

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah modal dasar untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas. Sumber daya yang berkualitas dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari peran para *stakeholder* sekolah, diantaranya kepala sekolah, tenaga pendidik, tata usaha, pengawas, komite sekolah dan masyarakat. Undang-undang No. 20 tahun 2003. (pasal 17:12), mengamanatkan bahwa Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

Pendidikan Dasar merupakan landasan untuk menempuh jenjang pendidikan menengah, yang pada prinsipnya menyiapkan lulusan peserta didik yang cerdas, berkarakter dan bermoral. Menurut Zaiyadi, (2013:15). untuk dapat memenuhi harapan Sekolah Dasar harus memiliki guru yang profesional dan berkualitas. Tinggi rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru di sekolah dan merupakan permasalahan yang penting yang harus diselesaikan oleh pemerintah

Salah satu contoh permasalahan kinerja guru dapat dilihat dari hasil uji kompetensi yang dilakukan oleh pemerintah kepada guru. Uji pengetahuan kompetensi guru merupakan proses uji kompetensi guru yang sesuai dengan kompetensinya, dan dimaksudkan untuk mengetahui peta penguasaan guru pada kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Berdasarkan hasil observasi

yang dilakukan oleh penulis di KUPTD Kecamatan Panei Mengenai Ujian Kompetensi Guru (UKG) Guru SD Negeri Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun, Tahun 2015 yaitu jumlah seluruh yang mengikuti UKG hanyalah 82 orang atau 42,05 % dari 195 guru dan termasuk kepala sekolah, sementara hasil yang diperoleh oleh guru pada uji kompetensi guru dari 82 guru tersebut hanya 12 guru atau 14,63 % memperoleh nilai di atas dari KKM Nasional (55) sedangkan 70 guru atau 85,37 % lagi mendapatkan nilai di bawah KKM Nasional sebesar (55), dari hasil uji kompetensi guru tersebut bahwa kompetensi guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun masih relatif rendah dan memungkinkan mempengaruhi kinerja guru di sekolah.

Berdasarkan data keadaan tenaga pendidik dan kependidikan tersebut, ditemukan jumlah guru PNS yang kurang dan untuk mengatasi tersebut maka sekolah memberdayakan terhadap guru honor di sekolah, pemerataan guru yang belum signifikan di sekolah di kecamatan Panei kabupaten simalungun menimbulkan kurang kondusifnya iklim organisasi di sekolah, selain dari pada itu terdapat beberapa guru baik yang PNS maupun yang honor memiliki kualifikasi akademik D2, PGSD dan SMA, tentu akan berpengaruh terhadap kompetensi profesi dan berakhir kepada kurang maksimalnya kinerjanya dalam proses pembelajaran. Dari keadaan tersebut bahwa kesempatan untuk memenuhi sertifikasi guru melalui PLPG akan terhambat dan terkendala, hal ini sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pada Sistem Pendidikan Nasional Tentang Guru dan Dosen pasal 11 ayat (1) juga disebutkan bahwa sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi syarat,

yaitu kualifikasi minimum yang ditentukan (diploma D-4/ S-1) dan terbukti telah menguasai kompetensi tertentu yang disebut sebagai guru yang profesional.

Menurut (Hutabarat, 2017) bahwa program sertifikasi ditujukan untuk menambahkan kesejahteraan guru, menghasilkan guru yang profesional atau guru yang berkualitas yang sesuai dengan keahliannya di sekolah, sehingga di dalam peningkatan kesejahteraan tersebut guru mempunyai kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan kejenjang lebih tinggi.

Kinerja guru identik dengan kode etik guru yang diamanatkan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pada Sistem Pendidikan Nasional Tentang Guru dan Dosen bagian kesembilan mengenai 9 kode etik guru dan guru Indonesia terpanggil untuk menunaikan karyanya yang isinya sebagai berikut berikut: (1) Guru berbakti membimbing peserta didik seutuhnya untuk membentuk manusia pembangunan yang berpancasila; (2) Guru memiliki kejujuran profesional dalam menerapkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan peserta didik masing-masing; (3) Guru mengadakan komunikasi terutama dalam memperoleh informasi peserta didik, tetapi menghindari diri dari segala bentuk penyalahgunaan; (4) Guru menciptakan suasana kehidupan sekolah dan memelihara hubungan dengan orangtua peserta didik sebaik-baiknya bagi kepentingan peserta didik; (5) Guru memelihara hubungan baik dengan masyarakat yang lebih luas untuk kepentingan pendidikan; (6) Guru secara sendiri-sendiri atau bersama-sama berusaha mengembangkan dan mementingkan mutu profesionalnya; (7) Guru menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru, baik berdasarkan lingkungan kerja maupun di dalam hubungan

keseluruhan; (8) Guru secara bersama-sama memelihara, dan meningkatkan mutu organisasi guru profesional sebagai sarana pengabdian; (9) Guru melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan pemerintah.

Berdasarkan uraian tersebut di atas kode etik guru kode etik guru menjadi pedoman dasar bagi tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah dan menjaga iklim organisasi sekolah yang kondusif. Hal ini diuraikan oleh Arismunandar, (2016). Bahwa iklim organisasi yang kondusif seperti kerja sama dan suasana yang menyenangkan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku guru di sekolah, begitu juga dengan pendapat Suharsaputra (2010:30) menyatakan bahwa lima faktor yang mempengaruhi iklim kerja sekolah yang kondusif, yaitu: (1) Penempatan guru dan pegawai, (2) Pembinaan antar hubungan dan komunikasi, (3) Dinamisasi dan penyelesaian konflik, (4) Pemanfaatan informasi, (5) Peningkatan lingkungan kerja serta lingkungan belajar.

Selain dari pada faktor kepemimpinan kepala sekolah juga sangat mempengaruhi kinerja guru disekolah. Menurut Malik, (2010) keberhasilan organisasi hanya dapat dicapai melalui Motivasi kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja guru dengan baik. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, ada beberapa kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Panei yang ditempatkan kurang menunjukkan kinerja yang diharapkan karena faktor geografis sekolah, kurang mampu memotivasi kinerja guru dengan benar dan gaya kepemimpinan yang tidak tepat, hal ini disebabkan karena penempatan kepala sekolah oleh pemerintah daerah tidak efisien, pergantian kepala sekolah yang tidak efektif disuatu daerah.

Motivasi kinerja guru juga mempengaruhi kualitas kinerja guru, ada sembilan alasan yang mempengaruhi motivasi kerja guru rendah dalam melaksanakan tugasnya yaitu: (1) Insentif dari pemerintah propinsi dan daerah tidak ada, (2) tunjangan lauk pauk tidak realisasi seperti sebelumnya, (3) kepala sekolah yang jarang melakukan supervisi disekolah dan kurang memotivasi kinerja guru, (5) sarana prasarana kurang memadai dalam proses belajar dan pembelajaran (6) persoalan kebutuhan hidup yang masih kurang, sehingga kebanyakan guru melakukan aktivitas diluar sekolah, (7) pelatihan dan pengembangan kualitas guru tidak berjalan dengan benar, (8) gaji upah/ guru honorer sangat memperhatikan tidak sesuai dengan OMR pemerintah, (9) karena ada beberapa guru belum mendapatkan tunjangan sertifikasi.

Permasalahan lain yang sering peneliti temukan yaitu di Sekolah Dasar Kecamatan Panei, tidak adanya tenaga tata usaha, sehingga beban seluruh administrasi dikerjakan oleh masing-masing personil guru. Jika hal tersebut masih dipertahankan oleh pelaksanaan pendidikan maka akan mengakibatkan kinerja guru yang tidak optimal, guru lebih sekedar melaksanakan tugas mengajar yang dilakukan dengan cara mereka memberi tugas-tugas kepada peserta didik dalam mengisi waktu tatap muka di kelas, agar tewujudnya guru yang memiliki kinerja yang profesional, maka perlu kiranya kepala sekolah mempersiapkan manajemen strategi yang dapat meningkatkan kinerja guru. Selain dari lemahnya manajemen strategi, supervisi yang seharusnya dilaksanakan kepala sekolah jarang dilaksanakan secara konsisten di sekolahnya. Hal ini menyebabkan segala kinerja guru baik dalam hal adminstrasi sekolah maupun kegiatan pokok di kelas kurang

terkontrol. Jika supervisi selalu dilaksanakan oleh kepala sekolah maka segala kegiatan yang ada di sekolah dapat dikontrol dan hasil dari pengontrolan itu dapat dievaluasi sehingga akan tampak kekurangan dan kelebihannya pada setiap kinerja guru, oleh karena itu kepala sekolah perlu membimbing, memotivasi dan mengawasi para guru supaya menjadi guru yang profesional dan memiliki loyalitas pada kerjanya.

Kinerja guru yang maksimal pasti menggunakan strategi, metode, teknik pembelajaran yang tepat dan siap menghadapi segala perubahan yang akan terjadi, tentu manajemen strategi yang dipergunakan harus disupervisi oleh kepala sekolah secara terus menerus untuk mencapai keberhasilan sekolah.

Menurut Arismunandar (2016), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri, antara lain motivasi kerja dan kompetensi guru. Faktor eksternal antara lain lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Lingkungan kerja antara lain iklim organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, komite sekolah, dan seluruh *stakeholder* sekolah.

Sementara Supardi (2013:19), mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain, “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) kepemimpinan kepala sekolah, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim organisasi, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, dan (11) kesempatan berprestasi.

Uraian di atas dapat menggambarkan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun masih kurang sesuai dengan

harapan pemerintah khususnya dibidang pendidikan, artinya masih terdapatnya beberapa permasalahan yang ditemukan oleh penulis seperti : iklim organisasi sekolah yang kurang kondusif akibat dari kekurangan tenaga guru di sekolah, pemerataan guru yang tidak tepat sasaran, guru dan pegawai sering melalaikan tugas, tidak disiplin mengajar, kurangnya kerja sama dan komunikasi di sekolah, begitu juga dengan motivasi guru yang berhubungan kesejahteraan yang belum memadai dan insentif yang tidak lancar sementara kepengawasan dan supervisi kepala sekolah tidak dilakukan dengan sebenar-benarnya. Berdasarkan permasalahan tersebut mendorong penulis untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan hal-hal yang dikemukakan dalam latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- (1) Bagaimana iklim organisasi Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun ?.
- (2) Apakah Iklim organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun ?.
- (3) Bagaimana Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun ?.
- (4) Apakah Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun ?.
- (5) Apakah Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun ?.
- (6) Bagaimanakah Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun ?.
- (7) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun ?.
- (8) Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun ?.
- (9) Apakah Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Iklim Organisasi ?.
- (10) Apakah Iklim Organisasi, Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun ?.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, akan tetapi mengingat keterbatasan penulis baik dari segi waktu, biaya maupun tenaga maka penulis membatasi hanya tiga masalah saja yang penulis duga erat kaitannya dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun yaitu : Iklim Organisasi, Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka secara operasional permasalahan yang akan diteliti dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun ?.
2. Apakah terdapat pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun ?.
3. Apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun ?.
4. Apakah terdapat pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun ?.
5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun ?.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun.
2. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun.
3. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun.
4. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis.

Manfaat secara teoritis dalam penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam peningkatan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun, dan sebagai masukan atau informasi bagi instansi dalam peningkatan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis.

a. Bagi Kepala Dinas Pendidikan

1. Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru di Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun.
2. Sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan peran Iklim Organisasi, Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja untuk mendukung Kinerja Guru di Sekolah.

b. Bagi Kepala Sekolah

1. Sebagai bahan masukan dalam mendukung dan meningkatkan Iklim Organisasi, Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja dalam peningkatan kinerja Guru.
2. Sebagai bahan masukan dalam upaya memperbaiki Iklim Organisasi, Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah.

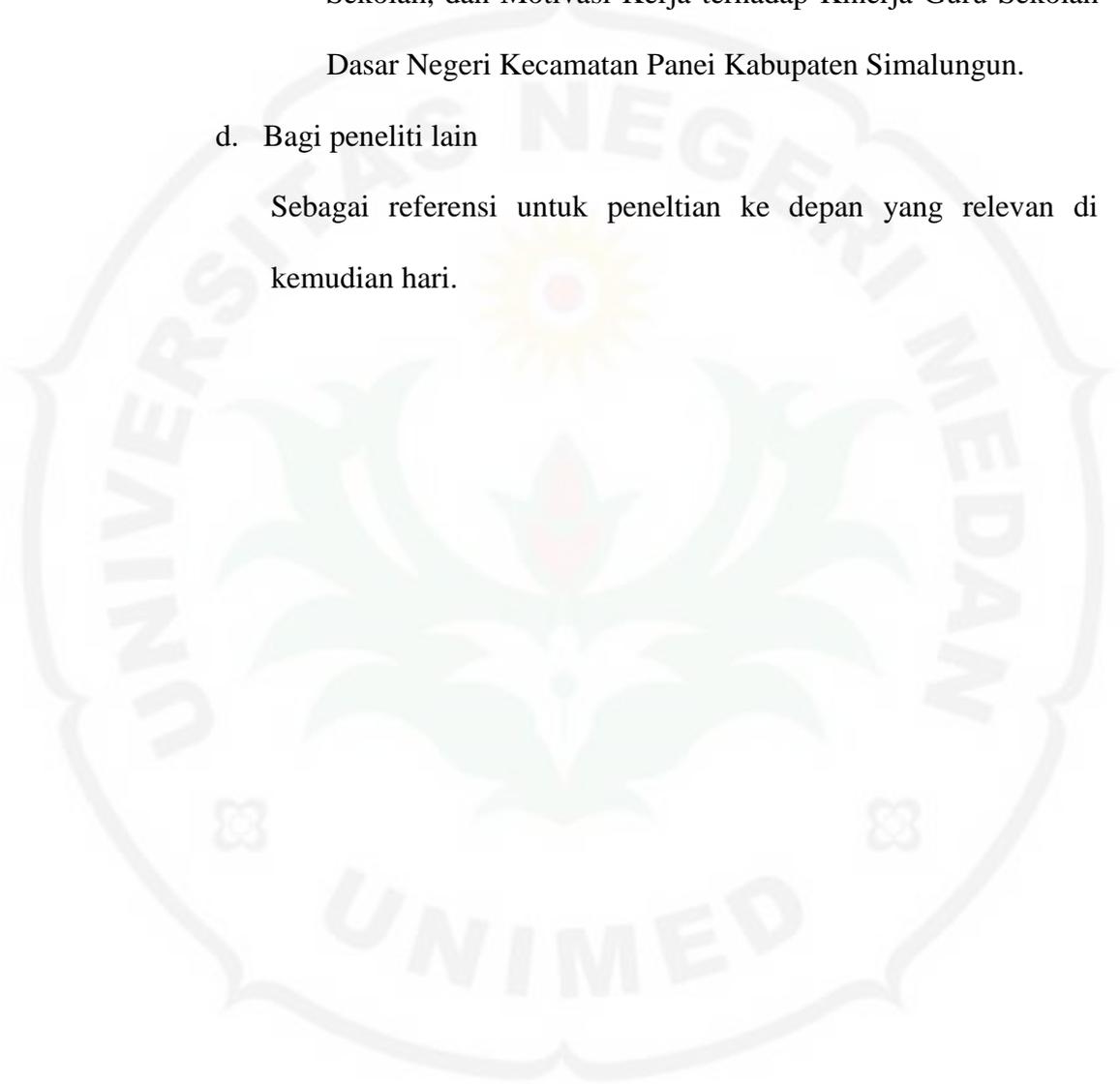
c. Bagi Tenaga Pendidik

1. Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan Kinerja Guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.
2. Sebagai bahan masukan dalam melihat pengaruh Iklim Organisasi, Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala

Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Panei Kabupaten Simalungun.

d. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi untuk penelitian ke depan yang relevan di kemudian hari.



THE
Character Building
UNIVERSITY