

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Upaya pembangunan pendidikan nasional, sangat diperlukan guru (pendidik) dalam standar mutu kompetensi dan profesionalisme yang terjamin. Untuk mencapai jumlah guru profesional yang dapat menggerakkan dinamika kemajuan pendidikan nasional diperlukan suatu proses pembinaan berkesinambungan, tepat sasaran dan efektif. Proses menuju guru profesional ini perlu didukung oleh semua unsur yang terkait dengan guru. Unsur-unsur tersebut dapat dipadukan untuk menghasilkan suatu sistem yang dapat dengan sendirinya bekerja menuju pembentukan guru-guru yang profesional dalam kualitas maupun kuantitas yang mencukupi.

Guru adalah figur yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah pendidikan, figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. 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.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 tentang Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Dinas

Pendidikan Aceh mengumumkan hasil UKG Tahap II jenjang SMA/SMK dan SLB tahun 2018, berdasarkan hasil tersebut Kepala Dinas Pendidikan Aceh Syaridin, S. Pd, M. Pd mengatakan bahwa dari sebanyak 6.933 jumlah guru yang mengikuti UKG Tahap II sebanyak 3.709 Guru berhasil mencapai grade nilai yang diharapkan yaitu 51.00 (Rizal, 2018). Sedangkan sisanya sebanyak 3.224 belum mencapai grade.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pada pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama (1) mendidik, (2) mengajar, (3) membimbing, (4) mengarahkan, (5) melatih, (6) menilai, dan (7) mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Dalam hal ini sangat jelas tuntutan profesionalitas guru. Profesionalitas yang dimilikinya akan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh seorang guru. Peran dari seorang guru dipandang dari sisi tugas dan tanggung jawabnya tidaklah ringan, untuk itu seorang guru selayaknya memiliki kinerja yang baik dan mendapatkan perhatian yang khusus.

Undang Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 7 profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang hanya bisa dilaksanakan oleh orang-orang terdidik. Pekerjaan khusus tersebut dilaksanakan dengan prinsip-prinsip (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme, (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan ahlak mulia, (3) memiliki kualitas akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugasnya, (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya, (5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan,

(6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan belajar sepanjang hayat, (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas profesi guru.

Mulyasa (2012:10) mengatakan faktor yang menyebabkan rendahnya kompetensi profesional guru antara lain; (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh sebagian guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga waktu belajar untuk meningkatkan kompetensi diri tidak memadai; (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju; (3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi abal-abal sebagai pencetak guru yang lulusannya asal jadi tanpa memperhitungkan outputnya kelak di lapangan; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri, padahal guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah.

Seorang guru harus mempunyai kompetensi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dalam UU Guru dan Dosen No. 14 Th. 2005 kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Sementara itu, penyelenggaraan pendidikan di sekolah pada umumnya, proses belajar dan hasil belajar para peserta didik bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru

yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal

Untuk mencapai hasil belajar yang optimal, guru merupakan salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu pembelajaran. Keberhasilan penyelenggaraan pembelajaran sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mengelola pembelajaran. Oleh karena itu, guru harus menciptakan pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan. Untuk itu guru harus memiliki ketrampilan mengelola pembelajaran.

Kompetensi guru di Provinsi Aceh yang diukur tahun 2015 ternyata menempati peringkat terbawah (32 dari 34 provinsi) di Indonesia. Ranking Provinsi Aceh di bidang ini yang nilainya hanya 48,33 berada di bawah Papua Barat (49,47). Namun Aceh sedikit lebih tinggi di atas Maluku (47,38) dan Maluku Utara (44,79). Sedangkan di peringkat teratas berturut-turut yaitu Yogyakarta (67,02), Jawa Tengah (93,30), dan DKI Jakarta (62,58). Adapun rerata nasional di bidang ini mencapai 56,69.

Pada Ujian Nasional (UN) tingkat SMA 2016 Kabupaten Bireuen menduduki peringkat ke 22 dari 23 Kabupaten/Kota Se Provinsi Aceh. Data yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan Aceh, menunjukkan skor UN yang diraih oleh Bireuen sebesar 42,65%. Ini salah satu fakta yang menunjukkan bahwa kinerja guru di Kabupaten Bireuen masih rendah dalam menghasilkan nilai UN yang tinggi. Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada guru SMA Negeri Bireuen, guru masih beranggapan bahwa perencanaan pembelajaran itu tidak penting, hanya sebagai syarat administrasi laporan mengajar apabila sewaktu-

waktu ada pemeriksaan.

