

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah investasi sumber daya manusia jangka panjang yang mempunyai nilai strategis kelangsungan peradaban manusia di dunia. Negara-negara yang sudah terlebih dahulu menikmati kemajuan dalam bidang ekonomi dan teknologi, menempatkan pendidikan sebagai sesuatu yang paling penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa dan negara. Indonesia merupakan salah satu negara yang tergolong besar di dunia, dilihat dari segi luas wilayah terutama dari segi jumlah penduduk, juga menempatkan pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama. Hal ini dapat dilihat dari isi pembukaan UUD 1945 Alinea IV yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Hal ini terlihat jelas, bahwa didalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Republik Indonesia tahun anggaran 2008/2009, pemerintah telah mengalokasikan dana untuk pendidikan sebesar 20%. Pemerintah telah menyadari dengan sepenuhnya, bahwa untuk mencapai tujuan nasional maka prioritas utama adalah peningkatan sumber daya manusia Indonesia, melalui peningkatan mutu pendidikan.

Ternyata antara harapan dan kenyataan sangat jauh berbeda. Pendidikan Indonesia dianggap banyak kalangan masih rendah. Hal ini dapat dilihat, dimana lulusan dari sekolah atau perguruan tinggi ternyata belum siap

memasuki dunia kerja, dikarenakan minimnya kompetensi yang dimiliki sang lulusan.

Priyono (Kunandar, 2006: 1) mengatakan “bekal kecakapan yang diperoleh dari lembaga pendidikan tidak memadai untuk dipergunakan secara mandiri, karena yang dipelajari di lembaga pendidikan sering kali hanya terpaku pada teori, sehingga peserta didik kurang inovatif dan kreatif”.

Kunandar (2006:1) menambahkan “peringkat *Human Development Index (HDI)* Indonesia masih rendah, tahun 2004 peringkat 111 dari 117 negara dan tahun 2005 peringkat 110 di bawah Vietnam dengan peringkat 108”.

Berbicara lebih jauh tentang pendidikan maka dari beberapa komponen yang terlibat langsung dalam pendidikan itu, guru adalah merupakan komponen terpenting dalam pendidikan itu sendiri. Guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang besar dan strategis, karena gurulah yang berada dalam jajaran terdepan dalam pelaksanaan pendidikan. Gurulah yang langsung berhadapan dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan teknologi yang sekaligus mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa guru mempunyai tugas yang berat, namun mulia dalam mengantarkan tunas-tunas bangsa ke puncak cita-citanya. Bahkan guru di labeli dengan sebutan pahlawan tanpa tanda jasa. Oleh karena itu, sudah selayaknya mempunyai berbagai kompetensi yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Karena dengan kompetensi tersebut, maka guru akan menjadi orang yang profesional

baik secara akademis maupun non akademis. UU RI No. 20 tahun 2003, tentang sistem Pendidikan Nasional bab XI Pasal 39 menyatakan bahwa:

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelola, pengembang, pengawas, teknis untuk meninjau proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama pendidikan di perguruan tinggi.

Disisi lain dinyatakan "Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional" (UU RI No. 14 tahun 2005, Pasal 8). Undang-undang tentang guru dan dosen ini memberikan pengakuan akan keberadaan profesi guru dan dosen yang sudah sepatutnya mendapat perhatian lebih dan prioritas dalam pembangunan nasional.

Namun Profesionalisme guru kini menjadi sesuatu yang banyak disorot bahkan mengemuka di masyarakat seiring dengan tuntutan akan pendidikan yang bermutu. Hal ini dipertegas lagi dengan respon pemerintah dengan mengeluarkan UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dengan undang-undang tersebut, maka harkat dan martabat guru dan dosen semakin mendapat apresiasi karena di dalam UU tersebut telah diatur tentang penghargaan terhadap guru, baik dari segi profesional maupun finansial serta perlindungan hukum dan keselamatan dalam melaksanakan tugas. Tuntutan profesionalisme guru harus diikuti dengan peningkatan kualifikasi dan kompetensi apalagi sekarang ada keharusan mengikuti uji sertifikasi untuk

menentukan kelayakan seorang guru. Oleh sebab itu, guru sebagai ujung tombak dalam pendidikan sangat diharapkan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka salah satu sumber penyebab rendahnya mutu pendidikan itu adalah kurangnya kualitas guru dalam melaksanakan tugas. Faktor penyebab rendahnya kualitas guru mungkin bersumber dari dalam diri individu seperti sikap, kepribadian, emosi yang kurang terkendali, jenis kelamin, umur, pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, kemampuan dan faktor yang bersumber dari luar seperti faktor fisik pekerjaan, faktor sosial, faktor kesejahteraan (gaji), organisasi dan lain-lain.

Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki oleh guru. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan merupakan cerminan yang paling sederhana seorang guru dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Dorongan atau motivasi yang tepat yang diberikan kepada guru berupa penghargaan dan lain-lainnya, akan mengarahkan individu yang bersangkutan untuk menunjukkan sesuatu tingkah laku yang diharapkan dapat memperbaiki kinerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektifitas sekolah sebagai suatu organisasi.

Motivasi perlu dipelihara dan dipupuk, agar dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat mencapai tujuan organisasi yang diharapkan sehingga dengan motivasi tersebut, seseorang terus maju dan berkembang dan bekerja dengan baik untuk mencapai hasil yang semaksimal mungkin. Seorang guru memiliki motivasi yang tinggi pasti tidak cepat puas terhadap hasil kerja

yang telah dicapai, dan dia akan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yang terwujud dalam kinerjanya. Dalam konteks ini, kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, yaitu berupa aktivitas mengajar dalam proses pembelajaran siswa.

Kinerja yang ditunjukkan oleh guru di SMP Negeri Se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang belum memuaskan. Artinya, masih banyak guru memiliki kemampuan yang rendah dalam memahami mata pelajaran yang diajarkan. Hasil observasi menunjukkan bahwa kemampuan pemahaman untuk tiap mata pelajaran masing-masing sekitar 60-75%.

Salah satu yang menjadi faktor penyebab rendahnya kemampuan guru dalam memahami mata pelajaran adalah masih rendahnya tingkat kualifikasi guru pada setiap jenjang pendidikan. Berkaitan dengan hal tersebut, Jalal dan Supriadi (2001:262) mengemukakan:

“Dalam kenyataannya mutu guru amat beragam. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa tingkat penguasaan bahan ajar dan keterampilan dalam menggunakan metode mengajar yang inovatif masih kurang. Dilihat dari tingkat pendidikannya, sebagian besar guru SD, sekitar separuh guru SMP dan sekitar 20% guru SMA masih berpendidikan kurang (*Underqualified*) dari yang dituntut.”

Berdasarkan pendapat di atas dan temuan peneliti di lapangan sewaktu mengadakan observasi pendahuluan bahwa 45 orang (15%) dari jumlah guru yang mengajar di SMP Negeri se Kecamatan Percut Sei Tuan (310 orang) mempunyai pendidikan D<sub>1</sub> – D<sub>3</sub>, dan 4 orang (1,3%) mempunyai pendidikan S<sub>2</sub>. Hal ini mengidentifikasi bahwa rendahnya kinerja guru disebabkan oleh kualifikasi pendidikan yang kurang sesuai dengan tuntutan pendidikan

guru itu sendiri. Rendahnya kualifikasi pendidikan guru ini tentu tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki oleh guru itu sendiri untuk meningkatkan kemampuannya melalui peningkatan kualifikasi pendidikan.

Dalam organisasi sekolah, kepala sekolah merupakan pimpinan yang bertanggung jawab atas kelangsungan organisasi tersebut. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Supriadi (1998:346) menyatakan bahwa “Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah dan menurunnya perilaku nakal peserta didik”. Oleh sebab itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990 menyatakan bahwa “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pemberdayaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Disamping itu, Sugiono (2007:27) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja kemampuan dan motivasi kerja. Jika dirangkum dan dilaksanakan oleh kepala sekolah dengan penuh tanggung jawab, maka akan tercapai kepemimpinan yang efektif.

Dengan demikian abilitas dan motivasi adalah sebagai faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas seseorang dapat ditentukan oleh *skill* dan

pengetahuan, sedangkan *skill* dapat dipengaruhi oleh kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat. Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang yang disebut dengan motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang yang disebut dengan motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat berdampak positif tetapi dapat pula bersifat negatif bagi seorang guru.

Berdasarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas seperti yang disebutkan diatas, maka selanjutnya penulis tertarik untuk penelitian yang berjudul **“Hubungan Motivasi Kerja Guru dan Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Percut Sei Tuan”**.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas serta hasil pengamatan (observasi/pendahuluan), maka dapat diidentifikasi masalah yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas di kelas sebagian masih rendah.
2. Rendahnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar di kelas.
3. Aktivitas guru dalam mengikuti forum-forum/temu ilmiah masih kurang.
4. Partisipasi guru dalam kelompok kerja guru atau Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) masih kurang.

5. Kepala sekolah masih kurang memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi guru-guru.
6. Kepala sekolah kurang memperhatikan pemberian insentif kepada guru-guru.
7. Kelengkapan fasilitas penunjang proses pembelajaran masih kurang memadai.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas pertimbangan metodologis, dan waktu yang tersedia serta studi pendahuluan, maka tidak mungkin meneliti semua masalah yang teridentifikasi. Oleh sebab itu, peneliti membatasi lingkungan masalah yang paling penting dan krusial untuk di seleksi yaitu hubungan motivasi guru dan efektifitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri se Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru?
2. Seberapa besar hubungan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.



3. Seberapa besar hubungan antara motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru.
2. Untuk mengetahui besarnya hubungan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru
3. Untuk mengetahui besarnya hubungan motivasi kerja guru, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini akan bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen dalam bidang pendidikan kinerja dan manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan pendidikan formal dan menambah khasanal, keilmuan di bidang pengembangan organisasi pendidikan yang lebih jauh penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan pada penelitian berikutnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru dalam penyelenggaraan pendidikan.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini akan dapat dimanfaatkan para penyelenggara pendidikan terutama kepala sekolah dan guru untuk mewujudkan pengelolaan pendidikan formal yang efisien dan efektif. Begitu juga hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sekaligus memberikan sumbangan informasi bagi Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri se Kecamatan Percut Sei Tuan. Disamping itu, penelitian ini merupakan titik awal untuk melakukan penelitian-penelitian berikutnya dalam bidang manajemen pendidikan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang.

