

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemandirian suatu bangsa ditentukan banyak faktor, dan sumber daya manusia merupakan faktor utamanya. Di era globalisasi yang sangat dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang memiliki daya saing, dan pendidikan adalah modal utama yang harus dimiliki setiap orang agar memiliki daya saing yang tinggi dan akhirnya mendatangkan banyak manfaat bagi masyarakat yang lebih luas. Kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh pendidikan, dengan menghadirkan pendidikan yang berkualitas, maka akan lahir sumber daya manusia yang kreatif, inovatif, dan produktif.

Sekolah sebagai pendidikan formal memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk SDM yang unggul dan berdaya saing. Banyak perbaikan yang telah dilakukan di sekolah mulai dari perbaikan kurikulum, sarana, prasarana, hingga peningkatan kualitas tenaga pendidik. Semua itu sangatlah perlu dilakukan guna memperhatikan mutu pendidikan, akan tetapi ada faktor utama yang harus menjadi prioritas dalam melakukan perbaikan yaitu peningkatan kualitas tenaga pendidik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tilaar (1994:64) bahwa guru atau tenaga pendidik merupakan faktor tunggal yang menentukan mutu pendidikan.

Pemerintah melalui undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen membuktikan keseriusannya dalam mempersiapkan tenaga pendidik yang berkualitas dan memiliki *profesionalisme* yang tinggi dalam menjalankan

tugasnya. Sebagaimana Jamal (2010:55) menjelaskan bahwa guru merupakan faktor utama kesuksesan pendidikan yang dicanangkan, ada beberapa fungsi dan tugas seorang guru, antara lain :

- a. *Educator* (pendidik). Tugas pertama guru adalah mendidik murid-murid sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan kepadanya. Sebagai seorang educator, ilmu adalah syarat utama. Membaca, menulis, berdiskusi, mengikuti informasi, dan responsive terhadap masalah kekinian yang sangat menunjang peningkatan kualitas ilmu guru. Ini berarti bahwa guru harus belajar terus-menerus. Dengan cara demikian ia akan memperkaya dirinya dengan berbagai ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar.
- b. *Leader*. Guru juga seorang pemimpin kelas. Karena itu, ia harus bisa menguasai, mengendalikan, dan mengarahkan kelas menuju tercapainya tujuan pembelajaran yang berkualitas. Sebagai seorang pemimpin, guru harus terbuka, demokratis, egaliter, dan menghindari cara-cara kekerasan.
- c. *Fasilitator*. Sebagai fasilitator, guru bertugas memfasilitasi murid untuk menemukan dan mengembangkan bakatnya secara pesat.
- d. *Motivator*. Sebagai seorang motivator, seorang guru harus mampu membangkitkan semangat dan mengubur kelemahan anak didik bagaimanapun latar belakang hidup keluarganya, bagaimanapun kelam masalahnya dan bagaimanapun berat tantangannya.
- e. *Administrator*. Sebagai seorang guru, tugas administrasi sudah melekat dalam dirinya, dari mulai melamar menjadi guru, kemudian diterima dengan bukti surat keputusan dengan yayasan, surat instruksi kepala sekolah dan lain- lain.

f. Evaluator. Sebaik apapun kualitas pembelajaran, pasti ada kelemahan yang perlu dibenahi dan disempurnakan. Disinilah pentingnya evaluasi seorang guru. Dalam evaluasi ini, guru bisa memakai banyak cara, dengan merenungkan sendiri proses pembelajaran yang diterapkan, meneliti kelemahan dan kelebihan, atau dengan cara yang lebih obyektif, meminta pendapat orang lain, misalnya kepala sekolah, guru yang lain, dan murid-muridnya.

Mulyasa (2007:137) mengidentifikasi sedikitnya sembilan belas peran guru dalam pembelajaran. Kesembilan belas peran guru dalam pembelajaran yaitu, guru sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, pembaharu (innovator), model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pemindah kemah, pembawa cerita, aktor, emansivator, evaluator, pengawet, dan sebagai kulminator. Optimalisasi peran dan tanggungjawab diharapkan guru akan memiliki kinerja yang baik, dan sebaliknya jika peran dan tanggungjawab sebagai seorang guru tidak terpenuhi, maka kinerja guru juga jauh dari yang diharapkan.

Menurut Helfert dalam Rivai dan Sagala (2009:604) mengemukakan bahwa, kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. "bahwa kinerja didefinisikan sebagai nilai dari himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi. Timpe (2000:32) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja adalah (1) perilaku, (2) sikap, (3) tindakan-tindakan kerja, (4) bawahan, (5) pimpinan, (6) kendala-kendala sumber daya, (7) keadaan ekonomi. Selanjutnya As`ad dalam Sutiadi (2003:6) mengemukakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasi (kesempatan untuk bekerja). Apabila semua faktor di atas berjalan dengan baik maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan baik. Guru dengan kinerja yang baik akan menghasilkan pembelajaran yang optimal yang memberikan pengaruh besar terhadap prestasi anak didiknya. Kinerja yang optimal tidaklah mudah diraih begitu saja, akan tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Kinerja guru yang baik adalah keinginan setiap sekolah, baik negeri maupun swasta, karena dengan kinerja yang baik akan menjadikan sekolah yang berkualitas, sebaliknya kinerja guru yang buruk juga akan berakibat kepada buruknya kualitas sekolah.

Tabrani Rusyan (1989:132) mengemukakan bahwa: Keberhasilan kinerja guru didukung oleh beberapa faktor yakni: (1) Motivasi kinerja; (2) Etos kinerja; (3) Lingkungan kinerja; (4) Tugas dan tanggung jawab serta (5) Optimalisasi kinerja. Selanjutnya A.Tabrani Rusyan mengemukakan bahwa Motivasi terbagi dua yakni intrinsik dan ekstrinsik. Dengan ketekunan keyakinan dan usaha yang sungguh-sungguh serta adanya motivasi yang kuat, maka guru akan dapat mengemban tugasnya dengan sebaik-baiknya dan berusaha meningkatkan keberhasilan kinerjanya, meskipun banyak rintangan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas.

Kinerja guru yang baik memberikan peran terhadap meningkatnya mutu pendidikan, akan tetapi realitanya adalah masih banyak guru yang memiliki

kinerja yang kurang baik hingga mengakibatkan kurang baik pula mutu pendidikan yang dihasilkan. Fenomena yang terjadi di SMA Negeri Kota Binjai dapat dilihat bahwa para guru masih ada yang tidak menyusun silabus, membuat RPP, dan ketidak mampuan para guru dalam menjabarkan kurikulum menjadi program pengajaran, masih adanya guru yang kurang terampil dalam mengajar, kurang memahami metode mengajar, keterbatasan sumber ilmu yang dimiliki guru dalam mengajar, dan masih adanya guru yang tidak disiplin dalam kehadiran, selalu terlambat masuk ke sekolah hingga ke dalam kelas walaupun sudah ditandai dengan bunyi bel, bahkan masih adanya guru yang menjalankan tugasnya hanya sekedar melepaskan tanggungjawabnya mengajar di sekolah.

Fenomena di atas cepat atau lambat akan mengakibatkan kerusakan bagi pencapaian tujuan pendidikan, dan sekaligus berakibat fatal terhadap pembentukan karakter yang baik bagi peserta didik di sekolah. Maka kinerja guru yang rendah haruslah mendapatkan perhatian khusus dalam menyikapinya, mulai dari melakukan pengkajian-pengkajian secara ilmiah hingga menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru, serta perlunya melakukan perbaikan secara terus menerus. Guru memiliki banyak alasan terhadap permasalahan rendahnya kinerja mereka, diantaranya : kurang mendapatkan perhatian dan motivasi dari kepala sekolah, iklim kerja yang tidak kondusif baik antar sesama guru maupun antara guru dengan kepala sekolah, minimnya sarana prasarana sekolah, tidak adanya *reward and funishment*, adanya kesenjangan antara harapan sekolah dengan kompensasi yang di berikan kepada guru, hingga tidak adanya kepastian jenjang karir yang diberikan sekolah.

Kinerja guru seyogianya memiliki keterkaitan antara kemampuan diri dengan suasana lingkungan yang ada di sekitarnya. Sebagaimana Menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010:37) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru antara lain faktor intrinsik guru (personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut: (1) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu seperti guru. (2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru. (3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim. (4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi, kultur organisasi (sekolah). (5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dari perubahan lingkungan eksternal dan internal. Selain itu, Mulyasa (2007: 227) menjelaskan sedikitnya ada sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal, antara lain : (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing, dan (10) layanan perpustakaan. Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya faktor kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelar dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dan yang sulit dijumpai, akan tetapi tidak berarti bahwa seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkemimpinan dinamis dan efektif. Dengan memahami teori kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap dirinya sendiri, mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Organisasi akan sangat dipengaruhi faktor kepemimpinan, demikian pula halnya dengan sekolah yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Alan Tucker dalam Syafarudin (2002:49) mengemukakan bahwa :
“kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.” kepemimpinan kepala sekolah

memberikan motivasi kerja dan menciptakan iklim kerja yang kondusif akan membawa pengaruh bagi peningkatan produktivitas kerja guru guna mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah iklim kerja. Menurut Sahar Saputra (2010:73) iklim organisasi merupakan lingkungan efektif yang dapat memberi dampak bagi kinerja organisasi melalui sikap dan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Iklim kerja juga memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah, sebagaimana yang dikemukakan oleh Hoy dan Miskel (2001:216) bahwa terdapat tingkah laku didalam setiap organisasi mempunyai fungsi yang tidak sederhana karena didalamnya terdapat sejumlah kebutuhan individu-individu dan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai bersama. Hubungan-hubungan antar unsur di dalamnya sangatlah dinamis, mereka membawa kebiasaan-kebiasaan unik dari rumah masing-masing dengan segala simbol dan motivasi. Seorang guru harus mencapai penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka dari itu, guru dalam meningkatkan kinerjanya perlu didukung oleh iklim organisasi sekolah yang kondusif dan motivasi yang tinggi baik dari dalam diri maupun dari luar diri. Iklim kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Suprianto dalam Dharma (2004:78) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya menyangkut baiknya lingkungan dan fasilitas yang dimiliki oleh organisasi. Lingkungan dan fasilitas yang mendukung diduga akan memberikan kemudahan bagi terwujudnya kinerja guru yang baik dalam rangka mewujudkan pembelajaran yang baik di sekolah.

Motivasi merupakan hal yang perlu menjadi perhatian untuk mendorong terciptanya kinerja guru yang baik. Motivasi perlu di pelihara serta dikembangkan agar guru memiliki kekuatan serta kemauan yang kuat untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Sebagaimana yang dikemukakan Winardi (2007:3) bahwa motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Selanjutnya Siswanto (2008:97-99) mengatakan bahwa motivasi seseorang akan ditentukan stimulusnya yang merupakan mesin penggerakmotivasi seseorang sehinggakan menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Motivasi kerja guru yang terbangun dengan baik akan berdampak kepada kinerja guru. Motivasi kerja yang baik pula akan memberikan peluang sekaligus tantangan kepada guru untuk mengembangkan diri dan melakukan berbagai inovasi baru untuk menghadapi berbagai masalah yang dihadapi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam mengajar.

Sebagaimana Suryani Dewi Pratiwi (2013) dari Universitas Sebelas Maret Surakarta dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri Di Kabupaten Wonogiri. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa (1) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, (2) terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (3) terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru terhadap kinerja guru, (4) terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru, dan (5) terdapat pengaruh dari motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut

persepsi guru dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri (Jurnal Pendidikan Insan Madiri: Vol. 1 No. 1 (2013)).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Januari 2017 pada SMA Negeri Kota Binjai menunjukkan bahwa sekolah-sekolah tersebut mengalami permasalahan dengan kinerja guru. Permasalahan ini bisa dilihat dari masih ada guru-guru yang belum mampu menyusun silabus dan RPP, masih ada guru –guru yang tidak menyusun silabus dan RPP, masih ada guru yang kurang disiplin misalnya bel masuk kelas telah berbunyi tapi guru tidak menyegerakan dirinya masuk ke dalam kelas untuk mengajar dan masih sibuk bicara dengan guru lainnya di ruang guru, bahkan masih ada guru yang sibuk dengan *handphonenya* sedangkan waktu terus berjalan, masih ada guru yang tidak melakukan remedial dan pengayaan, masih ada guru yang tidak mengkoreksi PR siswa.

Guru terlihat kurang termotivasi dalam mengembangkan diri, dan waktu luang yang ada tidak mampu dimanfaatkan untuk mengembangkan kompetensi dirinya sebagai guru. Di samping itu, lingkungan kerja yang tidak harmonis antara kepala sekolah dengan guru membuat kurang nyaman dalam melaksanakan tugas. Guru sering mengeluh tentang gaya dan sikap kepala sekolah yang kurang memberikan perhatian kepada guru. Oleh karena itu, disadari bahwa pentingnya pembinaan terhadap guru secara terprogram untuk meningkatkan kinerja guru. Karena guru yang mempunyai motivasi untuk kerja, dengan iklim yang kondusif dimungkinkan akan mampu mengajar secara efektif, mengarahkan serta mendayagunakan komponen-komponen belajar-mengajar

secara optimal dari kepala sekolah pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan analisis di atas, terdapat beberapa faktor yang diprediksi mempengaruhi kinerja guru diantaranya, faktor kepemimpinan kepala sekolah, faktor iklim kerja dan faktor motivasi kerja. Sejauhmana faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru dapat diketahui melalui kajian ilmiah dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Binjai.”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah dan faktor yang diprediski dapat mempengaruhi kinerja guru, antara lain : (1) Apakah sarana prasarana mempengaruhi kinerja guru?, (2) Apakah pembagian tugas oleh kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru?, (3) Apakah iklim kerja mempengaruhi kinerja guru? , (4) Apakah ketidak jelasan karir mempengaruhi kinerja guru?, (5) Apakah pembagian *reward and funishment* mempengaruhi kinerja guru?, (6) Apakah motivasi mempengaruhi kinerja guru?, (7) Bagaimana cara meningkatkan motivasi kerja guru?, (8) Apakah kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru?, (9) Apakah iklim kerja mempengaruhi kinerja guru?, (10) Apakah kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat diketahui bahwa banyak permasalahan yang mempengaruhi kinerja guru, akan tetapi dalam penelitian ini faktor tersebut dibatasi hanya pada faktor yang lebih dominan yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja di SMA Negeri Kota Binjai.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai?
2. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai?
4. Apakah iklim kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja di SMA Negeri Kota Binjai.

2. Pengaruh iklim kerja terhadap motivasi kerja di SMA Negeri Kota Binjai.
3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.
4. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam berbagai hal, baik manfaat secara teoretis maupun manfaat secara praktis.

