

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara (UU No 20 tahun 2003). Definisi ini menunjukkan bahwa pendidikan mencakup ranah pengetahuan, ketrampilan, dan afektif, yang kuncinya adalah mengembangkan potensi peserta didik menjadi kemampuan untuk hidup di masyarakat. Pendidikan memegang peran penting dalam kehidupan di masyarakat, Melalui pendidikan, kehidupan seseorang akan menjadi lebih baik, karena mampu bekerja secara efektif dan efisien, mampu menghasilkan produk yang bermanfaat, dan mampu mengelola sumber daya alam secara efektif, dan efisien. Bahkan yang lebih penting lagi pendidikan membuat orang berpikir rasional dan mampu mengendalikan emosi, sehingga hubungan antar individu dan dengan masyarakat terjalin harmonis dan saling menyenangkan.

Pendidikan akan membuat masyarakat sejahtera lahir dan batin, tata tenteram karta raharja. Oleh karena itu semua negara berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Berkaitan dengan ini Hasan (1995:35) menyatakan: proses pendidikan tidak hanya bertumpu pada usaha menjaga kepentingan jasmani, tetapi juga untuk membentuk jiwa intelektual dan emosi seseorang supaya sesuai dengan kehendak masyarakat.

Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta telah dan terus berupa mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas. Antara lain melalui perbaikan dan pengembangan kurikulum dan perbaikan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengadaan dan peningkatan materi ajar serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Dengan tidak bermaksud mengenyampingkan peran dari elemen-elemen lain dalam pendidikan, eksistensi dan peranan guru dalam proses pencerahan sumber daya manusia sangatlah strategi karena itu di sekolah guru diharapkan menjadi tokoh sentral dalam mentransfer pengetahuan bagi anak didik melalui proses belajar. Tujuan pembelajarannya adalah meningkatkan dimensi kognitif, afektif dan psikomotorik siswa. Untuk itu diharapkan setiapsekolah menghadirkan guru yang kreatif, inovatif dan profesional dalam menjalankan tugasnya mengelola proses pembelajaran agar benar-benar mencapai tujuan yang diharapkan dan sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Guru adalah salah satu komponen manusia dalam proses belajar-mengajar yang ikut berperan penting dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Oleh karena itu guru merupakan salah satu unsur dibidang pendidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang

semakin berkembang. Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada diri seseorang terletak tanggung jawab untuk membantu siswanya pada taraf kematangan tertentu.

Peranan guru sebagai *agent of social change* diharapkan memberikan dampak positif dan konstruktif bagi perkembangan *knowledge*, sikap dan psikis siswa. Untuk itu madrasah yang spesifik sebagai lembaga pendidikan keagamaan Islam, dituntut berbuat maksimal menjadikan guru-gurunya profesional yang diharapkan mendukung program pendidikan nasional. Hal ini sejalan dengan UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 2 ayat 1 yang menyatakan: jenis pendidikan yang termasuk dalam jalur pendidikan sekolah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan, pendidikan akademik dan pendidikan profesional.

Berbagai upaya telah diprogramkan dan dilakukan pemerintah dalam usaha menyempurnakan dan meningkatkan mutu pendidikan khususnya mutu pendidikan baik melalui penataan kelembagaan, peningkatan sarana dan prasarana, kurikulum dan penyediaan tenaga kependidikan. Dalam aspek peningkatan mutu guru pada mulanya guru-guru masih banyak yang berpendidikan Diploma II dan Sarjana Muda, namun pada akhir tahun 1990-an guru-guru yang dijamin melalui sistem penerimaan guru telah berpendidikan Sarjana Strata Satu (S.1).

Saat ini peningkatan jenjang pendidikan guru realistis dalam perwujudan profesionalisme guru. Meskipun tidak ada program khusus pemberdayaan guru melalui peningkatan jenjang pendidikan guru oleh pemerintah di kalangan guru, dengan kemauan dan usaha sendiri dan motivasi untuk maju meningkatkan kualitas pendidikan, guru-guru berusaha untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas

dalam jabatan fungsional guru. Sejalan dengan peran guru itu, Manan (1989:43) mengemukakan bahwa guru merupakan tokoh kunci dalam proses transformasi manusia Indonesia menjadi insan Pancasila yang inovatif dan kreatif. Dalam sistem persekolahan, kurikulum, tenaga kependidikan pengajar, prasarana dan sarana adalah penting, tetapi tanpa guru yang bermutu, guru yang berdedikasi dan berwibawa serta semua masukan tidak akan mempunyai arti banyak.

Guru merupakan profesi yaitu suatu jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus, pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian (profesional) untuk melaksanakan pekerjaan sebagai guru dan pembimbing. Untuk menjadi seorang guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai seorang guru yang profesional haruslah mengetahui seluk beluk pendidikan yang harus dikembangkan melalui peningkatan kematangan guru seperti yang diungkapkan oleh Hasbullah (1999:11) yaitu ;“Menaruh perhatian dan sikap cinta terhadap anak didik dan perkembangannya memiliki kecakapan dan menggunakan cara-cara mendidik”.

Dari pernyataan diatas dapat digambarkan bahwa guru merupakan sosok yang sangat urgen dalam menentukan keberhasilan suatu proses belajar-mengajar. Guru yang profesional akan menyampaikan pelajaran dengan baik sedangkan siswa yang ajar dan dididik oleh guru yang profesional akan mudah memahami materi yang diberikan oleh guru tersebut. Hal ini membawa konsekuensi bahwa upaya pengembangan profesionalisme guru yang berorientasi futuristik perlu terus dikembangkan. Berkaitan dengan ini Arbi (1990:34) merinci keprofesionalan guru terdiri atas: wawasan dan pengetahuan relatif luas serta terus berkembang, ketrampilannya banyak dan tinggi. Ia kreatif dan reflektif mengenai proses belajar

mengajar yang dilaksanakan. Banyak faktor mempengaruhi keprofesionalan guru yang dapat diklasifikasikan berdasarkan faktor internal dan faktor eksternal. Pengetahuan, wawasan, kepribadian persepsi serta kemampuan komunikasi termasuk faktor internal yang berasal dari tingkat pendidikan dan pengalaman mengajar. Sedangkan status ekonomi, lingkungan pergaulan, iklim sekolah dan lainnya merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi keprofesionalan guru.

Profesionalitas guru SMP Al-Washliyah Kota Medan berdasarkan hasil survey yang dilakukan diketahui masih banyak kurang inovatif dan kreatif dalam mengajar baik dalam hal menyusun perencanaan, mengembangkan strategi instruksional maupun dalam hal menilai efektivitas pengajaran. Fenomena lainnya adalah ada guru yang berlatar belakang pendidikan Matematika, tetapi mengajar bidang studi Fisika dan Kimia dengan alasan untuk mencukupi beban mengajar, kurang efektifnya Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan guru terlihat kurang termotivasi untuk mengikuti musyawarah dan komitmen tugas rendah. Fenomena tersebut merupakan hal yang negatif dari sudut pandang profesionalitas guru. Pidarta (1997:267) menyebutkan bahwa ciri-ciri guru yang profesional yang baik adalah: (1) bekerja sepenuhnya dalam jam-jam kerja (*fulltime*), (2) pilihan pekerjaan itu didasarkan pada motivasi pilihan yang kuat, (3) memiliki seperangkat ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh lewat pendidikan dan latihan yang lama, (4) membuat keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, (5) pekerjaan berorientasi pada pelayanan, bukan kepentingan pribadi, (6) pelayanan itu didasarkan kepada kebutuhan objek klien, (7) menjadi anggota organisasi profesi, sesudah memenuhi persyaratan atau kriteria tertentu, (8) memiliki kekuatan dan status

yang tinggi sebagai eksper dalam spesialisasinya, dan (9) keahlian itu tidak boleh diadvertensikan untuk mencari klien.

Dalam meningkatkan profesional guru tentunya dipengaruhi banyak faktor diantaranya kondisi dan budaya tempat bekerja, berbagai macam tunjangan kesejahteraan, jaminan kerja yang baik, kepemimpinan, motivasi kerja. Selain itu pujian, penghargaan, ucapan terima kasih dari pimpinan dan rekan sejawat. Budaya organisasi merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dan harus menjadi pegangan dalam tindakan keorganisasian dari setiap guru. Dalam kaitan pengembangan kualitas profesional guru, maka sekolah hendaknya mampu mengembangkan nilai-nilai yang diyakini dan dijadikan standar kerja bagi semua warga sekolah dan pada gilirannya diharapkan dapat menunjukkan kualitas kerja yang optimal dalam tugasnya. Deshpande dan Webster melihat budaya organisasi sebagai pola nilai-nilai yang terbagi (*shared values*) yang membantu anggotanya memahami fungsi organisasi dan memberikan norma bagi perilaku organisasi. Budaya organisasi, dengan demikian, memberikan sebuah *framework* kepada karyawan menginternalisasi harapan tentang peran organisasi dan perilaku, yang pada akhirnya mengarah kepada hal yang luas sebagai suatu mekanisme kontrol organisasi (Dwyer, Richard & Chadwick, 2003 : 1012). Dalam kaitan peningkatan kualitas profesional guru, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Inayatullah (2010:1) menyimpulkan bahwa besarnya kontribusi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Profesional Guru SMA Negeri di Kota Bekasi adalah 15,44%.

