

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam pembangunan suatu bangsa. Pendidikan juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa dan merupakan wahana dalam menterjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa. Masyarakat yang cerdas akan memberikan nuansa kehidupan suatu bangsa yang cerdas pula dan secara progresif akan membentuk kemandirian dan kreativitas.

Pengaruh pendidikan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam perkembangan serta kehidupan masyarakat, kehidupan kelompok dan kehidupan setiap individu. Jika di bidang-bidang lain seperti ekonomi, pertanian, dan perindustrian berperan menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia, maka pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya.

Untuk mewujudkan masyarakat madani dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia yang lebih demokratis, transparan dan menjunjung tinggi hak azasi manusia hanya dapat dilakukan melalui pendidikan. Hanya melalui pendidikan yang benar bangsa ini dapat membebaskan diri dari krisis multidimensi yang berkepanjangan. Pendidikan yang berkualitas juga dapat membebaskan masyarakat dari belenggu kemiskinan dan keterpurukan hidup. Pendidikan yang benar dan berkualitas adalah pendidikan yang dapat mengembangkan potensi masyarakat, mampu menumbuhkan kemauan, dapat

membangkitkan generasi muda untuk menggali potensi dan mengembangkannya secara optimal bagi kepentingan pembangunan bangsa (Mulyasa, 2005:57). Pandangan ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengemukakan bahwa pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat menentukan dalam membentuk wajah pendidikan di Indonesia. Ujung tombak dari semua kebijakan pendidikan adalah guru. Gurulah yang akan membentuk watak dan jiwa bangsa, sehingga baik dan buruknya bangsa ini sangat tergantung pada guru. Karena peran guru yang begitu besar, maka diperlukan guru yang profesional, kreatif, inovatif, mempunyai kemauan yang tinggi untuk terus belajar, melek terhadap teknologi informasi, sehingga mampu mengikuti perkembangan zaman. Tuntutan profesionalisme guru terus didengungkan oleh berbagai kalangan di masyarakat kita, termasuk kalangan guru sendiri melalui berbagai organisasi guru yang ada, di samping tuntutan perbaikan taraf hidup guru. Mereka berharap, untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia, diperlukan seorang guru yang profesional dalam mendidik siswa-siswinya di sekolah.

UU No. 14/2005 Pasal 2 dinyatakan guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur formal yang diangkat

sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Guru sebagai profesi wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang disyaratkan bagi guru adalah guru harus mempunyai pendidikan sarjana atau diploma empat. Kompetensi guru yang dipersyaratkan adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Jalal (2007:32) mengatakan bahwa pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu, yakni guru yang profesional, sejahtera, dan bermartabat.

Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya maka dari itu, dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya guru mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Nasanius (1988:1) mengungkapkan bahwa kemerosotan pendidikan bukan diakibatkan oleh kurikulum tetapi oleh kurangnya kemampuan profesionalisme guru dan keengganan belajar siswa. Profesionalisme sebagai penunjang kelancaran guru dalam melaksanakan tugasnya, sangat dipengaruhi oleh dua faktor besar yaitu faktor internal yang meliputi minat dan bakat serta faktor eksternal yaitu berkaitan dengan lingkungan sekitar, sarana prasarana, serta berbagai latihan yang dilakukan guru. Sumargi (1996:9) mengemukakan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan masih belum memadai utamanya dalam hal bidang keilmuannya. Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.

Djumadi (2010) dalam Jurnal Aplikasi Manajemen, menyatakan kinerja seseorang dapat ditentukan oleh kondisi kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, Sudrajat menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi performance/ kinerja seseorang, yang pada dasarnya ditentukan oleh faktor internal, yakni: (1) pendidikan, (2) motivasi, (3) kepuasan kerja, (4) komitmen, (5) etos kerja, dan faktor eksternal, yakni: (1) tingkat penghasilan, (2) lingkungan kerja, (3) hubungan antar manusia, (4) kepemimpinan, (5) tradisi atau kultur organisasi. Suntoro (2010) menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen. Dari hasil penelitian ini, dapat dikatakan bahwa kinerja mengajar guru dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini juga didukung hasil penelitian yang dilakukan Ardansyah (2011:103) bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja yang dialami guru menunjang kinerja mengajarnya.

Observasi awal yang penulis lakukan pada bulan Maret 2012 di sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pematang Bandar Kabupaten Simalungun memberikan gambaran kinerja guru belum optimal. Melalui informasi kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pematang Bandar diperoleh bahwa sekitar 85% guru belum mengoptimalkan waktu mengajar

dengan baik di kelas. Informasi pengawas sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pematang Bandar menyatakan hampir seluruh guru (skitar 90%) masih menggunakan cara-cara lama dalam mengajar, seperti menyuruh siswa membaca soal dan mengerjakan soal latihan di buku, jarang meminta pendapat siswa tentang materi pelajaran, tidak melakukan umpan balik terhadap hasil PR siswa, dan lain sebagainya. Dari informasi ini dapat dilihat bahwa kinerja guru belum optimal. Hal ini tentu tidak dapat dibiarkan berlangsung terus menerus, mengingat keberhasilan siswa sangat ditentukan kinerja guru.

Gibson (2000:110) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Wexley dan Yukl (1992:129) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Hasil penelitian Sriwidodo dan Bangun (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Bastaman (2010) juga menyatakan bahwa kepuasan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja mengajar guru.

Dalam melakukan pekerjaannya, guru juga dipengaruhi kondisi keadaan di sekolah khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Banyak guru yang malas mengajar ketika guru merasa kepala sekolah tidak mendukungnya. Tanpa kepemimpinan kepala sekolah

organisasi sekolah tidak akan dapat dicapai dan akan menimbulkan kekacauan karena masing-masing orang bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya. Sallis (2006:170) menyatakan kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Pada sekolah, kebijakan pengambilan keputusan terletak di tangan kepala sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah dapat melakukan berbagai hal dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Menurut Mulyasa (2005:118), peran pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan. Siagian (2004:62), mengemukakan bahwa kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi. Kepemimpinan yang handal merupakan syarat mutlak bagi suatu organisasi termasuk sekolah yang membutuhkan tingkat koordinasi yang tinggi. Colquitt, et. Al. (2009:441) menyatakan kepemimpinan sebagai penggunaan kekuasaan serta melihat pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut terhadap pencapaian tujuan. Arah itu dapat mempengaruhi penafsiran bawahannya, organisasi aktivitas kerja mereka, komitmen mereka untuk tujuan-tujuan penting, hubungan mereka dengan yang lain, dan akses mereka untuk kerjasama dan dukungan dari unit kerja lainnya.

Hasil penelitian Agustiar, dkk (2005) menyatakan bahwa praktek kepemimpinan mempengaruhi kinerja penyidik PPNS. Hasil penelitian ini didukung Irawati dan Bambang (2010) yang menyatakan terhadap pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Pimpinan dikatakan tidak berhasil

apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Mengacu kepada hasil-hasil penelitian dan teori yang dipaparkan dapat dipahami bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan berhubungan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas dapat diperkirakan kinerja guru berhubungan dengan kepuasan kerja dan kepemimpinan. Sehubungan dengan ini penulis merencanakan penelitian yang berjudul “Hubungan kepuasan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Pematang Bandar Kabupaten Simalungun”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Pematang Bandar Kabupaten Simalungun?
2. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Pematang Bandar Kabupaten Simalungun?
3. Apakah kepuasan kerja yang baik telah tercipta pada guru-guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Pematang Bandar Kabupaten Simalungun?
4. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Pematang Bandar Kabupaten Simalungun?

5. Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Pematang Bandar Kabupaten Simalungun?
6. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Pematang Bandar Kabupaten Simalungun?
7. Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Pematang Bandar Kabupaten Simalungun ?

C. Pembatasan Masalah

Permasalahan dalam penelitian dibatasi dengan maksud untuk memperoleh ruang lingkup yang lebih jelas, yaitu hubungan kepuasan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Pematang Bandar Kabupaten Simalungun.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah disebutkan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan berarti antara kepuasan kerja dengan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Pematang Bandar Kabupaten Simalungun.

2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan berarti antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Pematang Bandar Kabupaten Simalungun.
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan berarti antara kepuasan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Pematang Bandar Kabupaten Simalungun.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan yang positif dan berarti antara kepuasan kerja dengan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Pematang Bandar Kabupaten Simalungun.
2. Hubungan yang positif dan berarti antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Pematang Bandar Kabupaten Simalungun.
3. Hubungan yang positif dan berarti antara kepuasan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Pematang Bandar Kabupaten Simalungun.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam

peningkatan kinerja mengajar guru dan sebagai masukan atau informasi bagi instansi dalam peningkatan kinerja mengajar guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

- 1) Dapat memahami dan menyikapi kebijakan kepala madrasah.
- 2) Dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan kinerja mengajar.

b. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai sumber informasi dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis dan kondusif dalam peningkatan kinerja mengajar guru.
- 2) Sebagai sumber informasi dalam membuat keputusan untuk peningkatan kinerja mengajar guru.

c. Bagi Institusi

Memberikan sumbangan bagi kementerian agama dalam upaya peningkatan kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN).