.

C. Batasan Masalah

Setelah mempelajari beberapa faktor yang menjadi masalah bagi guru SMP Kecamatan Labuhan Deli di atas maka untuk dapat membatasi masalah yang dihadapi faktor prioritas yang perlu diteliti adalah : faktor strategi Pengembangan SDM sebagai variabel bebas satu (X_1) dan faktor Tipe Kepemimpinan demokrasi Kepala Sekolah sebagai variabel bebas kedua (X_2) dan motivasi Berprestasi Guru sebagai variabel tergantung (Y)

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah hubungan antara strategi pengembangan SDM dengan motivasi berprestasi guru SMP Kecamatan Labuhan Deli ?
2. Bagaimanakah hubungan antara tipe kepemimpinan demokrasi kepala sekolah dengan motivasi berprestasi guru SMP Kecamatan Labuhan Deli ?
3. Bagaimanakah hubungan antara strategi pengembangan SDM dan tipe kepemimpinan demokrasi kepala sekolah secara bersama-sama dengan motivasi

berprestasi guru SMP Kecamatan Labuhan Deli ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Besarnya hubungan antara variabel strategi pengembangan SDM dengan motivasi berprestasi guru.
2. Besarnya hubungan antara tipe kepemimpinan demokrasi dengan motivasi berprestasi guru.
3. Besarnya hubungan antara strategi pengembangan SDM dengan tipe kepemimpinan demokrasi secara bersama-sama dengan motivasi berprestasi guru SMP Kecamatan Labuhan Deli.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis, Secara teoretis diharapkan dapat dimanfaatkan bagi pengembangan Ilmu yang berkaitan dengan masalah adanya kesenjangan antara motivasi berprestasi dan strategi pengembangan SDM guru dengan tipe kepemimpinan demokratis yang diteliti dan memperkuat teori – teori yang telah dikembangkan sebelumnya, serta dapat memperkaya khasanah terhadap jenis penelitian yang sama.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan motivasi berprestasi bagi guru maupun pegawai lainnya. Informasi hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan motivasi berprestasi

bagi pegawai yang berada dibawah kepemimpinan pendidikan. Kepemimpinan pendidikan dapat pula mengambil kebijakan dan pijakan teori dalam mengembangkan kompetensi guru.

