

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Pada tahun 2012, tercatat bahwa Indonesia merupakan negara ke empat yang memiliki jumlah penduduk terbanyak didunia, dengan Jumlah sumber daya manusia yang besar ini apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang jalannya pembangunan nasional.

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini merupakan sebuah modal besar yang dimiliki Indonesia yang dalam pengelolaannya diperlukan berfikir secara seksama untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Untuk memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat.

Kualitas sumber daya manusia dapat tercermin dari kinerja yang dihasilkan oleh seseorang. kinerja atau prestasi kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja juga merupakan sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. maka semakin baik kinerja semakin baik pula kualitas sumber daya manusianya. Menurut Bernardin

dan Russel (dalam Musarofah, 2007 :25) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Membahas kinerja maka tidak akan terlepas dari faktor – faktor yang mempengaruhinya seperti kerjasama, kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kemampuan dan faktor lainnya. Menurut Veithzal Rivai (2004), menyebutkan bahwa dari hasil studi Lazer dan Wikstrom (1977) terhadap formulir penilaian kinerja 125 perusahaan yang ada di USA, diketahui bahwa faktor yang paling umum muncul di 61 perusahaan yang mempengaruhi kinerja adalah : pengetahuan tentang pekerjaanya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, intelegasi, pemecahan masalah, pendelegasian, sikap usaha, motivasi, dan organisasi.<http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/teori-kinerja/> (diakses 6 November 2012).

Sekolah sebagai institusi pengelola pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dan pengelolaan sekolah diharapkan dapat memfungsikan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dan efisien menggunakan sumber daya tersebut. Untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas baik maka setiap stakeholder di sekolah harus juga memiliki sumber daya manusia yang baik yang tercermin dari kinerja yang baik dari setiap stakeholder.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak dapat disangkal kerana lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. sebagai besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin

pada kompetensi guru. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Guru sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Pidarta (dalam Musarofah, 2007 :34) bahwa setiap guru adalah merupakan pribadi yang berkembang. Bila perkembangan ini dilayani, sudah tentu dapat lebih terarah dan mempercepat laju perkembangan itu sendiri, yang pada akhirnya memberikan kepuasan kepada guru-guru dalam bekerja di sekolah sehingga sebagai pekerja, guru harus berkemampuan yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan

pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Pada masa sekarang ini, profesi guru dimasyarakat belum menjadi profesi yang totalitas, masih banyak guru yang memiliki pekerjaan lain dan memprioritaskan pekerjaan lain tersebut dibandingkan dengan pekerjaannya sebagai guru, maka hal ini juga akan mempengaruhi kinerja guru tersebut. Kinerja guru di Provinsi Sumatera Utara masih rendah dimana berdasarkan hasil Uji Kompetensi Awal (UKA) yang dilaksanakan pada tahun 2012, nilai rata – rata Sumatera Utara berada pada urutan 25 dari 33 provinsi di Indonesia.

Kinerja guru yang rendah dikarenakan adanya faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja itu sendiri. Menurut Colquit, LePine, dan Wesson (2009 : 64), adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, stres, motivasi, belajar dan pengambilan keputusan serta etika, kepercayaan sebagai variabel intervening. Sementara budaya organisasi, struktur organisasi, gaya dan perilaku kepemimpinan, karakteristik tim, proses tim, keperibadian dan nilai budaya serta kemampuan sebagai variabel bebasnya.

Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins (2008 :83) kepuasan kerja adalah "Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Dalam *Malaysian Management Journal* (2003 : 7) Terdapat 20 dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: *Ability Utilization, Achievement, Activity, Advancement, Authority, Company Policies dan Practices, Competition, Co-workers, Creativity, Independence, Moral Values, Recognition, Responsibility, Security, Social service, Social Status, Supervision – Human Relations, Supervision Technical, Variety, Working Conditions*. (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-teori-tentang-kepuasan-kerja-dan.html>)

Salah satu dimensi kepuasan kerja adalah Co-Workers atau kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja, jika seseorang dalam pekerjaannya merasa memiliki kepuasan atas hubungannya dengan rekan kerja, maka dengan sendirinya orang tersebut akan memiliki kepuasan kerja yang baik. Schemerhon (Wikipedia,2012), mengatakan bahwa teman sejawat (Workers) merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan. tinggi dan dapat mendorong meningkatnya kinerja seseorang.

Selain kepuasan hubungan terhadap rekan kerja, gaya dan perilaku pemimpin juga mampu mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Kartono (1994 : 181) pemimpin adalah seorang yang memiliki kelebihan sehingga dia memiliki kebebasan dan kewibawaan untuk menggerakkan, mengarahkan dan membimbing bawahan. Juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya, sehingga dapat menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan tertentu. Gaya

kepemimpinan seorang pemimpin juga mampu mempengaruhi kinerja para anggota yang dipimpinnya. Sekolah sebagai institusi pendidikan dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang bertugas untuk mengarahkan dan membimbing setiap stakeholder yang ada di sekolah agar visi dan misi sekolah yang dipimpinnya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah di sekolah yang dipimpinnya mampu mempengaruhi kinerja dari setiap bawahan yang ada di Sekolah tersebut.

Dalam menjalankan tugasnya seorang kepala sekolah dibantu oleh beberapa orang wakilnya atau yang dikenal dengan Pembantu Kepala Sekolah (PKS). Kepala sekolah mendelegasikan sebagian tugasnya kepada para PKS yang telah dipilih sesuai dengan kemampuan di bidang masing – masing. Pendelegasian tugas ini berfungsi untuk menunjang tercapainya visi dan misi sekolah yang dipimpin pada setiap aspeknya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di SMP Negeri di Kecamatan Tigalingga Kabupaten Dairi, peneliti melihat bahwa kinerja guru di sekolah – sekolah tersebut masih rendah dimana hal ini tercermin dari rendahnya nilai Uji Kompetensi Awal (UKA) yang dicapai guru di provinsi Sumatera Utara pada tahun 2012, kehadiran guru, kelengkapan perangkat pembelajaran yang dimiliki guru, minimnya penggunaan media pembelajaran, dan juga terlihat dari jumlah guru yang terlambat.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka muncul rasa tertarik untuk melanjutkan studi pendahuluan tersebut menjadi sebuah penelitian untuk melihat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tigalingga Kabupaten Dairi. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa faktor

yang mampu mempengaruhi kinerja seorang guru yaitu : Kepemimpinan, kepuasan dengan rekan kerja dan pendelegasian wewenang. Maka beranjak dari pemikiran ini maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul : “Pengaruh Kepemimpinan Berorientasi Prestasi Pendelegasian Wewenang Dan Kepuasan Dengan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Tigalingga Kabupaten Dairi”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu : (1) Faktor – faktor apa yang dapat mempengaruhi kinerja guru (2) Faktor – faktor apa yang dapat mempengaruhi kepuasan hubungan terhadap rekan kerja (3) Faktor – faktor apa yang dapat mempengaruhi pendelegasian tugas (4) Faktor – faktor apa yang dapat mempengaruhi kepemimpinan berorientasi kepala sekolah (5) Apakah kepemimpinan berorientasi prestasi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru? (6) Apakah kepuasan dengan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru? (7) Apakah pendelegasian tugas berpengaruh terhadap kinerja guru (8) apakah kemampuan guru berpengaruh terhadap kinerja? (9) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja? (10) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja? (11) Apakah stres berpengaruh terhadap kinerja? (12) Apakah iklim sekolah berpengaruh dengan kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, agar penelitian ini lebih fokus dan terarah, maka dalam penelitian ini permasalahan dibatasi pada persoalan pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Berorientasi Prestasi, Kepuasan dengan Rekan Kerja, dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Tigalingga Kabupaten Dairi.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi dan pembatasan masalah, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berorientasi prestasi berpengaruh terhadap kepuasan dengan rekan kerja SMP Negeri Kecamatan Tigalingga?
2. Apakah pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap kepuasan dengan rekan kerja SMP Negeri Kecamatan Tigalingga?
3. Apakah kepemimpinan berorientasi prestasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tigalingga?
4. Apakah pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Tigalingga?
5. Apakah kepuasan dengan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Tigalingga?

E. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berorientasi prestasi berpengaruh terhadap kepuasan dengan rekan kerja SMP Negeri Kecamatan Tigalingga
2. Untuk mengetahui apakah pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap kepuasan dengan rekan kerja SMP Negeri Kecamatan Tigalingga
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berorientasi prestasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Tigalingga
4. Untuk mengetahui apakah pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Tigalingga
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan dengan rekan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Tigalingga

F. Manfaat Hasil Penelitian

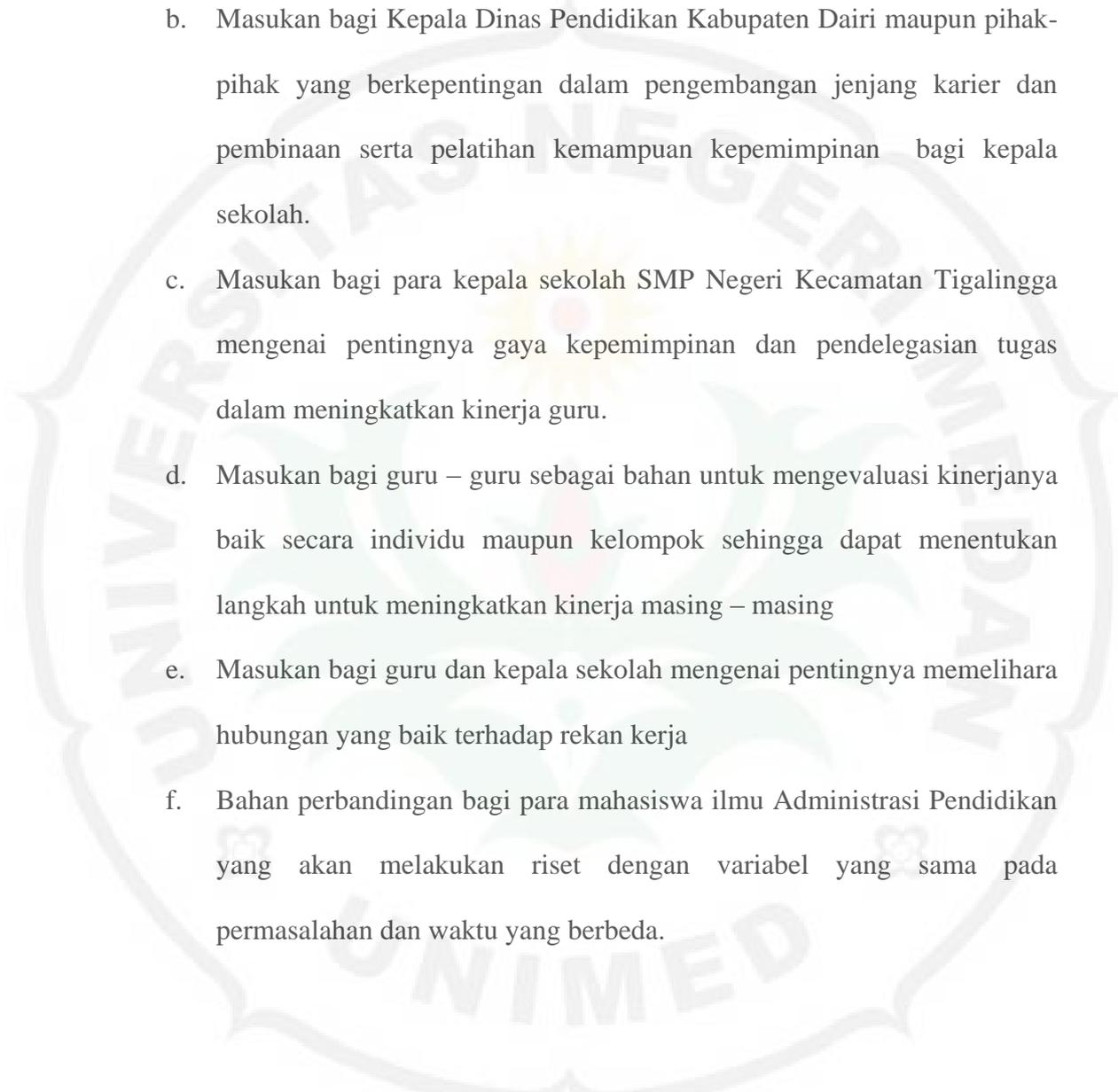
Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang baik untuk :

1. Secara Teoritis

Pengembangan teori yang berkaitan dengan manajemen pendidikan, khususnya teori kepemimpinan berorientasi prestasi, kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja, pendelegasian tugas dan kinerja guru.

2. Secara Praktis

- a. Pengembangan ilmu administrasi pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan dan sumber daya manusia di Program Studi Administrasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Medan.

- 
- b. Masukan bagi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi maupun pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengembangan jenjang karier dan pembinaan serta pelatihan kemampuan kepemimpinan bagi kepala sekolah.
 - c. Masukan bagi para kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Tigalingga mengenai pentingnya gaya kepemimpinan dan pendelegasian tugas dalam meningkatkan kinerja guru.
 - d. Masukan bagi guru – guru sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerjanya baik secara individu maupun kelompok sehingga dapat menentukan langkah untuk meningkatkan kinerja masing – masing
 - e. Masukan bagi guru dan kepala sekolah mengenai pentingnya memelihara hubungan yang baik terhadap rekan kerja
 - f. Bahan perbandingan bagi para mahasiswa ilmu Administrasi Pendidikan yang akan melakukan riset dengan variabel yang sama pada permasalahan dan waktu yang berbeda.

THE
Character Building
UNIVERSITY