

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sekolah sebagai pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Sejalan dengan itu Sagala (2008:41) menyatakan "Melalui pendidikan yang tepat dan berkualitas, seorang anak mempunyai bekal untuk meraih masa depan yang gemilang sebagaimana yang diinginkannya". Selanjutnya Rusmana (2007:2) menyatakan pembelajaran merupakan proses pembudayaan dalam arti pembelajaran menjadi wahana untuk terjadinya penyampaian budaya ilmiah dan kebudayaan kehidupan kepada siswa sebagai generasi penerus.

Guru merupakan bagian yang begitu penting di dalam organisasi pendidikan dan memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan Mutmainnah (2008:3) yang menyatakan, salah satu unsur penting dan utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Selanjutnya dikatakan gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia.

Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Ketika orang tua mendaftarkan anaknya ke sekolah, pada saat itu juga ia menaruh harapan terhadap guru, agar anaknya dapat berkembang secara optimal.

Kita merasa terharu dan terkesan disaat kita mendengar syair lagu: *"kita jadi bisa, Menulis dan membaca, Dari siapa ....., kita jadi tahu, beraneka bidang ilmu, dari siapa..... kita jadi pintar dibimbing Pak Guru, kita jadi pandai dibimbing Bu Guru, gurulah pelita penerang dalam gulita, jasamu tiada tara. Lagu*

ini mewakili impian dan harapan murid-murid, yaitu mempunyai guru yang baik hati, mengajar menulis dan membaca dengan ramah, bagai pelita yang dapat menerangi serta memahami perasaan anak didik dan mampu membimbing dengan sepenuh hati agar murid-murid itu nanti bisa menjadi orang yang berguna kelak di kemudian hari.

Sebagai seorang guru yang baik, seyogyanya kita lebih memahami pengertian mengenai pendidikan itu sendiri sesuai dengan Undang-undang Sisdiknas no. 19 tahun 2003, pendidikan diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Hasruddin (2008:47). Menyatakan peranan guru dalam proses pembelajaran meliputi banyak hal di antaranya sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan, partisipan, perencana, supervisor, motivator, dan konselor.

Guru dipandang sebagai manusia bijaksana dan berwibawa, sarjana yang sujana, berkedudukan terhormat menyiapkan warga negara yang terpelajar, maju dan sumber daya insan yang terampil, Tilaar (1992:141). Dengan demikian guru sebagai tulang punggung pendidikan diharapkan mampu dalam memberi pembelajaran. Performance guru yang menarik akan menumbuhkan motivasi berprestasi (*needs for achievement*) dari peserta didik.

Secara konsep guru memiliki peran utama dalam sistem pendidikan, namun dalam prakteknya masih dijumpai bahwa guru itu tidak memiliki kemandirian dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang guru. Hal ini sesuai apa yang dikemukakan Mutmainnah (2008:2), kebanyakan guru bekerja atas

dasar instruksi dari atasan, bukan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru, oleh karenanya pemberdayaan menjadi masalah yang krusial yang mengakibatkan banyak guru tidak efektif mengajar.

Data dari United National Development Projek (UNDP) tahun 2000 menyatakan, mutu SDM Indonesia berada di urutan 109, jauh di bawah Malaysia dan Brunai yang masing-masing berada pada urutan ke 61 dan 32, Data yang ditunjukkan oleh United National Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO) tahun 2000 mengemukakan bahwa kualitas pendidikan Indonesia pada urutan 119 jauh di bawah Negara berkembang. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Balitbang PDIP pada tahun 2007 seperti dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1.1 Persentase Guru Sesuai Profesinya hasil penelitian PDIP

Guru	Persentase guru yang layak sesuai dengan profesinya
SD	50,7 %
SMP	64,1%
SMA	67,1%

Sumber Balitbang PDIP : 2007

Hal ini menunjukkan rata-rata keseluruhan guru mulai dari guru SD, SMP, dan SMA rata-rata 60,3% belum profesional atau belum layak jadi seorang guru.

Data ini menunjukkan rata-rata bahwa kualitas pendidikan Indonesia masih rendah. Hal itu juga sependapat dengan Purba (2009:91) yang menyatakan salah satu persoalan pendidikan yang sedang dihadapi bangsa kita adalah persoalan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan.

Kesalahan guru dalam memahami profesinya akan mengakibatkan bergesernya fungsi guru secara perlahan-lahan. Pergeseran ini telah menyebabkan dua pihak yang tadinya sama-sama membawa kepentingan dan saling membutuhkan, yakni guru dan siswa, menjadi tidak lagi saling membutuhkan.

Akibatnya suasana belajar sangat memberatkan, membosankan, dan jauh dari suasana yang membahagiakan. Dari sinilah konflik demi konflik muncul sehingga pihak-pihak didalamnya mudah frustrasi lantas mudah melampiaskan kegendahan dengan cara-cara yang tidak benar. Hal ini menandakan ketidakpuasan seorang guru sehingga kinerjanya juga tidak baik. Dari uraian itu nampak adanya kesenjangan antara sosok seorang guru yang diharapkan dengan realita yang terjadi.

Hal serupa juga terjadi di SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui kunjungan ke beberapa SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang pada bulan Pebruari 2010 yang lalu diantaranya : SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan, SMK Negeri 1 Lubuk Pakam, SMK Negeri 1 Kutalimbaru dan SMK Negeri 1 Patumbak, realita yang terlihat di lapangan melalui hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa orang guru, ternyata sebagian besar guru belum bisa membuat sendiri silabus, rencana program pengajaran (hanya memfoto copy milik sesamanya guru), alat peraga dan belum menggunakan alat atau sarana yang telah ada terutama *saa*, melakukan praktek.

Keterpaksaan guru dalam mengajar masih terlihat, hal ini ditandai dengan guru datang terlambat, dan tidak masuk mengajar dengan alasan sakit, urusan keluarga, pesta dan lain-lain, yang dilakukan oleh beberapa orang guru secara berulang dengan alasan yang sama. Selain itu, masih ada guru yang duduk-duduk di meja piket dan kantin pada saat proses pembelajaran berlangsung padahal guru tersebut seharusnya masuk di kelas memberikan materi pembelajaran sesuai dengan roster mengajar guru yang ada di meja piket. Dalam suasana ruangan ternyata masih ditemukan juga siswa mencatat di papan tulis sementara guru tidak berada di ruangan kelas tersebut hal ini juga menandai bahwa guru kurang kreatif tidak punya inisiatif dan tidak mampu menciptakan suasana belajar yang nyaman dan menarik

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kinerja guru bermasalah di SMK negeri Kabupaten Deli Serdang. Jika hal ini terus terjadi, tanpa adanya kesadaran guru dalam mengapresiasi dirinya sebagai seorang guru yang berkinerja tinggi, maka peningkatan mutu pendidikan kita tidak akan beranjak dari keadaan yang sekarang. Bagaimanapun juga kualitas pendidikan di Indonesia harus mampu bersaing di dunia internasional. Oleh karena itu perlu dicari solusi dengan memperbaiki kualitas kinerja guru.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja atau keberhasilan guru dalam mengajar baik dari dalam maupun dari luar diri guru itu sendiri ditemukan oleh beberapa peneliti. Teori jalur sasaran yang dikembangkan oleh Robert House, merupakan model kontinjensi kepemimpinan yang meringkas unsur-unsur utama dari penelitian kepemimpinan Ohio mengenai awal dan pertimbangan serta teori pengharapan pada motivasi. Dalam teori sasaran Robbin (2006:448) mengatakan bahwa kinerja itu dipengaruhi oleh perilaku pemimpin, faktor kontinjensi lingkungan, dan faktor kontinjensi bawahan. Selengkapnya dapat dilihat dalam gambar di bawah ini:



Gambar 1.1 Teori Jalur Sasaran Menurut Robert House  
Sumber :Stephen P. Robbins, Perilaku Organisasi, 2006

Perilaku pemimpin direktif adalah otokratis, tidak ada partisipasi bawahan, perintah khusus dari pemimpin. Kepemimpinan partisipatif meminta dan menggunakan saran-saran bawahan membuat keputusan. Kepemimpinan berorientasi prestasi pemimpin mengajukan tantangan untuk menarik dan merangsang bawahan mencapai tujuan serta melaksanakannya. Kepemimpinan suportif selalu bersedia menjelaskan mudah didekati. Pengaruh positif pada pekerja dengan tugas tertekan, Blanchard (1982:178)

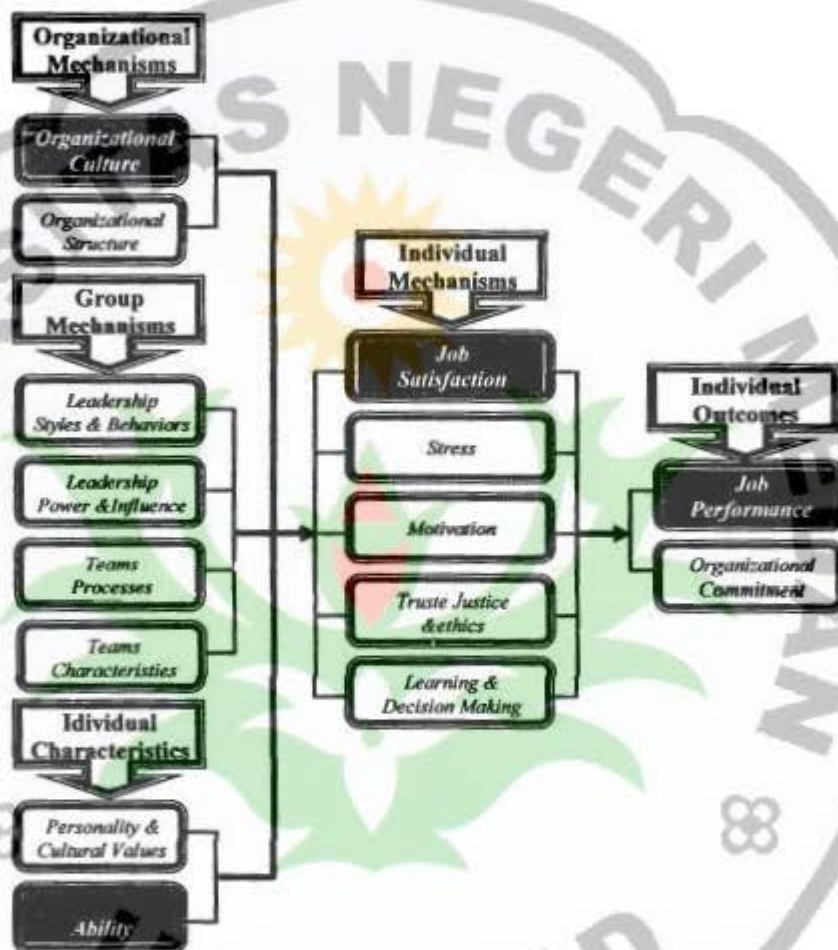
Faktor kontingensi lingkungan yaitu struktur tugas mencakup apakah tugas mempunyai definisi, deskripsi pekerjaan dan prosedur kerja yang jelas dan pasti. Sistem wewenang formal mencakup jumlah kekuasaan yang digunakan pemimpin serta apakah kebijaksanaan dan pengaturannya. Membatasi perilaku bawahan karakteristik kelompok kerja mencakup tingkat pendidikan bawahan dan kualitas hubungan diantara bawahan satu sama lain.

Faktor kontingensi bawahan yaitu fokus kendali yang mencakup tentang keyakinan diri. Pengalaman mencakup masa kerja, pelatihan, penataran, perbandingan, situasi, mutu dan keanekaragaman pengalaman, persepsi, kemampuan mencakup inteligensi, keterampilan dan potensi yang dimiliki bawahan.

Peters dan Waterman (1987:71) melakukan kajian terhadap kinerja yang unggul. Hasil kajiannya dalam "*In Search of Excellence : Lessons From Americas Best Business Run*" menyimpulkan bahwa ada tujuh faktor pemyumbang terhadap efektivitas organisasi menggambarkan kinerja organisasi yang kemudian dipopulerkan dengan sebutan 7-S Framework. Masing-masing konsep dari 7-S Framework dijelaskan sebagai berikut:

1. *Strategy* (Strategi) adalah seperangkat tindakan yang koheren sebagai suatu pola tanggap organisasi terhadap lingkungannya dalam rencana jangka panjang berkenaan dengan alokasi dan penggunaan sumber daya tersedia untuk mencapai tujuan.
2. *Structure* (Struktur) adalah susunan yang menggambarkan hubungan antara pembagian tugas dan tanggungjawab dalam suatu organisasi.
3. *Systems* (Sistem) adalah keseluruhan proses dan prosedur dalam suatu keteraturan yang utuh dan terintegrasi dalam suatu organisasi. Dengan system kita dapat mengetahui cara bagaimana suatu organisasi beroperasi.
4. *Staff* (Staf/Karyawan) adalah orang-orang yang terlibat dalam pengelolaan organisasi perusahaan. Penekanannya bukan pada aspek individualnya, tapi pada aspek demografi perusahaan (*demographics corporate*).
5. *Style* (Gaya) adalah bukti nyata (*tangible evidence*) yang ditunjukkan oleh manajemen yang menggambarkan apa yang dianggap penting. Bukti nyata berupa cara manajemen menggunakan waktu dan perhatiannya melalui symbol-simbol perilaku. Menurut Pascale dan Athos (1981: 81) menyatakan "*style refers to characterization of how to key managers be have in achieving the organizations goals; also the cultural style of the organizations*".
6. *Skills* (Keahlian/Keterampilan) adalah kapasitas kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki manajemen dan seluruh karyawan perusahaan. Armstrong (1984:19) menyebutkan sebagai "*the capabilities of key people*". Sedang Waterman (1987:71) menyatakan bahwa kemampuan pengelolaan oleh karyawan secara keseluruhan dalam organisasi (*skill as whole in organization*), bukan kemampuan per individu.
7. *Shared Values/Superordinate goals* (Nilai-nilai bersama) yaitu nilai-nilai dasar yang menyatakan suatu tujuan dalam menentukan citra organisasi, yang dikembangkan bersama oleh orang yang berada dalam organisasi tersebut.

Peneliti lain Colquitt, LePine, Wasson, mengemukakan bahwa *performance* dapat dipengaruhi oleh *organizational mechanisms*, *group mechanisms*, *individual characteristics*, dan *individual mechanisms*, Colquitt (2009:34). Selanjutnya dapat dilihat dalam gambar skema berikut ini:



Gambar 1.2 Teori Jalur Sasaran Menurut Colquitt, LePine, Wason

Sumber : Colquitt Jason A. , Jeffery A. Lepine, Michael J. Wason. 2009. *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw Hill.



Mekanisme organisasi diantaranya mencakup struktur budaya organisasi, struktur organisasi. Mekanisme tim mencakup perilaku dan gaya kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, dan karakteristik tim. Karakteristik individu mencakup kepribadian dan nilai-nilai etika dan kemampuan berupa kecerdasan/inteligensi termasuk kecerdasan emosional. Mekanisme individu termasuk kepuasan kerja, stres/tekanan, motivasi, keadilan, dan pengambilan keputusan. Sedangkan hasil yang diharapkan adalah kinerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian ini ditemukan bahwa secara empiri terdapat beberapa perbedaan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa berbagai variabel ditemukan dalam mempengaruhi kinerja, sehingga dalam melakukan penelitian tentang kinerja peneliti mendapatkan peluang untuk menemukan variabel lain sebagai alternatif pemecahan masalah dari fenomena permasalahan kinerja guru, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru untuk diteliti adalah kepuasan kerja, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi.

Jika dugaan ini teruji maka konsep tentang hubungan keempat variabel kinerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kecerdasan emosional dapat digunakan untuk menjelaskan dan menemukan alternatif terhadap pemecahan masalah kinerja guru di SMK Negeri Deli Serdang. Beranjak dari pemikiran ini, maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul " Pengaruh Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang ".

## B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dikemukakan sebelumnya yaitu kecerdasan emosional guru yang belum dipahami, budaya organisasi yang kurang diterapkan dan kepuasan kerja guru yang belum terpenuhi, serta kinerja guru yang belum memuaskan maka perlu dijelaskan arti kecerdasan emosional sehingga guru merasa puas dalam tugasnya sehari-hari sebagai seorang guru, dengan memberi pemahaman kecerdasan emosional sehingga guru dalam melaksanakan tugasnya lebih bertanggung jawab akan fungsinya sebagai seorang guru serta menjelaskan arti budaya organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga kinerja guru akan semakin baik. Sehubungan dengan itu, maka dapat diidentifikasi masalah, yaitu : (1) faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?; (2) faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?; (3) apakah kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?; (4) apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?; (5) apakah kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?; (6) apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?; (7) apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?; (8) apakah kecerdasan emosional dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru?; (9) apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru?; (10) apakah iklim kerja dapat mempengaruhi kinerja guru guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?; (11) apakah kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang?;

### C. Pembatasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan arah penulisan penelitian ini kepada tujuan penulisan, maka pembatasan masalah sangat diperlukan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi sekaligus mendukung kepuasan kerja dan kinerja guru, namun dalam lingkup penelitian ini yang diteliti hanya membatasi sampai sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional, budaya organisasi dan kepuasan kerja guru dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang.

### D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan permasalahan di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kinerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan secara bersama-sama oleh budaya organisasi, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja guru ?
2. Apakah kinerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi ?
3. Apakah kinerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh kecerdasan emosional?
4. Apakah kinerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan kecerdasan emosional?
6. Apakah kepuasan kerja dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi ?
7. Apakah kepuasan kerja dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh kecerdasan emosional ?

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

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kinerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja guru.
2. Untuk mengetahui apakah kinerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi.
3. Untuk mengetahui apakah kinerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh kecerdasan emosional.
4. Untuk mengetahui apakah kinerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja guru.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan kecerdasan emosional.
6. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi.
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh kecerdasan emosional.

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

##### *a. Manfaat Teoritis*

1. Untuk memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja guru.
2. Untuk memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi.

3. Untuk memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh kecerdasan emosional.
  4. Untuk memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja.
  5. Untuk memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi dan kecerdasan emosional.
  6. Untuk memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi.
  7. Untuk memberikan informasi dan menambah wawasan bahwa kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh kecerdasan emosional.
- b. Manfaat praktis*
1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi dinas pendidikan untuk dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja guru di lingkungannya.
  2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya..
  3. Sebagai sumbangan pemikiran bagi guru agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam mengajar.
  4. Sebagai bahan pemikiran bagi peneliti berikutnya.