

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegagalan pendidikan sekarang ini, harus diakui karena guru yang tidak maksimal dalam mengajar peserta didik. Banyak guru yang tidak dengan sungguh-sungguh menunjukkan kinerjanya, pembelajaran yang tidak variatif, keterlambatan dalam melaksanakan tugas, penilaian hasil belajar yang kurang baik, adalah indikasi-indikasi kinerja yang sangat rendah dari guru. Dengan berbagai alasan, guru tidak semaksimal mungkin mempersiapkan pembelajaran dengan baik, kehadiran yang sangat rendah (hanya hadir pada jam mengajarnya), serta tidak menunjukkan kemampuan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru yang profesional (www.google.com. Eenet Asia Newsletter).

Performance atau kinerja organisasi merupakan sebuah usaha optimalisasi dari seluruh komponen organisasi, untuk menunjukkan kinerjanya demi mencapai tujuan organisasi. Kinerja organisasi sangat identik dengan kualitas yang ditawarkan, meningkatnya produktivitas dan kepuasan pelanggan, serta berbagai keunggulan lainnya yang membuat organisasi sangat tersebut sangat berbeda dengan yang lainnya (Supratikno, dkk, 2006).

Kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja setiap individu (pegawai) yang berada di dalam organisasi tersebut. Sehingga kinerja pegawai, akan mencerminkan apakah individu yang bersangkutan benar bersungguh-sungguh untuk memberikan yang terbaik kepada organisasinya. Pihak manajemen

mempunyai tanggung jawab yang sangat tinggi dalam mengevaluasi kinerja para pegawai demi kepentingan organisasi dalam mengidentifikasi berbagai hal sehubungan dengan perubahan dan pengembangan organisasi.

Organisasi pendidikan seperti sekolah, merupakan organisasi yang memberikan jasa kemanusiaan untuk pembudayaan umat manusia. Kualitas manusia yang akan datang akan sangat bergantung kepada kualitas dari orang yang membudayakan manusia, yakni guru. Oleh sebab itu sejak calon guru duduk di bangku perkuliahan, yang bersangkutan sudah dibekali dengan berbagai ilmu dan keterampilan sehingga kelak ketika dia terjun ke lapangan, akan menunjukkan kinerja yang tinggi.

Kinerja guru adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya dalam membelajarkan siswa. Kinerja tersebut akan tampak dari kesungguhan dalam mengajar, kreativitas dalam memepergunakan berbagai media, kemampuan dalam melaksakan pembelajaran yang inovatif dan kreatif.

Ada beberapa faktor yang bisa menyebabkan guru tidak menunjukkan kinerja yang tinggi. Kompetensi yang dimiliki, merupakan faktor kunci dalam memberhasilkan siswa. Bisa diperkirakan bagaimana mungkin seorang guru bisa memberikan materi pelajaran secara mendalam kepada siswa, sementara kompetensi profesionalnya kurang. Atau barangkali bagaimana mungkin bisa dicapai hasil belajar yang maksimal jika seorang guru tidak menguasai banyak metode pembelajaran? Faktor lainnya adalah kurangnya motivasi yang dimiliki oleh guru dalam hal meningkatkan kinerjanya. Pemberian penghargaan, gaji yang

memadai, perhatian pemimpin adalah variabel-variabel pendorong bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Di sisi lain suasana kerja, iklim komunikasi yang berlangsung dapat menjadi pemicu tinggi rendahnya kinerja guru. Atasan yang otoriter, misalnya ketika mengambil keputusan guru tidak ikut dilibatkan akan menyebabkan guru yang bersangkutan tidak sungguh-sungguh melaksanakan tugasnya. Komitmen yang ditunjukkan oleh guru terhadap organisasi, dapat memengaruhi kinerjanya. Betapapun kompensasi yang diterima tidak sesuai, perhatian yang kurang dari atasan, namun bila dia memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi, maka guru tersebut akan dengan sungguh-sungguh menunjukkan kinerja dalam melaksanakan tugas.

Seperti yang dikemukakan di atas, motivasi kerja yang dimiliki oleh guru akan mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar. Uno (2008:63) mengemukakan bahwa meneliti guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru. Selanjutnya Uno (2008) menegaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.

Selain motivasi kerja, komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru berperan penting untuk menumbuhkan kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas. Komitmen organisasi merupakan kesadaran tinggi yang dimiliki oleh guru,

sekaligus adanya keinginan untuk terus mengabdikan dan bertahan di sekolah. Hal dapat menjadi semangat yang dimiliki oleh guru untuk bersedia melakukan yang terbaik demi kemajuan sekolah.

Kinerja guru yang tinggi akan tampak dari kemampuannya melaksanakan tugas sehari-hari untuk mewujudkan tujuan sekolah. Kinerja guru tidak hanya tampak dari hasil yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan peserta didik, namun berkaitan juga dengan bagaimana proses "*transfer of knowledge*" itu berlangsung kepada siswa. Oleh sebab itu, untuk mewujudkan sekolah yang berkualitas dan mampu bersaing dengan sekolah lainnya dibutuhkan guru-guru yang memiliki kinerja yang tinggi.

Banyak sudah usaha yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kinerja para guru. Kebijakan tentang sertifikasi guru adalah salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja guru. Karena sangat disadari bahwa kualitas pendidikan yang tinggi, hanya akan terwujud apabila para guru memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Armstrong dan Baron, menunjukkan bahwa kinerja mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, dan kepuasan konsumen (Sopiah, 2008). Hal ini berarti, kinerja yang ditunjukkan oleh para guru akan sangat berarti untuk mencapai tujuan organisasi, serta memberikan kepuasan kepada konsumen pendidikan, yakni siswa dan *stakeholders* lainnya. Kepuasan yang dimaksudkan tentu berhubungan dengan mutu dan kualitas pendidikan yang diterima.

Dari uraian di atas, maka sangat penting bagi pihak manajemen untuk memperhatikan kinerja para guru, dan guru itu sendiri seharusnya menyadari

bahwa perlu kiranya meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan sekolah secara optimal. Tapi kenyataannya banyak guru yang tidak menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kenyataan tersebut masih ditemukan pada guru-guru di Kota Medan. Kinerja yang baik, secara nyata tidak ditunjukkan oleh sebagian guru-guru di SMA Rayon 15 Kota Medan. Melalui hasil observasi dan wawancara penulis dengan wakil kepala sekolah di beberapa SMA di Rayon 15 Kota Medan, diperoleh informasi bahwa banyak guru yang tidak menyusun sendiri perangkat pembelajaran, tetapi langsung di *download* dari internet. Banyaknya siswa yang masih mengikuti bimbingan di luar sekolah, juga merupakan indikasi bahwa siswa dan orang tua siswa masih meragukan kemampuan guru dalam membekali peserta didik menghadapi Ujian Nasional ataupun Ujian Masuk ke Perguruan Tinggi Negeri. Ini merupakan evaluasi diri bagi guru serta sekolah dalam hal pelayanan yang diberikan kepada peserta didiknya. Penulis menduga bahwa apabila guru memiliki kinerja yang tinggi, maka hal-hal tersebut tidak akan terjadi. Sederhananya adalah, mengapa seorang siswa masih menuntut ilmu di luar jika gurunya di sekolah telah memberikan bekal ilmu kepadanya secara maksimal. Tetapi hal itu hanya terjadi jika, guru menunjukkan kinerja yang baik dan tinggi dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Dari penjelasan di atas, maka penulis melaksanakan penelitian berkaitan dengan kinerja guru serta melihat hubungannya dengan komitmen organisasi dan motivasi kerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Ada banyak faktor yang menyebabkan guru menunjukkan kinerja yang tinggi. Iklim yang baik dalam suatu organisasi sekolah dapat menjadi motivasi bagi guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengajar, guru dapat dengan bebas bertukar pikiran dan pendapat dengan guru lainnya dalam mengatasi berbagai kendala dalam pembelajaran. Selain itu kompetensi yang dimiliki oleh guru akan sangat menentukan kinerjanya. Harus diakui bahwa banyak guru sekarang ini tidak mengajar sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Dalam sistem manajemen sumber daya manusia, kompensasi dan penghargaan yang diterima oleh guru akan menjadi motivasi tersendiri bagi guru untuk menunjukkan kualitas pekerjaan yang lebih baik. Demikian juga dengan motivasi kerja itu sendiri, guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang berbeda dengan guru yang motivasi kerjanya rendah. Komitmen guru terhadap organisasi dapat menjadi pemacu untuk menunjukkan kinerja dalam melaksanakan tugas. Oleh sebab itu ada beberapa masalah yang teridentifikasi dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah iklim organisasi yang positif berhubungan dengan kinerja guru?
2. Apakah ada hubungan kompetensi yang dimiliki oleh guru dengan kinerjanya?
3. Apakah kompensasi yang diberikan kepada guru akan mempengaruhi kinerjanya?
4. Demikian juga dengan penghargaan yang diterima oleh guru, apakah itu berhubungan dengan kinerjanya?

5. Apakah ada hubungan komitmen guru terhadap organisasi dengan kinerja yang ditunjukkan?
6. Apakah iklim komunikasi yang berlangsung di sekolah berhubungan dengan kinerja guru? Baik antara kepala sekolah dengan guru, sesama guru dan antara guru dengan siswa.
7. Apakah ada hubungan perilaku pemimpin dengan kinerja guru?
8. Apakah tugas yang diterima memiliki hubungan dengan kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Banyak variabel yang berhubungan dengan kinerja guru seperti yang diungkapkan dalam identifikasi masalah sebelumnya, sehingga penulis perlu membuat suatu batasan masalah yang akan dikaji dan dianalisis dalam penelitian ini. Sehubungan dengan hal tersebut, maka lingkup penelitian ini dibatasi kinerja guru serta hubungannya dengan komitmen organisasi dan motivasi kerja guru di SMA Rayon 15 Kota Medan. Kinerja guru dibatasi pada unjuk kerja guru pada pelaksanaan pembelajaran. Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas guru kepada sekolah. Sedangkan motivasi kerja dibatasi pada dorongan yang dimiliki oleh guru dalam mengajar.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat antara hubungan positif dan signifikan komitmen organisasi dengan kinerja guru di SMA Rayon 15 Kota Medan?
2. Apakah terdapat antara hubungan yang signifikan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMA Rayon 15 Kota Medan?
3. Apakah terdapat antara hubungan yang signifikan komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMA Rayon 15 Kota Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru di SMA Rayon 15 Kota Medan
2. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMA Rayon 15 Kota Medan.
3. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMA Rayon 15 Kota Medan

F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian, maka diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan memberi masukan kepada penulis dan pembaca tentang ada tidaknya hubungan positif antara komitmen organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru, baik secara parsial maupun secara bersama-sama

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi guru, sebagai masukan dalam melaksanakan tugas sehingga kinerja yang diharapkan semakin meningkat dan mendorong pencapaian tujuan organisasi (sekolah).
- b. Bagi Kepala sekolah, sebagai masukan dalam evaluasi diri dan organisasi khususnya untuk senantiasa memberikan motivasi kepada guru untuk melaksanakan tugasnya.
- c. Bagi Dinas Pendidikan Kota Medan, dalam mengawasi kinerja guru terutama guru yang bertugas di Rayon 15 Kota Medan, sehingga para guru lebih memiliki komitmen dalam bertugas serta motivasi kerja yang tinggi pula.
- d. Bagi peneliti lain, yang melakukan penelitian yang berhubungan dengan kinerja guru.