

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru selalu menjadi bahan kajian oleh para pakar pendidikan, sehingga muncul paradigma baru pendidikan dengan berbagai konsep pendidikan yang belum tentu dapat terwujud. Hal ini didasari oleh adanya subsistem dari sistem yang ada tidak memberikan dukungan secara utuh, baik itu kebijakan tentang pendidikan, sumber daya manusia (guru) ataupun lembaga-lembaga lain yang kurang mempunyai perhatian yang serius terhadap dunia pendidikan.

Berawal dari proses pembelajaran yang berkualitas akan tersistematis dalam pencapaian tujuan yang optimal, jika mempunyai dukungan yang memadai, teratur, tertib dan disiplin membuat kinerja guru itu akan lebih baik. Berarti optimalnya kinerja guru karena sistem dan komponen memiliki satu pandang yang serasi dan sejalan. Jika demikian maka tidak diragukan lagi bahwa kualitas pendidikan secara bertahap akan mencapai harapan yang dicita-citakan.

Untuk mendapatkan dan melakukan semua itu tidaklah semudah yang diperkirakan, akan tetapi membutuhkan peran aktif berbagai komponen pendidikan. Disadari bahwa setiap permasalahan pendidikan terutama anak didik selalu disandarkan pada kinerja guru. Guru selalu disalahkan jika terjadi anomali-anomali pendidikan yang kehilangan karakter pedagogisnya,

sementara eksistensi guru dengan berbagai permasalahannya tidak mendapatkan perhatian yang serius, akhirnya terjadilah kesenjangan."Kesenjangan antara status sosial ekonomi guru dan tuntutan masyarakat yang semakin besar ini menempatkan guru dalam posisi terjepit. Jika mutu pendidikan turun maka guru yang disalahkan. Maraknya perkelahian antar pelajar menjadikan guru sebagai sasaran umpatan oleh masyarakat.

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa keberhasilan dan kegagalan pendidikan adalah kausalitas dari *performance* guru. Hal ini sangat dimaklumi, namun perlu diperhatikan eksistensi guru di lapangan dari *realita* kehidupannya. Perhatian yang khusus dari berbagai pihak yang memiliki kepentingan akan masa depannya perlu diprioritaskan. Karena semua itu banyak faktor yang mempengaruhinya.

Kinerja guru dalam mengaplikasikan tugas dan tanggung jawabnya terutama dalam proses pembelajaran tidaklah semudah membalikkan telapak tangan atau guru hanya menyampaikan ilmu pengetahuan saja, akan tetapi lebih luas dari itu, bahwa tugas dan tanggung jawab guru sebagaimana diungkapkan oleh Usman (1995:4) meliputi tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi artinya suatu jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu

pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Sementara itu tugas guru dalam bidang kemanusiaan meliputi bahwa guru di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua.

Pendapat di atas sejalan dengan argumentasi Tafsir (1994:53) tentang tugas guru yang lebih memperjelas dan menambahkan komponen lain yang dapat menimbulkan *feed back* dari hasil kerja, yaitu : (1) membuat persiapan mengajar, (2) mengajar, (3) mengevaluasi hasil belajar. Kemudian diperjelas kembali bahwa setelah dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab guru dalam pengajaran dengan baik barulah guru dapat melakukan tugas mendidik seperti memotivasi, memberi contoh memuji dan lain sebagainya.

Idealnya, kinerja guru memang harus seperti tugas dan tanggung jawab yang dikemukakan, sehingga guru benar-benar memiliki nilai profesional yang baik. Namun realitas yang ditunjukkan justru sebaliknya, hasil penelitian Nuraini (2009: 90) menyebutkan masih ditemukan guru yang memiliki kinerja yang rendah dengan tidak menyusun sendiri silabus, rencana pembelajaran, tes yang terstandar dan perangkat pengajaran lainnya. Di samping itu, fenomena yang juga dapat dijadikan masih rendahnya kinerja guru dengan adanya dugaan kecurangan dalam penyelenggaraan Ujian Nasional (UN) yang dilakukan oleh segelintir guru sebagaimana disetir oleh Komunitas Air Mata Guru (KAMG) Sumatera Utara dengan tujuan untuk memperoleh presentase kelulusan dan prestise sekolah.

Sementara itu dalam tataran teori seperti yang dikemukakan Sanusi dkk. (1999: 34) menjelaskan bahwa kinerja guru secara rinci meliputi empat fungsi. Pertama, merencanakan program belajar-mengajar yang mencakup kegiatan: (1) perumusan tujuan instruksional, (2) penguraian dan mendiskripsikan satuan pokok bahasan, (3) perancangan kegiatan belajar-mengajar, (4) pemilihan media dan sumber belajar, dan (5) penyusunan instrumen evaluasi. Kedua, melaksanakan dan memimpin proses belajar-mengajar yang mencakup kegiatan: (1) pembimbingan dan pengarahan proses belajar-mengajar, (2) pengaturan dan perubahan suasana belajar-mengajar, (3) penetapan dan perubahan urutan kegiatan-belajar. Ketiga, menilai kemajuan belajar dengan kegiatan: (1) pemberian skor hasil evaluasi, (2) pentransformasian skor menjadi nilai, (3) penetapan peringkat. Akhirnya, Menafsirkan dan memanfaatkan berbagai informasi hasil penilaian dan penelitian untuk memecahkan masalah profesional kependidikan.

Suprihanto dalam Darma (2005:78) juga menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja di antaranya bakat, pendidikan dan pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, komitmen, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya.

Kinerja yang ditampilkan guru dalam tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat dipisahkan dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, disiplin dan

iklim kerja, perilaku komunikasi, perencanaan, pengawasan, pelaksanaan tugas, evaluasi, budaya kerja.

Koordinasi dan motivasi juga merupakan dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru, sebab seseorang yang melaksanakan tugas mengajar tanpa adanya koordinasi, akan kurang menunjukkan dinamika kerja yang harmonis, karena ia bekerja hanya berdasarkan kemampuan individual yang tidak luput dari kekurangan dan kelemahan, sementara ketika melakukan koordinasi tentang tugas, orang lain akan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau solusi dari permasalahan yang tidak dapat diatasi secara individual. Apalagi jika dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya itu tidak didukung oleh motivasi berprestasi, sangat sulit untuk dipercaya jika kinerja itu akan optimal.

Koordinasi merupakan unsur manajemen yang dapat meningkatkan kualitas proses belajar mengajar yang lebih baik, karena setiap sesuatu yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran selalu ada hubungan atau komunikasi yang baik antara guru dengan guru atau guru dengan kepala sekolah bahkan dapat meluas koordinasi dengan warga sekolah, sehingga setiap kelemahan dan kekurangan yang ada dapat di atasi bersama-sama. Hal ini lebih baik dari pada mengatasi permasalahan sekolah dengan cara individual. Berarti jika guru dan kepala sekolah selalu melakukan koordinasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan dapat meningkatkan kinerja guru.

Dengan demikian optimalisasi kinerja guru sangat ditentukan oleh koordinasi yang dilakukan kepala sekolah dengan guru. Idealitas ini tidak sejalan dengan pengetahuan pendahuluan yang dilakukan penulis ke SMA Negeri 1, SMA Negeri 2, SMA Bhayangkari, SMA Panglima Polem dan SMA Methodist, dalam pelaksanaan koordinasi seluruh guru jarang dilakukan, Kepala sekolah hanya melakukan koordinasi dengan guru-guru tertentu saja, dan itupun jika ada masalah yang memang harus diberitahukan kepada guru. Sementara sebagian guru lagi jarang mendapatkan perlakuan yang sama dari Kepala sekolah dalam konteks koordinasi tersebut, sehingga mengakibatkan kecemburuan sosial dan ketidak akrabannya guru dengan kepala sekolah secara unit kerja. Hal ini menimbulkan efek ketidakpercayaan guru kepada kepala sekolah, akibatnya guru bekerja sebatas rutinitas saja, hadir ke sekolah jika ada jam mengajar dan merasa acuh tak acuh terhadap permasalahan di sekolah.

Disamping itu juga, hasil pengamatan awal di beberapa SMA yang ada di Kecamatan Rantau Utara juga menunjukkan lemahnya penghargaan dari kepala sekolah akan motivasi berprestasi guru yang ditandai dengan adanya guru yang berprestasi, namun tidak ada penghargaan yang diperolehnya, tidak adanya umpan balik dari kinerja yang baik yang dicapai guru dalam pelaksanaan tugasnya. Jika fenomena awal ini dikaitkan dengan teori yang berlaku menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memiliki daya dukung yang cukup baik bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Motivasi yang tinggi dapat membuat guru bekerja secara maksimal sehingga

prestasi kerja akan tercapai dengan baik, otomatis kinerja dengan prestasi yang baik akan dapat mempermudah pencapaian tujuan. Syahril, (2000:i) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pimpinan dengan koefisien korelasi sebesar 0,66 sehingga motivasi berprestasi mampu memberikan sumbangan efektif sebesar 43,5% terhadap kinerja pimpinan.

Lahirnya motivasi yang tinggi, akan mendorong guru menunjukkan kinerja yang tinggi pula, sebaliknya jika motivasi berprestasi guru rendah maka diyakini rendah pula kinerjanya. Konteks di ataslah yang terjadi pada Guru yang bekerja dengan penuh tanggung jawab, cenderung dibiarkan tanpa adanya perhatian. Kepala sekolah hanya berprinsip, yang penting guru masuk kelas dan mengajar, sehingga keberadaan sekolah belum menunjukkan prestasi yang diharapkan. Jika ini dibiarkan saja tanpa adanya perubahan dikhawatirkan kinerja guru bukan semakin baik tetapi akan semakin kacau, sesuai dengan nilai-nilai profesionalisme guru.

Berdasarkan realitas di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Hubungan Koordinasi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru SMA di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu”.

B. Identifikasi Masalah

Guru adalah figur manusia yang memiliki posisi yang paling strategis dalam kegiatan pendidikan di jalur sekolah. Usaha-usaha yang dilakukan

dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembinaan kurikulum, perbaikan sarana dan prasarana serta penyesuaian peraturan tidak akan memberikan makna yang berarti jika tidak didukung oleh guru yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi. Karena proses penyelenggaraan pendidikan sebagai upaya pengembangan kepribadian dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia hanya akan mencapai hasil yang optimal jika didukung oleh kinerja dan kemampuan guru yang tinggi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi dianggap berhubungan dengan peningkatan kinerja guru: Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja guru? Apakah banyaknya beban tugas yang diberikan dapat menurunkan kinerja guru? Adakah hubungan antara rendahnya pendapatan yang diterima dengan kinerja guru? Adakah hubungan antara komitmen guru terhadap tugas dengan kinerja guru? Apakah pengetahuan manajemen kelas dapat meningkatkan kinerja guru? Apakah intensitas guru mengikuti pelatihan berhubungan dengan kinerja guru? Bagaimana kecenderungan iklim organisasi dengan peningkatan kinerja guru? Adakah hubungan antara iklim kerjasama dengan peningkatan kinerja guru? Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan peningkatan kinerja guru? Apakah terdapat hubungan motivasi berprestasi dengan peningkatan kinerja guru? Apakah terdapat hubungan koordinasi kepala sekolah dengan guru dengan peningkatan kinerja guru?.

C. Pembatasan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi dengan maksud untuk memperoleh ruang lingkup penelitian yang lebih jelas atau fokus, dan menghindari terjadinya pengembangan analisis data yang mengambang. Adapun permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada dua faktor yang diduga dominan berhubungan dengan kinerja guru yakni faktor koordinasi kepala sekolah dan motivasi berprestasi.

Kinerja guru dibatasi sebagai hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Koordinasi kepala sekolah dibatasi sebagai upaya kepala sekolah dalam melakukan hubungan kerjasama yang baik dan terarah kepada guru dalam mencapai tujuan yang sama, dan motivasi berprestasi dibatasi sebagai dorongan untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pembatasan masalah ini bukan berarti mengecilkan atau mengabaikan kontribusi faktor lain akan tetapi lebih pada pertimbangan-pertimbangan fenomena awal dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah, identifikasi, dan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara koordinasi kepala sekolah dengan kinerja guru SMA di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu ?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMA di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu ?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara koordinasi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara koordinasi kepala sekolah dengan kinerja guru SMA di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu
2. Untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMA di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu.
3. Untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara koordinasi kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna secara teoretis maupun praktis.

1. Manfaat Teoretis

- a. Untuk menambah khazanah pengetahuan tentang kinerja guru, koordinasi kepala sekolah dan motivasi berprestasi di kalangan guru SMA Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan penelitian.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dilakukan dapat bermanfaat bagi:

- a. Kepala Sekolah SMA Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu, untuk dijadikan bahan pertimbangan dan masukan/sumber informasi dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan perencanaan, pengembangan dan pembinaan guru dan dapat pula dijadikan sebagai alternatif dalam pemecahan permasalahan berkenaan dengan koordinasi kepala sekolah dan motivasi berprestasi sehingga kinerja guru akan semakin meningkat.
- b. Guru, khususnya SMA Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu untuk dapat mengembangkan diri mereka secara optimal dan maksimal serta pandangan yang positif terhadap koordinasi kepala sekolah dan motivasi berprestasi dalam rangka peningkatan kinerja guru.

- c. Peneliti lain, sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan juga sebagai penelitian yang relevan.

