

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses belajar mengajar di sekolah, keberhasilan peserta didik serta hasil pendidikan yang berkualitas merupakan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Syofiarni (2006:8-11) menyimpulkan tingkat pelaksanaan Kelompok Kerja Guru (KKG) yang dikelola oleh para pengelola KKG di kecamatan Padang Panjang Barat mencapai angka 79% dengan kategori cukup dengan tingkat kinerja guru SD mencapai kategori baik dengan angka 82%. Artinya kinerja guru SD di Kecamatan Padang Panjang Barat meningkat sebab pelaksanaan atau kegiatan KKG tersebut difungsikan untuk menambah wawasan mengajar, tukar pengalaman sehingga merupakan kebutuhan guru dalam mengembangkan kemampuan belajar mengajar untuk tercapainya tujuan pendidikan di sekolah

Anni (2010: 22-24) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang menjadi kendala dalam peningkatan mutu pendidikan adalah kinerja guru yang erat kaitannya dengan motivasi berprestasi. Penelitian ini mendeskripsikan motivasi berprestasi guru SD sebagai dasar penampilan kerja profesionalnya, iklim kerja guru dalam ruang lingkup tugasnya di sekolah, dan menemu kembangkan pola atau model pelatihan untuk peningkatan motivasi berprestasi guru SD

Waluyo (2006:5) dalam penelitiannya menyatakan untuk meningkatkan kinerja bukan merupakan hal yang mudah bagi pimpinan atau kepala sekolah, karena kinerja guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, disiplin, upaya pribadi, kebersamaan kerja, maupun budaya kerja yang telah tercipta di lingkungan sekolah tersebut. Selain itu, Hasanah,dkk (2010:99-104) menyatakan kinerja guru SD se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta secara umum termasuk kategori yang sangat tinggi karena pengaruh semakin banyaknya pendidikan dan pelatihan bagi guru SD maka semakin naik atau meningkat pula kinerja guru tersebut.

Selanjutnya Setiyono (2005:7) menjelaskan bahwa supervisi kepala sekolah dilakukan dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada guru-guru untuk memperbaiki dan meningkatkan serta mengembangkan tingkat kemampuan mengajar guru SD di dalam kelas agar tercipta kondisi belajar mengajar yang lebih baik.

Berdasarkan jurnal penelitian yang diuraikan di atas dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara KKG dengan kinerja guru dan

terdapat pengaruh secara simultan diklat kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah, yaitu semakin bertambahnya mengikuti Diklat kepemimpinan guru dan membaiknya iklim kerja, maka akan mengakibatkan naiknya kinerja guru di lingkungan sekolah, serta supervisi merupakan bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada seluruh staf dan guru-guru untuk mengembangkan situasi belajar mengajar dan pengelolaan sekolah ke arah yang lebih baik, dan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, supervisi kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, pengalaman kerja, disiplin, upaya pribadi, kebersamaan kerja, maupun budaya kerja yang telah tercipta di lingkungan sekolah tersebut.

Pada kenyataannya, kinerja guru di SD GugusI Kecamatan Binjai Barat Kota Binjai menunjukkan gejala-gejala yang kurang menggembirakan. Indikasi ini dapat dilihat dari hasil kunjungan awal di SD Gugus I dan juga melalui berbagai fakta dan fenomena yang muncul misalnya: (1) kurangnya kesiapan guru dalam mengajar, berdasarkan data dari catatan kepala sekolah se Kecamatan Binjai Barat guru yang melengkapi persiapan pembelajaran hanya 35% s/d 46 %, (2) hasil supervisi kepala sekolah 60 % guru mengajar masih monoton di kelas sehingga interaksi antara guru dan siswa tidak terlaksana dengan baik, dan (3) guru tidak menggunakan alat peraga/ visual (alat bantu belajar) pada saat mengajar.

Menurut Wayan dalam Cahyasumirat (2006:17), kinerja adalah sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun di tempat individu bekerja. Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai

suatu hasil perilaku kerja seseorang. Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pendidikan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu dalam melakukan tugas profesi di sekolah.

Amstrong dan Baron dalam Stoner (1998:15) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal, yakni: (1) pendidikan, (2) motivasi, (3) kepuasan kerja, (4) komitmen, dan (5) etos kerja; dan faktor eksternal, yakni: (1) tingkat penghasilan, (2) iklim kerja, (3) hubungan antar manusia, (4) kepemimpinan, dan (5) tradisi atau kultur dari sebuah organisasi (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/27141/4/Chapter%20II.pdf>), [27 Juni 2010]. Untuk itu, kinerja bagi guru memegang peranan penting untuk tercapainya tujuan pengajaran yang optimal dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009 : 27) menyatakan :

A number of factors affect performance and commitment, including individual mechanisms (job satisfaction, stress, motivation, trust, justice and ethics, learning and decision making), individual characteristics (personality and cultures values, ability), group mechanisms (team characteristics, team processes, leader power and influence, leader style and behaviors), and organizational mechanisms (organizational structure, organizational culture).