Faktor lain yang dianggap turut mempengaruhi kualitas profesionalitas guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hasil penelitian yang dilakukan Sugeng

(2005:1) menyimpulkan bahwa 26,01% variasi nilai kompetensi profesional guru ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pimpinan para guru dan sebagai seorang pimpinan kepala sekolah memiliki tanggung jawab atas kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya. Mintzberg dalam Luthans (2002) dan Sutiadi (2003:4) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis, dan penguasaan pekerjaan. Yasin (2001:6) mengemukakan bahwa keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan. Anoraga *et al.* (1995) dalam Tika (2006:64) mengemukakan bahwa ada sembilan peranan kepemimpinan seorang dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai perencana, pemimpin sebagai pembuat kebijakan, pemimpin sebagai ahli, pemimpin sebagai pelaksana, pemimpin sebagai pengendali, pemimpin sebagai pemberi hadiah atau hukuman, pemimpin sebagai teladan dan lambang atau simbol, pemimpin sebagai tempat menimpakan segala kesalahan, dan pemimpin sebagai pengganti peran anggota lain. Oleh karena itu, kemampuan memimpin dari seorang kepala sekolah menjadi satu syarat penting. Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah tepat, maka dapat diasumsikan kualitas profesionalitas guru juga akan meningkat pula.

Motivasi kerja guru juga menentukan peningkatan kualitas profesional guru, hal ini sejalan dengan pendapat Isoni (2009:1) yang menyebutkan terdapat hubungan positif motivasi kerja guru dengan profesionalisme guru yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,496. Motivasi kerja merupakan suatu daya

pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap orang dalam melakukan suatu kegiatan agar dia mau berbuat, bekerja serta beraktivitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang dikehendaki yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi kerja dapat dilihat dari cara kerja seperti kemauan untuk bekerja, berusaha memanfaatkan waktu untuk bekerja seefisien mungkin dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Guru yang bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaan dan akan berusaha keras untuk mencapai hasil serta merasa bahagia atas pekerjaannya itu. Tetapi apabila guru bekerja dengan motivasi yang rendah maka tanggung jawab dan kesungguhannya dalam kerjanya rendah.

Menurut Wainer (1972:124) orang-orang yang mempunyai motivasi tinggi ditandai dengan kegiatan-kegiatan: (1) *initiate achievement activity*, (2) *have more persistence in case of failure*, (3) *work with greater intensity*, (4) *choose more task of intermediate difficulty than individual of low achievement motivation*. Hal tersebut menggambarkan bahwa orang yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, seandainya ia mengalami suatu kegagalan maka ia tidak cepat frustrasi, melainkan ia akan terus berusaha lebih giat lagi untuk memperoleh kesuksesan. Dan orang yang mempunyai motivasi rendah akan cenderung menurun semangatnya kalau ia mengalami kegagalan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kualitas profesional guru SMP Al- Washliyah Kota Medan berikut

faktor yang mempengaruhinya yakni budaya organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan paparan pada latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah berkenaan dengan profesional guru, yakni: Apakah banyaknya beban tugas yang diberikan berpengaruh terhadap kualitas profesional guru?; Apakah rendahnya pendapatan yang diterima berpengaruh terhadap kualitas profesional guru?; Apakah intensitas guru mengikuti pelatihan berpengaruh terhadap kualitas profesional guru?; Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kualitas profesional guru?; Apakah iklim kerjasama berpengaruh terhadap kualitas profesional guru? Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kualitas profesional guru?; Apakah pengembangan organisasi berpengaruh terhadap kualitas profesional guru?; Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja ?. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas profesional guru?. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja?, Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kualitas profesional guru?.

### **C. Pembatasan Masalah**

Uraian identifikasi masalah di atas memperlihatkan banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap kualitas profesional guru. Karena tidak mungkin keseluruhan faktor diteliti, maka peneliti ini dibatasi pada tiga faktor yang diduga berpengaruh terhadap profesional guru yakni budaya organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

#### **D. Rumusan Masalah**

Masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP Al-Washliyah Kota Medan?
2. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP Al-Washliyah Kota Medan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas profesional guru SMP Al-Washliyah Kota Medan?
4. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kualitas profesional guru SMP Al-Washliyah Kota Medan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kualitas profesional guru SMP Al-Washliyah Kota Medan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan perumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja guru SMP Al-Washliyah Kota Medan.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Al-Washliyah Kota Medan.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas profesional guru SMP Al-Washliyah Kota Medan.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kualitas profesional guru SMP Al-Washliyah Kota Medan.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas profesional guru SMP Al-Washliyah Kota Medan.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada tenaga pendidik atau guru yang bersifat teoretis maupun yang bersifat praktis. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan guna meningkatkan profesionalitas guru.
2. Sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah, pengawas, dan guru dalam memahami dinamika profesinya.
3. Bahan perbandingan bagi peneliti yang lain, yang membahas dan meneliti permasalahan yang sama.

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan sebagai masukan untuk pembinaan masa yang akan datang.
2. Kepala SMP Al- Washliyah Kota Medan sebagai evaluasi dalam pembinaan keprofesionalan guru-guru selama ini.
3. Guru-guru SMP Al- Washliyah Kota Medan untuk menjadi masukan berarti dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi profesional guru sehingga menjadi motivasi untuk meningkatkannya pada masa-masa yang akan datang.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY