

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang Masalah.**

Dalam UU No.20 Tahun 2003 Pasal 3 tentang tujuan pendidikan nasional, menjelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Jelas bahwa pendidikan mempunyai peran yang sangat besar dalam mewujudkan dan menghasilkan sumberdaya manusia yang bermutu, berkualitas, temampil dan professional.

Jika pendidikan merupakan salah satu instrumen yang teramat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, maka tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan tugas tersebut. Komponen pendukung yang sangat urgen dalam peningkatan mutu pendidikan adalah tenaga kependidikan. Karenanya seluruh stakeholders atau komponen pendidikan harus benar-benar bekerja sesuai pada tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Tampa pendidikan yang terencana maka tujuan pendidikan nasional tidak akan tercapai dengan baik, dan kualitas sumber daya manusia akan sulit ditingkatkan. Guru merupakan komponen terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan cita-cita luhur bangsa yang tertuang dalam tuujuan

pendidikan nasional. Oleh karena itu dibutuhkan sikap profesional guru dalam proses pembelajaran.

Pendidikan tidak hanya berfokus pada masa kini saja tetapi juga berorientasi pada masa yang akan datang. Sehingga pendidikan juga mempersiapkan masa depan peserta didik, sekaligus juga mempersiapkan masa depan suatu bangsa karena peserta didik atau generasi muda yang ada sekarang adalah harapan bangsa yang akan menentukan masa depan suatu bangsa.

Makna dan nilai-nilai luhur yang terkandung dalam pendidikan tersebut tidak akan dapat dicapai tanpa terlaksananya pendidikan yang bermutu dalam suatu bangsa. Oleh karena itu penting untuk memahami lebih jauh mengenai masalah mutu dalam sistem pendidikan. Depdiknas (2002; 99) menguraikan tentang indikator mutu pendidikan, yaitu:

pendidikan yang bermutu dapat diukur dengan indikator mutu pendidikan. Tujuh indikator yang dianggap penting untuk mengetahui mutu pendidikan, yaitu: 1) persentase guru yang layak mengajar, 2) persentase kesesuaian guru mengajar dengan ijazah yang dimiliki, 3) persentase kelas yang baik, 4) persentase keberadaan fasilitas sekolah, 5) angka kelulusan, 6) angka siswa mengulang dan 7) angka putus sekolah.

Selain indikator mutu di atas, keberhasilan sekolah juga dapat dilihat dari prestasi yang dicapai. Prestasi merupakan bukti bahwa proses pembelajaran telah berlangsung dengan baik dan efektif. Untuk mewujudkan proses pembelajaran yang efektif, guru dan Kepala Sekolah menjadi ujung tombak karena mereka langsung terjun dalam proses pelaksanaan pendidikan tersebut. Karena itu Kepala Sekolah dan guru perlu meningkatkan kualitas dan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya.

Seorang Kepala Sekolah dalam rangka meningkatkan mutu sekolah, diharapkan memiliki kapabilitas di dalam mencapai visi, mengemban misi, serta mampu menjalankan roda kegiatan sekolah secara efektif. Kepala Sekolah yang efektif adalah Kepala Sekolah yang mampu mengelola sekolah, sumber daya manusia, sarana prasarana dan fasilitas penunjang pendidikan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam penyelenggaraan program pendidikan di sekolah. Keberadaan Kepala Sekolah yang efektif merupakan faktor penting sebab meskipun sekolah memiliki sarana dan prasarana pendidikan yang memadai, dana besar yang tersedia bagi terselenggaranya kegiatan operasional sekolah, dan potensi sumber daya manusia yang tersedia untuk mengoperasikan kegiatan sekolah, semuanya akan sia-sia bilamana tidak dikelola secara profesional oleh Kepala Sekolah. Kepala Sekolah harus mampu mengembangkan dan mengimplementasikan kompetensi kemampuan manajerialnya. Dengan demikian Kepala Sekolah dapat melakukan evaluasi tentang kinerja mengajar guru untuk dapat melaksanakan efektivitas pembelajaran di sekolah yang dipimpinnya dengan baik.

Selain Kepala Sekolah, yang paling berperan dalam meningkatkan mutu sekolah adalah guru. Guru merupakan ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, guru diharapkan memiliki kemampuan akademik serta kemampuan profesional di dalam melakukan tugas dan fungsinya sebagai fasilitator di sekolah. Guru harus mampu mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sidi dalam Mustafa (2005:15) mengemukakan berdasarkan hasil studi di negara-negara

berkembang guru memberikan sumbangan dalam prestasi belajar siswa sebesar 36%, manajemen 23%, waktu belajar 22%, dan sarana fisik 19%.

Akan tetapi citra guru ini telah dipertaruhkan berkaitan dengan rendahnya kinerja guru, penguasaan guru terhadap materi dan metode mengajar yang masih di bawah standar. Secara rinci aspek rendahnya mutu guru menurut Sudarminta dalam Majid (2005: 56) antara lain tampak dari gejala-gejala berikut :

(1) lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan, (2) ketidasesuaian antara bidang studi yang dipelajari guru dan yang dalam kenyataan lapangan yang diajarkan, (3) kurang efektifnya cara pengajaran, (4) kurangnya wibawa guru di hadapan murid, (5) lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik yang sungguh-sungguh, semakin banyak yang kebetulan menjadi guru dan tidak betul-betul ingin menjadi guru, (6) kurangnya kematangan emosioanal, kemandirian berpikir, keteguhan sikap, dan cukup banyak guru sehingga kini sebenarnya tidak siap sebagai pendidik, kebanyakan guru dalam hubungan dengan murid masih hanya berfungsi sebagai pengajar dan belum sebagai pendidik, dan 7) relatif rendahnya tingkat intelektual para mahasiswa calon guru dibandingkan dengan mahasiswa yang memilih jurusan lain.

Guru merupakan komponen terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan cita-cita luhur bangsa yang tertuang dalam Tujuan Pendidikan Nasional. Oleh sebab itu, dibutuhkan sikap profesional guru dalam proses pembelajaran. Menurut Sagala (2009:5), tanpa sikap profesional, suatu institusi seperti lembaga pendidikan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal. Profesionalisme menggambarkan selalu berpikir, berpendirian, bersikap, bekerja dengan sungguh-sungguh, kerja keras, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan kerjanya. Guru sebagai pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dengan para murid dibandingkan dengan profesional lainnya di sekolah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran,

menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat. Dari pendapat Sagala di atas, maka guru merupakan kunci keberhasilan lembaga pendidikan. Baik buruknya pendidikan dipengaruhi oleh kinerja mengajar guru.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan bahwa profesionalitas adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupannya yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesional. Pengakuan guru dan dosen sebagai profesi diharapkan dapat memacu tumbuhnya kesadaran terhadap mutu dan pada gilirannya akan meningkatkan citra guru di tengah masyarakat. Sanusi (1991: 110) menunjuk ciri-ciri profesi, mencakup fungsi dan signifikansi sosial dari profesi tersebut, keterampilan para anggota profesi yang diperoleh melalui pendidikan dan atau latihan yang akuntabel, adanya disiplin ilmu yang kokoh, kode etik, dan adanya imbalan finansial dan material yang sepadan. Kemudian, secara teknik menurut Walisman (2007:10) penguatan profesionalisme itu dikaitkan dengan pentingnya perhatian terhadap kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa salah satu upaya meningkatkan citra guru adalah dengan meningkatkan kinerja mengajar guru. Guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik akan mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efisien dan efektif. Namun demikian sampai sejauh ini pencapaian hasil belajar di sekolah secara umum masih dapat dinyatakan belum sesuai dengan harapan.

Dari data empirik yang diperoleh dari hasil survei pada sekolah SMA Negeri Kabupaten Deli Serdang, ternyata masih rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Dari data empirik diperoleh dari studi pendahuluan yang dilakukan pada SMA Negeri Kabupaten Deli Serdang diketahui baru sekitar 75% guru sudah mengajar sesuai dengan bidang kualifikasi pendidikannya dan sekitar 25% guru belum mengajar sesuai dengan bidang kualifikasi pendidikannya. Dari studi pendahuluan ini nampak bahwa kemampuan guru masih rendah dalam penggunaan media, kurang kreatif dan kurang inovatif. Pada umumnya guru sudah mempersiapkan pembelajaran dengan persiapan silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) namun bukan dibuat atau disusun sendiri melainkan masih hasil copy dari teman.

