

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa, 2004:4). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Sardiman (2005:125) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai

pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominasi dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat dikaji dari Guru itu sendiri antara lain dari faktor kualifikasi dan kinerjanya. Kinerja guru yang mantap akan mampu mendukung mutu pendidikan di sekolah. Mathis (2002:78), mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seseorang. Sedangkan Soetrisno (2010:172) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Seseorang anggota organisasi mengemban suatu tanggung jawab tertentu sebagai bagian dari tanggung jawab yang disebarkan organisasi. Tanggung jawab individu di dalam organisasi harus tepat dan jelas. Jika tanggung jawab tidak jelas, maka kinerja seseorang tidak akan dapat diukur dengan tepat. Dengan demikian orang harus benar-benar mengerti dan memahami tanggung jawab yang dibebankan kepadanya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sagala (2009:180) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kondisi kinerja guru khususnya pada guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah tergolong belum baik, yang terlihat dari informasi yang

peneliti dapatkan dari Pengawas SD Kecamatan Medan Petisah, di antaranya: (1) sebanyak 60% guru kelas meminta siswa menulis materi di depan kelas tanpa mengawasi; (2) 45% guru kelas tidak pernah mendiskusikan penyelesaian tugas rumah di depan kelas; (3) 50% guru sering meninggalkan kelas ketika siswa mulai menulis materi pelajaran di papan tulis; (4) 80% guru tidak memperbaharui RPP nya; dan (5) 70% guru membuat laporan hasil belajar semesteran siswa ketika diminta. Hal-hal ini mengindikasikan bahwa guru belum bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari informasi ini, kinerja guru harus ditingkatkan dengan harapan dapat menghasilkan lulusan yang baik nantinya. Kondisi tersebut di atas dapat diperbaiki bila ada peran serta kepala sekolah dalam memperbaiki kinerja guru-gurunya. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dapat melakukan evaluasi secara rutin dan terprogram untuk mengetahui sejauhmana kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Sehubungan dengan adanya masalah kinerja guru, Sudrajat (2005) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yang pada dasarnya ditentukan oleh faktor internal dan eksternal. Dalam hal ini faktor internal terdiri dari: (1) pendidikan; (2) motivasi; (3) kepuasan kerja; (4) komitmen; dan (5) etos kerja. Sedangkan faktor eksternal, yakni: (1) tingkat penghasilan; (2) lingkungan kerja; (3) hubungan antar manusia; (4) kepemimpinan; dan (5) tradisi atau kultur organisasi (<http://www.akuntansiku.com> diunduh tanggal 27 Oktober 2012 pukul 16.25 WIB). Sejalan dengan hal ini, hasil penelitian Suntoro (2007) terhadap dosen FKIP

Universitas Lampung, menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dosen (<http://www.pustakailmiah.unila.ac.id/2012/10/26> diunduh tanggal 28 Oktober 2012 pukul 17.10 WIB). Dari penelitian ini, dapat dikatakan bahwa kinerja mengajar guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi kerja.

Dalam konteks organisasi sekolah, kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan mempunyai tugas yang tidak mudah. Tugas kepala sekolah yang selain mengatur dan membuat kebijakan di sekolah, juga bertugas mengawasi dan mengevaluasi kinerja guru. Hasil penelitian Indrawati (2010) menyatakan bahwa supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat menjaga kinerja guru. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat berupa pengawasan terhadap kemampuan guru mengajar di kelas.

Dalam menjalankan tugas mengajar di kelas, kinerja guru juga ditentukan budaya kerja. Hasil penelitian Semmaila (2008) mengungkapkan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja guru. Budaya kerja sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan (Sallis, 2006:170). Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana guru memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi.

Keutamaan pengaruh (*influence*) budaya kerja bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu

(*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan guru, sehingga inisiatif dan kreativitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya, (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:166). Penelitian yang dilakukan Kurnain (2006) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Supardi dan Anwar (2004:47) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Siagian (2002:255), menyatakan bahwa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi instansi. Menurut Heidjachman dan Husnan (2003:197), motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Untuk membangun produktivitas dan motivasi pekerja ada dua hal yang harus dilakukan: *pertama*, carilah pembayaran pekerjaan individual seseorang; dan *kedua*, bantu mereka mencapai pembayaran untuk setiap tugas tambahan yang diberikan sehingga baik kebutuhan instansi maupun individu tercapai (Timpe, 1999: 61).

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: hubungan antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) bagaimana kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah? (2) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru SD Swasta? (3) Apakah faktor pendidikan mempunyai hubungan dengan kinerja guru SD Swasta? (4) Apakah faktor motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja guru SD Swasta? (5) Apakah faktor kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja guru SD Swasta; (6) Apakah faktor kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan dengan kinerja guru SD Swasta; (7) Apakah faktor komitmen mempunyai hubungan dengan kinerja guru SD Swasta; (8) Apakah faktor etos kerja mempunyai hubungan dengan kinerja guru SD Swasta; (9) Apakah faktor tingkat penghasilan mempunyai hubungan dengan kinerja guru SD Swasta; (10) Apakah faktor lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja guru SD Swasta; (11) Apakah faktor hubungan antar manusia mempunyai hubungan dengan kinerja guru SD Swasta; (12) Apakah faktor supervisi kepala sekolah mempunyai hubungan dengan kinerja guru SD Swasta; (13) Apakah faktor budaya kerja mempunyai hubungan dengan kinerja guru SD Swasta.

## **C. Pembatasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun dalam penulisan ini peneliti hanya mencari hubungan antara supervisi kepala

sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru SD Swasta. Subjek penelitian ini dibatasi pada guru-guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.

#### **D. Perumusan Masalah**

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

1. Apakah terdapat hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan?
2. Apakah terdapat hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan?
4. Apakah terdapat hubungan antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan?

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

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.
2. Hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.

3. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.
4. Hubungan antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru SD Swasta di Kecamatan Medan Petisah Kota Medan.

#### **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 peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat keterhubungan antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

###### **b. Bagi Kepala Sekolah**

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan kepuasan guru selama berada di kelas dan sekolah.



2) Sebagai bahan masukan dalam upaya terus meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan masukan tentang upaya peningkatan kinerja guru dalam mengajar, mengingat kinerja guru dapat dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja.