

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Masyarakat Indonesia dengan laju pembangunannya masih menghadapi masalah pendidikan yang berat, terutama berkenaan dengan kualitas, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Pendidikan merupakan unsur terpenting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Tidak ada satu bangsa atau negara yang bisa maju tanpa terlebih dahulu memajukan dunia pendidikan. Kemajuan dunia pendidikan akan berdampak positif dalam upaya peningkatan sumber daya manusia.

Mulyasa (2011:3) mengemukakan pengaruh pendidikan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam perkembangan serta kehidupan masyarakat, kehidupan kelompok, dan kehidupan setiap individu. Pendidikan berurusan langsung dengan pembentukan manusia. Pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Dari uraian di atas, tampak bahwa salah satu upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia pendidikannya, dalam hal ini guru.

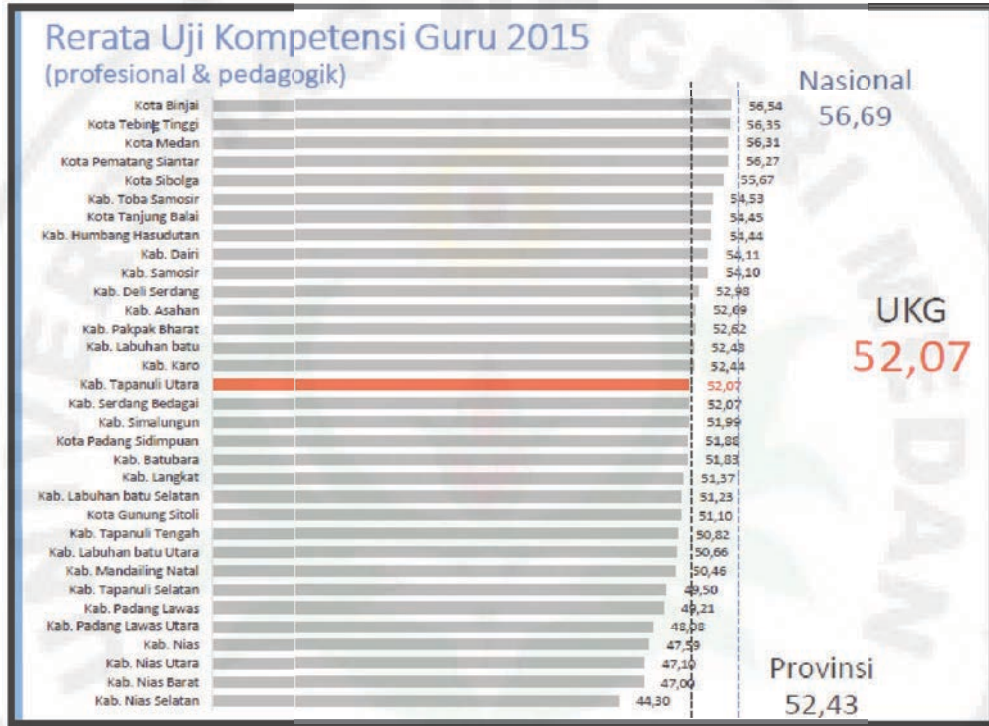
Guru sebagai tenaga pengajar dalam satu lembaga pendidikan perlu meningkatkan kinerja supaya tidak berakibat pada menurunnya kualitas sekolah dan akan mengakibatkan rendahnya hasil belajar siswa yang pada akhirnya akan bermuara pula pada rendahnya kualitas pendidikan.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja dapat diketahui dari sejauh mana proses dan/atau hasil yang ditunjukkan atau diperoleh suatu organisasi.

Upaya perbaikan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah, salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Banyak teori yang mengkaji tentang kinerja, salah satunya teori yang dikemukakan oleh Colquitt, dkk (2009:8) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah mekanisme individu (motivasi kerja, stres, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran, dan pengambilan keputusan); karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan); kelompok mekanisme (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, persepsi tentang kepemimpinan dan perilaku); dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, iklim kerja). Berdasarkan pada teori ini, kinerja (*job performance*) dapat ditentukan oleh faktor motivasi (*motivation*). Salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja guru adalah kepemimpinan pembelajaran kepala sekolah serta budaya organisasi yang berlangsung didalam organisasi.

Pada tahun 2015 hasil UKG secara nasional mencapai 56,69%. Di Provinsi Sumatera Utara pencapaian hasil UKG mencapai 52,42%, sedangkan Kabupaten Tapanuli Utara mencapai 52,07%. Hal ini menggambarkan bahwa di Tapanuli

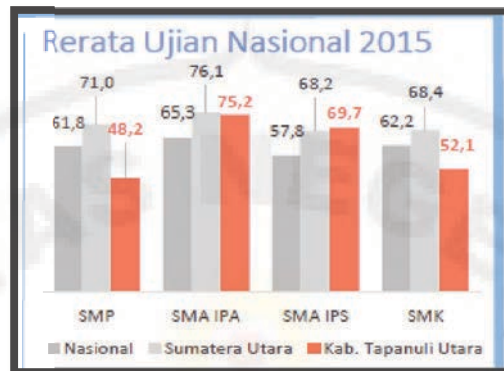
Utara hasil UKG masih dibawah rata rata Nasional dan rata rata Provinsi. Dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1. Rerata Ujian Kompetensi Guru 2015 Di Kabupaten Tapanuli Utara.

Sumber: Neraca Pendidikan Daerah Kab.Tapanuli Utara 2015

Begitu juga pada tahun 2015 hasil UN SMP secara nasional mencapai 56%. Di Provinsi Sumatera utara pencapaian hasil UN SMP mencapai 52,42%, sedangkan Kabupaten Tapanuli Utara mencapai 52,07%. Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan sekolah dalam menuntaskan hasil belajar siswa dalam ujian nasional masih dibawah rata-rata nasional dan rata-rata provinsi. Dapat dilihat pada Gambar 1.2.



Gambar 1.2. Rerata Ujian Nasional 2015 Di Kabupaten Tapanuli Utara.

Sumber: Neraca Pendidikan Daerah Kab.Tapanuli Utara 2015

Dalam melaksanakan tugasnya disekolah, guru selalu berinteraksi dengan seluruh civitas sekolah. Sudah menjadi pemandangan umum guru harus mengikuti tradisi yang ada disekolah, baik dalam bergaul maupun bekerja/mengajar dikelas, dalam hubungan antara manusia, budaya organisasi sangat berpengaruh, baik antara pemimpin dengan bawahan dan antara sesama bawahan, bila budaya organisasi yang berlangsung rendah maka kinerja guru yang dihasilkan akan rendah pula. Ketidakbaikan ini dapat menyebabkan seluruh komponen sekolah tidak menjalankan fungsinya dengan benar, sehingga tujuan sekolah tidak tercapai secara maksimal. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru atau dengan kata lain budaya organisasi yang rendah memiliki potensi rendahnya kinerja guru.

Berdasarkan hasil studi dan informasi yang didapat oleh peneliti di SMP N Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara dalam observasi yang didapat sehubungan dengan kondisi ini adalah banyak kelalaian yang dikerjakan guru (seperti: terus berbicara dengan rekan guru walaupun waktu sudah masuk, mampir sebentar dikantin sekolah saat waktu mengajar, berbicara dengan guru lain diluar kelas) sudah menjadi budaya sekolah tersebut. Hal ini mengindikasikan kinerja

guru sulit untuk dimaksimalkan bila budaya disekolah tersebut tidak mendukung atau mencerminkan sebagai organisasi di tempat belajar. Berdasarkan pengamatan dengan beberapa orang guru di SMP Negeri Kecamatan Sipoholon, sekolah tersebut mengalami masalah kurangnya kinerja guru disekolah. Hal ini ditandai masih adanya guru tidak mengajar dengan alasan urusan keluarga atau pesta, masih ada guru yang belum bisa menyusun Rancangan Program Pembelajaran, masih banyak guru yang belum dapat menciptakan kondisi belajar yang baik di dalam kelas, sehingga siswa terlihat kurang aktif dalam pembelajaran. Guru seharusnya kreatif dalam menciptakan suasana ruangan kelas yang menarik dan nyaman. Selain itu, beberapa guru jumlah jam mengajarnya belum memenuhi jam wajib sesuai rancangan program pembelajaran (RPP). Kebijakan pemimpin yang kurang mendukung tentang pembelajaran yang lebih memperhatikan tentang pembangunan sekolah dan administrasi, suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti teman yang tidak saling mendukung tidak luput dari pengamatan pemimpin.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan bahwa kinerja guru SMP di Kecamatan Sipoholon masih rendah atau bermasalah. Guru yang seyogyanya menjadi ujung tombak dalam lembaga pendidikan menjadi bergeser fungsinya secara perlahan. Guru masih kurang memahami profesinya. Beranjak dari fenomena masalah kinerja tersebut bila dikaitkan dengan beberapa hasil penelitian dan pendapat para ahli, dapat diketahui bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti faktor kepemimpinan pembelajaran, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Selain budaya organisasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan pembelajaran, kepemimpinan merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Banyak model kepemimpinan yang dapat dianut dan diterapkan dalam berbagai organisasi/institusi, baik profit maupun non profit, namun model kepemimpinan yang paling cocok untuk diterapkan di sekolah adalah kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership or leadership for improved learning*). Tentang penerapan kepemimpinan pembelajaran di sekolah, banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa kepala sekolah yang memfokuskan kepemimpinan pembelajaran menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik dari pada kepala sekolah yang kurang memfokuskan pada kepemimpinan pembelajaran. Ironisnya, kebanyakan sekolah tidak menerapkan model kepemimpinan pembelajaran.

Deal dan Petterson (1998), mendefinisikan kepemimpinan pembelajaran yang efektif sebagai berikut: (1) Kepala sekolah mensosialisasikan dan menanamkan isi dan makna visi sekolahnya dengan baik. Dia juga mampu membangun kebiasaan-kebiasaan berbagi pendapat dalam merumuskan visi dan misi sekolahnya, dan dia selalu menjaga agar visi dan misi sekolah yang telah disepakati oleh warga sekolah hidup subur dalam implementasinya; (2) Kepala sekolah melibatkan para pemangku kepentingan dalam pengelolaan sekolah (manajemen partisipatif). Kepala sekolah melibatkan para pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan dan dalam kegiatan operasional sekolah sesuai dengan kemampuan dan batas-batas yuridiksi yang berlaku. (3) Kepala sekolah memberikan dukungan terhadap pembelajaran, misalnya dia mendukung bahwa

pengajaran yang memfokuskan pada kepentingan belajar siswa harus menjadi prioritas. (4) Kepala sekolah melakukan pemantauan terhadap proses belajar mengajar sehingga memahami lebih mendalam dan menyadari apa yang sedang berlangsung didalam sekolah. (5) Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator sehingga dengan berbagai cara dia dapat mengetahui kesulitan pembelajaran dan dapat membantu guru dalam mengatasi kesulitan belajar tersebut..

Tuntutan yang begitu luar biasa terhadap peningkatan prestasi siswa, membutuhkan peran kepemimpinan yang fokus pada pencapaian prestasi siswa dan proses belajar mengajar. Konsep kepemimpinan pembelajaran terfokus pada peningkatan mutu akademik, bukan kepada kesibukan menangani administrasi sekolah seperti gedung, sarana fasilitas atau keuangan, seluruh kesibukannya diperuntukan mempengaruhi kegiatan akademik sekolah yang berkaitan dengan pembelajaran (Suhardan.2010:73). Pembelajaran siswa akan mencapai level yang tinggi, jika proses belajar mengajar menjadi isu sentral dari seluruh manajemen sekolah dan seluruh aktivitas kepala sekolah (Lunenburg & Irby.2006:14).

Walaupun telah banyak rumusan tentang arti kepemimpinan pembelajaran, tetapi fokus dan ketajamannya masih berbeda-beda. Menurut Lunenburg & Irby (2006:14) ada lima aspek karakteristik kepemimpinan pembelajaran, (1) fokus pada pembelajaran, (2) selalu menumbuhkan kerjasama, (3) menganalisis hasil pencapaian siswa, (4) selalu memberi bantuan yang bersifat akademik, (5) merancang kurikulum, pembelajaran, dan penilaian.

Dari konsep kepemimpinan pembelajaran muaranya adalah memberikan layanan prima kepada semua siswa sebagai pelanggan utama sekolah agar mereka

mampu mengembangkan potensi kualitas dasar dan sarat dengan tantangan-tantangan yang terus berubah.

Peraturan Menteri Pendidikan No 16 tahun 2007 tentang kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, seorang guru dituntut memiliki kompetensi yang baik untuk dapat melaksanakan seluruh tugas-tugasnya terutama dalam pelaksanaan proses pembelajaran dikelas. Suryadi (2001:42) mengemukakan guru bermutu harus mempunyai: (1) kemampuan profesional; (2) upaya profesional; (3) waktu yang tercurah untuk kegiatan profesional; dan (4) akuntabilitas. Peran serta guru dalam pendidikan sebagaimana tertuang dalam undang-undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Sasaran utama dari SMP Negeri Kecamatan Sipoholon yaitu dapat menumbuhkan kualitas dan prestasi siswa, peningkatan rata – rata KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal), serta peningkatan kelulusan siswa. Pada kenyataannya sasaran dari SMP Negeri Kecamatan Sipoholon masih belum tercapai, dikarenakan belum adanya peningkatan dari rata – rata KKM selama 5 tahun terakhir dan peningkatan persentase kelulusan selama 3 tahun terakhir. Berdasarkan dari hasil penelitian Gema (2013), menyatakan bahwa kinerja guru berpengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa di SMK Negeri 2 Purwakarta. SMP Negeri Kecamatan Sipoholon juga memiliki permasalahan dalam kepuasan kerja dari guru, diantaranya masih adanya beberapa guru yang masih guru honor

dan ada yang sudah menjadi guru tetap. Bagi guru honor, kepuasan kerja masih belum tercukupi. Kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari segi status / jabatan, tetapi dapat dilihat dari segi lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap yang ditujukan seseorang dalam merasakan pekerjaannya. Menurut Robbins (2006:110) kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya, selanjutnya dikatakan pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisai, memenuhi standar kerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal.. Hal yang sama juga dikemukakan Gibson (2006:106) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja guru adalah bagaimana seorang guru menyikapi pekerjaannya dengan berfikir positif atau negatif, yang dapat memicu bagai mana hasil dan tujuan yang akan dicapai dikemudian hari. Apabila seorang guru berfikir positif tentang kerjanya pasti positif juga hasil yang dicapainya.

Dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, tiga faktor yang diuraikan yakni kepemimpinan pembelajaran, budaya Organisasi dan kepuasan kerja diprediksi merupakan faktor yang lebih dominan. Untuk mengkaji sejauh mana pengaruh faktor tersebut, perlu dilakukan peneliti yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan Pembelajaran, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP N di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara.
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan pembelajaran terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan pembelajaran terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara?
7. Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara?

C. Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang dan identifikasi masalah diatas banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru, sehingga untuk batasan masalah yang akan dikaji dan dianalisis dalam penelitian ini lingkup penelitian ini adalah

kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan pembelajaran, budaya organisasi, kepuasan kerja guru.

Sedangkan subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada guru SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara. Pembatasan masalah ini tidak berarti mengabaikan faktor lain, akan tetapi lebih mempertimbangkan fenomena awal dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah ditulis diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan pembelajaran terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan pembelajaran terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh langsung kepemimpinan pembelajaran terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara.
2. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara.
3. Pengaruh langsung kepemimpinan pembelajaran terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara.
4. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara.
5. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambahkan khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam peningkatan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat pengaruh antara kepemimpinan pembelajaran, budaya organisasi, kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kepemimpinan pembelajaran, budaya organisasi, kepuasan kerja guru selama berada di sekolah.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam upaya terus meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi Dinas Pendidikan

Memberikan masukan tentang upaya peningkatan kinerja guru dalam mengajar yang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan pembelajaran, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