Guru menjadi salah satu penentu keberhasilan dalam proses belajar. Namun pada kenyataannya, hasil uji kompetensi guru (UKG) tahun 2016, menunjukkan nilai rata-rata UKG Kabupaten Bireuen hanya sebesar 34,05. Nilai ini berada di bawah nilai rata-rata nasional guru SMA/SMK di Aceh yaitu 63,79, artinya nilai yang diperoleh masih berada di bawah rata-rata nilai nasional yaitu sebesar 29,74. Rendahnya nilai UKG menunjukkan bahwa masih rendahnya kemampuan dan kualitas guru yang dimiliki, hal ini tentunya akan berdampak pada hasil belajar peserta didik.

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti perlu melakukan observasi dengan mewawancarai kepala sekolah SMA Negeri Bireuen pada bulan November-Desember 2016, ditemukan bahwa kinerja guru di Bireuen masih tergolong kurang. Hasil observasi awal di atas menunjukkan bahwa kondisi kinerja guru-guru di SMA Negeri Bireuen masih jauh dari yang diharapkan. Keadaan itu akan mempengaruhi visi misi sekolah dalam memajukan pendidikan khususnya di SMA Negeri Bireuen.

Dari hasil observasi awal, peneliti melihat beberapa permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut sehingga menghasilkan perubahan kearah yang lebih baik. Di antaranya, masih ada guru yang melanggar tata tertib sekolah seperti kurang disiplin hadir di sekolah tidak konsisten membuat perencanaan pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap Kepala sekolah SMA Negeri di Bireuen, faktor yang menjadi kendala bagi guru adalah guru belum siap ketika masuk kelas, dalam metode pembelajaran yang digunakan membelajarkan siswa ketika proses belajar mengajar. Metode guru masih

monoton, tidak kreatif dalam membina pribadi dan ketika proses belajar mengajar di sekolah. Sementara itu dunia sekarang sudah canggih dalam media pendidikan. Sehingga seharusnya guru ketika mengajar dan membina siswa, menggunakan beragam media canggih seperti LCD, media sosial, bukan terbatas pada papan tulis dan alat tulis.

Pelaksanaan pembelajaran tidak terlepas dari peran kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi di sekolah. Kepala sekolah memiliki peranan penting dan tanggungjawab yang besar dalam memajukan dan meningkatkan kualitas lembaga yang dipimpinnya. Terkadang kepala sekolah seringkali meninggalkan sekolah karena ada kegiatan yang harus diikuti, sehingga berdampak kurang baik terhadap kinerja guru. Selain itu berdasarkan observasi awal masih ada kepala sekolah yang emosional dalam memimpin dan mengatur tugas guru di sekolah serta kurang baik dalam mengambil keputusan dalam pembagian tugas guru di sekolah. Pengambilan keputusan yang baik hendaknya menjadi tolak ukur yang baik untuk menjalankan roda kepemimpinannya. Kepala sekolah hendaknya tidak hanya membolehkan guru berdiskusi sesama guru, tetapi juga mengizinkan dan mengikutsertakan guru dalam pengambilan keputusan.

Kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah. Karena sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan koordinasi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah juga. Kepala sekolah berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin sekolah.

Kinerja guru di Kabupaten Bireuen dapat ditingkatkan apabila komponen-komponen yang mempengaruhinya dapat diidentifikasi dan dioptimalkan untuk pencapaian tujuan pembelajaran. Dari pandangan umum, menurut penulis kinerja guru di Kabupaten Bireuen dipandang tergolong kurang memuaskan dan keadaan ini dapat ditunjukkan dari keadaan atau posisi pendidikan di Kabupaten Bireuen yang tergolong rendah.

Pandangan tersebut dikuatkan oleh berdasarkan data dari hasil uji kompetensi pedagogi dan keprofesionalan guru di Kabupaten Bireuen pada tahun 2015 diketahui 4 (empat) tipe pedagogi dan keprofesionalan guru, yaitu tipe *pertama* berada dalam kelompok 88% guru belum memenuhi standar kompetensi pedagogi dan profesional atau tidak layak mengajar. Tipe *kedua*, berada dalam kelompok 2% guru yang memiliki standar kompetensi di atas standar rata-rata yang berarti dapat mengajar dan menguasai materi dengan baik. Tipe *ketiga* sebanyak 7,9% guru memiliki kompetensi pedagogi di atas standar dan kompetensi profesional dibawah standar yang berarti dapat mengajar dengan baik tetapi tidak menguasai materi, dan yang tipe *keempat* sebanyak 2,1% guru memiliki kemampuan kompetensi pedagogi di bawah standar dan kompetensi profesional di atas standar, yang berarti guru tersebut menguasai materi tetapi tidak dapat mengajar dengan baik.

Tantangan utama lainnya adalah kualitas tenaga pengajar yang tidak memenuhi standar kualifikasi. Berikut gambaran tingkat kualifikasinya, 68% guru di tingkat sekolah dasar belum memiliki kelayakan mengajar. Jumlah guru terlatih masih minim yaitu 1,16% di tingkat SD, 6,36% di tingkat SMP dan 3,97% di tingkat sekolah menengah. Hasil uji kompetensi awal guru tahun 2012,

menempatkan Aceh pada peringkat ke – 28 secara nasional, dengan nilai rata-rata 36,1 Guru lulus sertifikasi rata-rata 20,9% di tingkat SD, 29% di tingkat SMP dan 31% di sekolah menengah. Terdapat disparitas pada persentase guru yang belum memenuhi standar dari sisi kualifikasi dan kompetensi antar kabupaten/kota. Tahun 2012, persentase guru kurang layak mengajar tertinggi ada di Kabupaten Simeulue mencapai 91% dan terendah di kota Banda Aceh yaitu 44%. Di samping itu, terdapat disparitas yang tinggi pada persentase guru layak mengajar antar jenjang pendidikan, di jenjang pendidikan menengah persentase guru tidak layak mengajar yang lebih rendah dibandingkan jenjang pendidikan dasar.

Rendahnya kinerja guru harus dilihat secara luas agar tidak terpaku pada faktor eksternal saja, tetapi harus dilihat faktor internalnya. Pada faktor internal kinerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja. Endang (2014:143-152) dalam penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru SMA Negeri 1 Simpang Empat dengan koefisien regresi 0,350 dan nilai signifikansi 0,00 ($< 0,05$). Kepemimpinan kepala sekolah SMAN 1 Simpang Empat selain berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu untuk mencapai tingkat kinerja guru yang tinggi, kepala sekolah SMA Negeri 1 Simpang Empat harus memperhatikan pola dan gaya kepemimpinan yang sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Artinya kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru harus lebih memperhatikan kemampuan dalam segala aspek kepemimpinan yang sesuai dengan kultur, situasi dan kondisi organisasi.

Faktor kinerja guru SMA Negeri Bireuen juga dipengaruhi oleh motivasi

kerja. motivasi secara umum ditujukan kepada sumber daya manusia, dan secara khusus ditujukan kepada bawahan. Motivasi berkaitan erat dengan cara-cara pengarahan daya dan potensi dari bawahan agar dapat bekerja secara produktif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan hal yang penting karena dapat menyalurkan, menyebabkan, ataupun mendukung perilaku manusia agar dapat bekerja giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan dorongan kepada guru, sehingga dengan adanya motivasi yang baik dari Kepala Sekolah maka kinerja guru diharapkan akan meningkat menjadi lebih baik. Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki kompetensi yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup.

Winardi (2002:6) memaparkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Robbins (2007:166) motivasi adalah kesediaan untuk

mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Berdasarkan observasi awal peneliti dengan melakukan wawancara kepada beberapa guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen mengenai motivasi kerja didapatkan informasi bahwa motivasi kerja guru di SMA Negeri Bireuen tergolong kurang sehingga berdampak pada kinerja. Guru tidak membuat perencanaan mengajar karena kurang waktu, tugas mengajar terlalu banyak. Hal ini berhubungan dengan motivasi kerja guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran tidak tinggi, juga kehadiran di kelas kerap kali terlambat, dan penggunaan metode dan model pembelajaran yang monoton. Kemampuan mengajar guru di sekolah kurang, karena tidak memiliki motivasi yang tinggi. Guru cenderung hanya memberikan pembelajaran secukupnya dan para guru pada umumnya menggunakan metode diskusi kelompok disamping ceramah.

Penelitian yang dilakukan oleh Septiana, dkk (2013:107-118) mengemukakan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-F didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20.574 > 3.120$) pada taraf signifikan < 0.05 yaitu 0.000. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (2) Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.468 > 1.993$) pada taraf signifikan < 0.05 yaitu

0,016. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin baik pula kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (3) Motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.294 > 1.993$) pada taraf signifikan < 0.05 yaitu 0.002. Semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. (4) Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari hasil regresi linier berganda didapatkan nilai signifikan mendekati 0.000 yaitu 0.002. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Selain faktor kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah stres kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Robbins (2007: 11-12) stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definsi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Umam (2010: 343) stres adalah keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stresor adalah penyebab stres, yakni apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang.

Beratnya tuntutan tugas seorang guru menyebabkan guru mengalami rasa bosan, jenuh dan juga mengakibatkan stres. Guru akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu beradaptasi keinginan dengan kenyataan yang ada, baik

kenyataan yang ada didalam maupun kenyataan yang ada di luar dirinya. Segala macam bentuk stres, pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengertinya manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri guru berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi tidak percaya diri dan merasakan kekawatiran kronis. Mereka menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak korparatif.

Berdasarkan observasi awal peneliti dengan melakukan wawancara kepada beberapa guru SMA Negeri di Kabupaten Bireuen mengenai stres kerja yang dirasakan oleh setiap guru. Stres pada guru SMA di Kabupaten Bireuen ditunjukkan guru dalam bekerja mudah mengeluh, merasa gelisah, dan merasa kesulitan. Stres yang rentan terjadi disebabkan oleh padatnya jam mengajar dan beban kerja yang tinggi, banyaknya murid dengan berbagai karakteristik yang harus diampu, serta perilaku murid yang sulit diatur. Stres yang terjadi menyebabkan kurang optimalnya kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2011:1008). Stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikonfrontasikan dalam suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Stres merupakan faktor fisik, kimiawi, dan emosional yang dapat menyebabkan tekanan pada tubuh atau mental dan dapat menjadi faktor tumbuhnya penyakit. Dalam arti yang positif stres dapat menimbulkan motivasi untuk berbuat sesuatu yang bermanfaat. Namun, apabila stres ini tidak dikelola dengan baik dan tidak benar akan menimbulkan akibat-akibat buruk yang membahayakan. Akibatnya bukan hanya pada tubuh, tetapi juga akan berakibat pada mental terlebih berakibat buruk pada kejiwaan atau membahayakan individu karena diakibatkan oleh pekerjaan yang dapat mengancam keselamatan seseorang. Bahaya stres diakibatkan juga karena kondisi kelelahan kerja yang akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Pada dasarnya kelelahan kerja juga akan sangat mempengaruhi kinerja sebagai guru akan berdampak kepada siapa yang sedang di didik, karena guru akan merasa konsentrasinya hilang untuk mengajar.

Rizal (2013:141-158) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa stres kerja yang didasarkan pada gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku berpengaruh negatif terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 Lamno. Semakin tinggi intensitas stres kerja seseorang triguru yang terlihat dari gejala fisiologis, psikologis dan gejala perilaku, semakin rendah kinerja guru tersebut. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} 28,468 > F_{tabel} 2,866$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan secara simultan stres kerja gejala fisiologis, psikologis dan stres kerja gejala perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah, kinerja guru dalam mengajar pada SMA Negeri 1 Lamno secara nyata dipengaruhi

oleh stres kerja yang dilihat dari gejala fisiologis, gejala psikologis dan stres kerja gejala perilaku.

Nasrum (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang memperlihatkan bahwa untuk uji signifikansi yaitu, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau H_0 diterima, hal ini berarti konstanta persamaan regresi tidak signifikan. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tab}$ atau H_0 ditolak atau koefisien regresi bersifat signifikan. Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,659 sedangkan nilai t_{table} dengan $\sin \alpha = 0,05$ dan $df = 50-2 = 48$ jadi t_{tabel} sama dengan 0.284. Jadi $2,659 > 0.284$ menandakan H_0 ditolak yang artinya stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 18 Gowa. Artinya jika tingkat stres tinggi akan menurunkan kinerja guru, dan guru yang mengalami stres rendah akan mempunyai kinerja yang tinggi. Stres merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi guru. Apabila stres menjadi terlalu besar, dimana akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan sehingga hal itu akan berdampak pada menurunnya kinerja guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya, perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan rendahnya kinerja guru. Guru yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja, semangat kerjanya akan meningkat, kesalahan kerja akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan guru dapat diminimalisir.