Dapat diartikan bahwa sejumlah faktor yang masih mempengaruhi kinerja dan komitmen, yaitu mekanisme individual (kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan), karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan), kelompok mekanisme (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin,

gaya pemimpin dan perilaku), dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, budaya organisasi). Kemudian Gibson (2000:110) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Satu sisi dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja sehingga guru yang merasa puas akan lebih produktif dalam bekerja. Sedangkan di sisi yang lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya suatu kinerja sehingga guru yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan pula dalam bekerja.

Selain kepuasan kerja, pemimpin memiliki peranan yang penting dalam mengelola sumber daya manusia yang dipimpinnya agar tujuan-tujuan yang diharapkan dapat terwujud. Dalam penelitian Mulyana (2002:118) menyimpulkan bahwa peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan kinerja demi mencapai tujuan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan kinerja dari yang dipimpinnya. Koontz dalam Kamars (2005:108) mengatakan kepemimpinan (*leadership*) adalah sebagai pengaruh, seni atau prose mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau bekerja keras dalam meningkatkan kinerja secara sukarela dan bersemangat ke arah pencapaian tujuan-tujuan kelompok .

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Suntoro terhadap dosen FKIP Universitas Lampung, menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen (<http://www.pustakailmiah.unila.ac.id/2009/06/26>), Begitu juga dengan hasil penelitian Indrawati terhadap kinerja guru matematika, yang

menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan/kemampuan, keterampilan dan motivasi dengan kinerja guru matematika di SMA kota Palembang.

Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang (*inner state*) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, mengarahkan dan menyalurkan perilaku ke arah tujuan (Koontz,1990:115). Sedangkan menurut Wulyo (1985:112) adalah seluruh proses gerakan, termasuk situasi yang mendorong timbulnya kekuatan pada diri individu; sikap yang dipengaruhi untuk pencapaian suatu tujuan.

Keinginan yang timbul dalam diri guru untuk bekerja atau biasa disebut dengan motivasi kerja akan mendorong guru untuk selalu memberikan yang terbaik bagi sekolah tempat ia bekerja. Guru tersebut akan berusaha mencari cara dan melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan mutu sekolahnya. Guru yang termotivasi, tidak akan puas dengan apa yang didapat/dicapainya, dalam dirinya ada keinginan untuk meningkatkan apa yang sudah dicapai. Guru juga akan selalu berusaha terus untuk mendapatkan apa yang sangat diinginkan, dengan berusaha meningkatkan mutu secara terus-menerus maka berarti pula meningkatkan kinerja dari guru tersebut. Guru yang mempunyai motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerjanya dengan seoptimal mungkin dalam melaksanakan tugas-tugasnya di kelas.

Berdasarkan permasalahan yang tersebut di atas penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul “ Persepsi Guru Terhadap Hubungan

Kepemimpinan Kepala sekolah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru SD Gugus I Kecamatan Binjai Barat Kota Binjai ”.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Apakah terdapat hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru ?
2. Apakah pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja guru ?
3. Apakah kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru ?
4. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru ?
5. Apakah terdapat hubungan partisipasi guru dalam mengambil keputusan dengan kinerja guru ?
6. Apakah pelaksanaan promosi dapat meningkatkan motivasi kerja guru ?
7. Apakah pemberian kesempatan Pendidikan dan latihan profesi dapat mempengaruhi kinerja guru ?
8. Apakah pemberian kesempatan studi dapat meningkatkan kinerja guru ?
9. Apakah terdapat hubungan budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru ?
10. Apakah terdapat hubungan kompetensi profesional guru dengan kinerja guru ?
11. Apakah terdapat hubungan motivasi dengan kinerja guru ?

C. Pembatasan Masalah

Dengan banyaknya dugaan tentang penyebab masih rendahnya kinerja guru dan variabel yang mempengaruhi kinerja guru, maka penulis membuat batasan masalah yang dianggap lebih signifikan yaitu; meneliti hubungan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Dalam penelitian ini masalah utama adalah kinerja guru sebagai variabel dependent, sedangkan variabel independent adalah persepsi guru terhadap Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

D. Rumusan 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 signifikan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD Gugus I Kecamatan Binjai Barat Kota Binjai ?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Gugus I Kecamatan Binjai Barat Kota Binjai ?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru SD Gugus I Kecamatan Binjai Barat Kota Binjai ?
4. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SD Gugus I Kecamatan Binjai Barat Kota Binjai ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD Gugus I Kecamatan Binjai Barat Kota Binjai.
2. Hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Gugus I Kecamatan Binjai Barat Kota Binjai.
3. Hubungan yang positif dan signifikan kepuasan kerja dengan kinerja guru SD Gugus I Kecamatan Binjai Barat Kota Binjai.
4. Hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SD Gugus I Kecamatan Binjai Barat Kota Binjai.

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

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru dalam memberikan materi pelajaran di kelas.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat keterhubungan antara persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

b. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan guru selama berada di kelas dan sekolah.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam upaya terus meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi Sekolah

Memberikan masukan tentang upaya peningkatan kinerja guru dalam mengajar, hal ini mengingat bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pada guru yang bersangkutan.