Bahkan guru-guru yang sudah dinyatakan profesional dan telah menerima tunjangan profesional guru belum menunjukkan kinerja yang baik. Kualitas dan profesionalitas guru dapat dinilai dari prestasi/kinerjanya, dalam rangka pencapaian tujuan materi ajar serta standar pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Menurut Martoyo (2000), salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas dan prestasi/kinerja guru adalah motivasi. Lower dan Porter (1968) dalam Indra Wijaya (1989) menyebutkan bahwa prestasi/kinerja guru merupakan perpaduan antara motivasi mengajar dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rendahnya motivasi seorang guru akan berdampak pada kinerja guru dalam mengajar.

Keadaan yang mengindikasikan bahwa rendahnya kinerja guru menunjukkan rendahnya kemampuan manajerial Kepala Sekolah. Oleh karena itu penelitian ini merujuk kepada hubungan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial Kepala

Sekolah dan motivasi kerja dalam menciptakan kinerja guru yang efektif. Menarik untuk dicermati mengenai peran Kepala Sekolah dan motivasi kerja terkait kinerja guru yang efektif. Penelitian ini akan lebih difokuskan pada persepsi guru terhadap kemampuan manajerial Kepala Sekolah khususnya dalam pengelolaan program sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru. Adakah terdapat hubungan mengenai kemampuan manajerial Kepala Sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru pada SMA Negeri Kabupaten Deli Serdang?

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan yang mempengaruhi kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Deli Serdang antara lain: (1) apakah tingkat pendidikan berhubungan dengan kinerja guru? (2) apakah pengalaman mengajar berhubungan dengan kinerja guru? (3) apakah iklim organisasi berhubungan dengan kinerja guru? (4) apakah tingkat kesejahteraan berhubungan dengan kinerja guru? (5) apakah pemberian reward dan punishment berhubungan dengan kinerja guru? (6) apakah komunikasi antar pribadi berhubungan dengan kinerja guru? (7) apakah fasilitas kerja berhubungan dengan kinerja guru? (8) apakah kompetensi pedagogik guru berhubungan dengan kinerja guru? (9) apakah kompetensi sosial guru berhubungan dengan kinerja guru? (10) apakah kompetensi kepribadian guru berhubungan dengan kinerja guru? (11) apakah kompetensi profesional mengajar berhubungan dengan kinerja guru? (12) apakah gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berhubungan dengan kinerja guru? (13) apakah perilaku Kepala Sekolah berhubungan dengan kinerja guru? (14) apakah kemampuan

manajerial Kepala Sekolah berhubungan dengan kinerja guru? (16) apakah motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan indentifikasi masalah bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, untuk itu peneliti merasa perlu membuat batasan yang akan dikaji dan dianalisis dalam penelitian ini. Maka penelitian ini dibatasi pada hubungan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial Kepala Sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Deli Serdang.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang indentifikasi dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah penelitian ini dirumuskan:

- 1) Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial Kepala Sekolah dengan kinerja mengajar guru di SMA Negeri Kabupaten Deli Serdang?
- 2) Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi kerja dengan kinerja mengajar guru di SMA Negeri Kabupaten Deli Serdang?
- 3) Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial Kepala Sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja mengajar guru di SMA Negeri Kabupaten Deli Serdang?



## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui hubungan positif dan signifikan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial Kepala Sekolah dengan kinerja mengajar guru di SMA Negeri Kabupaten Deli Serdang.
- 2) Untuk mengetahui hubungan positif dan signifikan motivasi kerja dengan kinerja mengajar guru di SMA Negeri Kabupaten Deli Serdang.
- 3) Untuk mengetahui hubungan positif dan signifikan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial Kepala Sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja mengajar guru di SMA Negeri Kabupaten Deli Serdang.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik bagi peneliti sendiri maupun bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Diharapkan manfaat penelitian ini adalah:

### **a. Manfaat Teoretis**

1. Meningkatkan wawasan dan pengetahuan dalam konteks pengembangan kemampuan manajerial Kepala Sekolah.
2. Memberi pemahaman akan pentingnya kemampuan manajerial Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Memberi pemahaman akan pentingnya peningkatan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru.

4. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi guru mengenai hal-hal yang terkait dengan peningkatan kinerja guru.

**b. Manfaat Praktis**

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga untuk dapat meningkatkan persepsi guru terhadap kemampuan manajerial Kepala Sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru di lingkungannya.
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Kepala Sekolah SMA Negeri di Kabupaten Deli Serdang dalam upaya meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru pada SMA Negeri Kab. Deli Serdang.
3. Sebagai sumbangan pemikiran bagi guru agar dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar.
4. Memberi bahan informasi dan data untuk penelitian lebih lanjut mengenai kinerja guru.