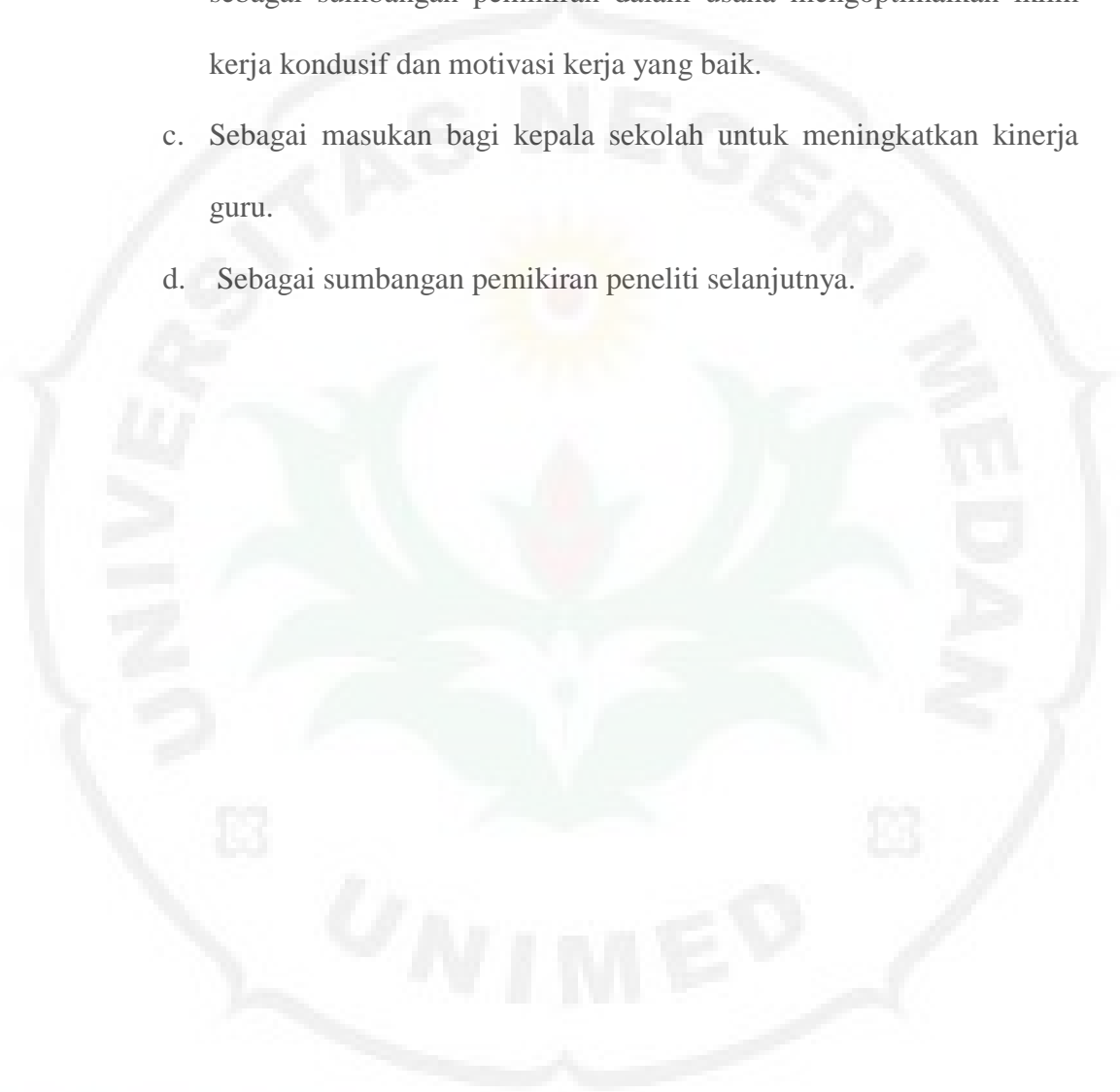
1. Manfaat secara teoretis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menguatkan teori tentang kinerja, Penelitian ini juga diharapkan memperluas kajian teori tentang kinerja guru yang berhubungan dengan kepemimpinan, iklim kerja, dan motivasi kerja.

2. Manfaat secara praktis :

- a. Sebagai masukan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Binjai untuk senantiasa memperhatikan peningkatan mutu pendidikan melalui optimalisasi kinerja guru yang semakin baik.

- b. Sebagai bahan masukan kepada guru untuk peningkatan kinerja, serta sebagai sumbangan pemikiran dalam usaha mengoptimalkan iklim kerja kondusif dan motivasi kerja yang baik.
- c. Sebagai masukan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.
- d. Sebagai sumbangan pemikiran peneliti selanjutnya.



THE
Character Building
UNIVERSITY