Ivancevich, dkk (2007:185) mengatakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada tingkat hasil intrinsik dan ekstrinsik, dan bagaimana pemegang pekerjaan

memandang hasil tersebut. Hasil ini memiliki nilai yang berbeda bagi masing-masing orang, bagi sebahagian orang, pekerjaan yang menantang dan bertanggung jawab mungkin memiliki nilai netral atau bahkan negatif karena tergantung dari pendidikan dan pengalaman mereka di masa lalu yang berkenaan dengan pekerjaan yang menyediakan hasil intrinsik. Sedangkan bagi orang lain, hasil pekerjaan semacam itu mungkin memiliki nilai positif yang tinggi. Kepentingan yang diberikan setiap orang terhadap hasil pekerjaannya adalah berbeda-beda. Perbedaan ini akan menciptakan tingkat kepuasan kerja yang berbeda pula untuk jenis pekerjaan yang sama.

Kleiman (1997:4) menyatakan bahwa sikap positif muncul karena adanya rasa aman terhadap pekerjaan, menyukai pekerjaan, diberikan kesempatan meningkatkan karir di unit kerjanya, sesuai dengan perjanjian kerja, atasan menghargai bawahan dengan memberikan gaji secara adil. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan sikap atasan dalam menghargai bawahannya. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi, perilaku yang menunjukkan hubungan atasan dengan bawahan membangun pola organisasi, saluran komunikasi, dan prosedural, terdapat konsiderasinya meliputi perilaku pemimpin yang menunjukkan persahabatan, kepercayaan, keakraban, kepentingan dan kehormatan dalam hubungan antara pemimpin dan anggota suatu kelompok kerja.

Mathis, et al (2006:121) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif, yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Oleh

karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seorang guru harus bekerja sesuai dengan kemampuannya sehingga kepuasan dalam bekerja terjaga dengan baik. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaan. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu meningkatkan kebutuhannya.

Meningkatkan kepuasan kerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting karena menyangkut hasil kerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Adapun alasan mengapa kepuasan kerja guru dalam tugasnya sebagai pendidik perlu dikaji lebih lanjut, yaitu guru memainkan peranan yang begitu besar di dalam dunia pendidikan. Fenomena penurunan kinerja guru terlihat dari guru yang mangkir dari tugas. Dalam peningkatan mutu pendidikan secara formal, guru berperan aktif dan merupakan kunci keberhasilan pendidikan. Kepuasan kerja yang dirasakan guru bukanlah satu variabel bebas yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Kepuasan kerja guru tentu berkaitan dengan berbagai faktor lain dalam lingkungan sekolah. Sering dijumpai guru mengeluh dengan fasilitas, sifat-sifat yang berbeda dalam sebuah sistem, fasilitas yang diperoleh, bahkan kepemimpinan yang dirasakan.

Kepuasan kerja akhir-akhir ini semakin terasa penting dalam lingkup organisasi. Amstrong (2006:264) kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu pada sikap dan perasaan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaan mereka. Sikap positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan mengindikasikan kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja diindikasikan dengan sikap negatif dan sikap tidak menyenangkan terhadap pekerjaan.

Berdasarkan observasi awal peneliti dengan melakukan wawancara kepada beberapa guru di SMA Negeri Bireuen mengenai kepuasan kerja, didapatkan informasi bahwa kepuasan kerja guru di SMA Negeri Bireuen tergolong kurang puas sehingga berdampak pada kinerja. Menurut guru-guru tersebut kurangnya kepuasan terhadap pekerjaan mereka disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah hubungan dengan rekan kerja, penghargaan dalam pekerjaan, kondisi lingkungan kerja dan lain-lain. Dari hasil observasi tersebut, didapatkan bahwa faktor kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Triyani (2015:60-73) dalam hasil penelitiannya tentang pengaruh kemampuan manajerial dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri se-Kabupaten Tabalong, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan manajerial guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tabalong dengan angka t_{hitung} sebesar 5,896 dan nilai Sig. $0,000 <$ dari $0,005$. Selain itu, terdapat juga pengaruh yang signifikan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tabalong dengan angka t_{hitung} sebesar 3,576 dan nilai Sig. $0,000 <$ dari $0,005$. Dari hasil pengujian lain, terdapat pengaruh kemampuan manajerial guru dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Tabalong dengan angka F_{hitung} sebesar 40,880 dan nilai Sig. $0,000 <$ dari $0,005$.

Kepemimpinan termasuk faktor yang dapat saja mempengaruhi kepuasan kerja guru. Kepemimpinan menjadi faktor yang mempengaruhi guru dalam bekerja. Ada pemimpin yang sering dicemoohkan para guru dan ada juga yang disenangi guru dalam keseharian menjalankan tugas-tugasnya. Kepemimpinan

yang tidak disenangi biasanya membuat para guru tidak puas dalam bekerja. Pekerjaannya diselesaikan dengan terpaksa agar bebas dari tugas yang diemban. Namun pekerjaan tersebut tidak dibarengi dengan rasa puas. Sering sekali pekerjaan diselesaikan dengan perasaan tidak senang, tidak nyaman, dan mengecewakan. Kepuasan kerja perlu tercipta pada setiap guru.

Solichin (2013:14-25) dalam jurnal penelitiannya tentang Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru dalam meningkatkan mutu akademik lulusan pada SMA RSBI di kabupaten sidoarjo. Hasil uji hipotesis disimpulkan, bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya dengan koefisien parameter sebesar 0,599. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai T-statistik yang berada diatas 1,96 yakni sebesar 3,233. Dengan demikian, hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima. Stres kerja yang dirasakan oleh para guru berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerjanya dengan koefisien parameter sebesar 0,307. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai T-statistik yang berada dibawah 1,96 yakni sebesar 0,995. Dengan demikian, hipotesis H_2 dalam penelitian ini ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka kinerja guru semakin baik karena para guru merasa puas akan pekerjaannya. Seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang baik mulai dari perencanaan, pengorganisasian, sampai pada penilaian akan meningkatkan mutu akademik lulusan yang ditunjukkan dengan pencapaian nilai ujian nasional yang tinggi.

Paparan pada latar belakang penelitian ini menjelaskan berbagai faktor yang dianggap turut mempengaruhi kinerja guru, baik yang berdasarkan uraian teori maupun fakta-fakta empiris. Berdasarkan uraian sebelumnya, perlu

dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bireuen, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah kinerja guru SMA Negeri di Bireuen dapat disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya adalah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Jika dipahami, hakikat serta esensi dari tugas pokok guru SMA Negeri Bireuen, maka akan ditemukan banyak faktor yang perlu perbaikan dan pembenahan agar tugas pokok guru SMA Negeri Bireuen dapat berjalan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru dan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, maka timbul pertanyaan mendasar sebagai berikut: Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri Bireuen? Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap stres kerja guru SMA Negeri Bireuen? Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri Bireuen? Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Bireuen? Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Bireuen? Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Bireuen? Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Bireuen?

1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri Bireuen sebagaimana yang diuraikan di latar belakang masalah dan

identifikasi masalah, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah dilakukan karena keterbatasan waktu, biaya, peralatan dan kendala lainnya. Penelitian ini hanya difokuskan pada beberapa variabel yang diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri Bireuen yaitu kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru

Dalam penelitian ini, indikator kepemimpinan kepala sekolah dibatasi pada pengambilan keputusan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerjasama, dan pemberian motivasi. Indikator motivasi kerja dibatasi pada motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Indikator stres kerja dibatasi pada gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Indikator kepuasan kerja dibatasi pada isi pekerjaan, rekan kerja, imbalan, dan promosi. Indikator kinerja dibatasi pada indikator kemampuan guru menyusun bahan pelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah yang sudah diuraikan, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja?
2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap stres kerja?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?

4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja?
6. Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menemukan:

1. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja.
2. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap stres kerja.
3. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja.
4. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
5. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja.
6. Pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja.
7. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritik terhadap pengembangan model manajemen. Secara praktis hal ini dapat bermanfaat dalam pengembangan sumber daya manusia. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

Manfaat teoritis penelitian ini antara lain:

1. Untuk menemukan informasi tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

dimana proses maupun hasil penelitian ini dikaji berdasarkan teori dari variabel-variabel yang diteliti.

2. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen berupa keterkaitan variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Kontribusi tersebut sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan ilmu yang relevan dengan bidang manajemen pendidikan.
3. Model kinerja guru yang ditemukan dapat dijadikan acuan pengembangan model pemecahan masalah kinerja guru di Kabupaten Bireuen dan memberikan kontribusi bagi pengembangan khasanah ilmu di bidang manajemen pendidikan.

Manfaat praktis penelitian ini mencakup:

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi Dinas Pendidikan dan Kepala sekolah dalam pemberdayaan guru untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pimpinan lembaga sebagai bahan pertimbangan untuk terus membenahi diri.
3. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk kepala sekolah dalam membina motivasi kerja guru, stres kerja guru dan kepuasan kerja guru dalam mengelola sumber-sumber daya yang ada.