

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Budaya sekolah yang kuat merupakan suatu kekuatan yang dapat menyatukan tujuan, menciptakan motivasi, komitmen dan loyalitas seluruh warga sekolah, serta memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal. Dengan kata lain budaya sekolah yang kuat akan dapat menumbuh kembangkan dan meningkatkan motivasi dan inovasi yang berdampak pada meningkatnya kinerja sekolah.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005 : 309).

Kekuatan utama kehidupan sekolah terletak pada kekuatan sumberdaya guru. Para guru berada pada posisi yang paling strategis. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, 2006:2).

Guru mempunyai peran serta yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya dibidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga professional yang bermartabat dan professional. Guru merupakan titik sentral dari peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar. Dalam rangka inilah dirasakan perlunya standar kompetensi dan sertifikasi guru, agar kita memiliki guru profesional yang memenuhi standar dan lisensi sesuai dengan kebutuhan (Mulyasa, 2008:6).

Pembenahan kurikulum, perbaikan prasarana dan sarana, menejemen sekolah merupakan hal penting, namun tanpa adanya guru yang bermutu dan sejahtera, semuanya itu menjadi kurang bermakna. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi mutu pendidikan adalah guru yang bermutu. Guru yang bermutu dapat dilihat dari kemampuan profesional, kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaannya, serta kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional. Oleh karena itu, meningkatnya kualitas guru dalam upaya peningkatan mutu sekolah menjadi prioritas yang utama.

Peningkatan mutu senantiasa menjadi isu yang up to date pada setiap penyelenggaraan pendidikan, berbagai metode dan model pembelajaran telah diupayakan untuk mengembangkan semua potensi peserta didik. Kompetensi peningkatan mutu pendidikan secara umum menjadi tanggung jawab bersama, baik siswa, guru, kepala sekolah, orang tua, masyarakat dan lingkungan. Semua komponen tersebut mempunyai kontribusi yang sangat berarti. Namun

demikian prosentase tinggi tetap pada guru, gurulah yang merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan (Ginanjar, 2010:1).

Keunggulan suatu bangsa tidak lagi bertumpu pada kekayaan alam, melainkan pada keunggulan sumber daya manusia (SDM), yaitu tenaga terdidik yang mampu menjawab tantangan-tantangan yang sangat cepat. Berdasarkan kenyataan yang ada mutu SDM Indonesia saat ini masih ketinggalan dan berada di belakang SDM negara-negara maju dan negara-negara tetangga, seperti Malaysia dan Thailand.

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peranan penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Fungsi pendidikan bisa dilihat dari dua perspektif, pertama, secara mikro pendidikan berfungsi untuk membantu (secara sadar) perkembangan jasmani dan rohani peserta didik. Kedua, secara makro pendidikan berfungsi sebagai pengembang pribadi, pengembang warga negara, pengembang kebudayaan dan pengembang bangsa (Mahfud, 2005:48).

Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama telah dan terus berupaya mewujudkannya melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas, antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, menaikkan gaji guru, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Tingkat keberhasilan suatu lembaga pendidikan dapat dilihat dari kinerja sekolah dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Sekolah dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya (Arms trong, 2004).

Sejalan dengan gagasan desentralisasi pengelolaan pendidikan, maka fungsi-fungsi pengelolaan sekolah perlu diberdayakan secara maksimal supaya dapat berjalan secara efektif untuk menghasilkan mutu lulusan yang diharapkan oleh masyarakat dan bangsa. Pemahaman kepada kita bahwa pembangunan bukan hanya terfokus pada penyediaan faktor input pendidikan tetapi juga harus lebih memperhatikan faktor proses pendidikan.

Disamping itu mengingat sekolah sebagai unit pelaksana pendidikan formal terdepan dengan berbagai keragaman potensi anak didik yang memerlukan layanan pendidikan yang beragam, kondisi lingkungan yang berbeda satu dengan lainnya, maka sekolah harus dinamis dan kreatif dalam melaksanakan perannya untuk mengupayakan peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini akan telaksana jika sekolah dengan berbagai keragamannya itu diberi kepercayaan untuk mengatur dan mengurus dirinya sendiri sesuai dengan kondisi lingkungan dan kebutuhan anak didiknya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang

baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001 : 2).

Pemikiran di atas telah mendorong munculnya pendekatan baru, yakni pengelolaan peningkatan mutu pendidikan dimasa mendatang harus berbasis sekolah sebagai institusi paling depan dalam kegiatan pendidikan. Pendekatan ini dikenal dengan manajemen peningkatan mutu pendidikan berbasis sekolah.

Proses kinerja MBS yang menawarkan kerjasama yang erat antara sekolah, masyarakat dan pemerintah dengan tanggung jawabnya masing-masing didasarkan kepada suatu keinginan pemberian kemandirian kepada sekolah untuk ikut terlibat secara aktif dan dinamis dalam rangka proses peningkatan kualitas pendidikan melalui pengelolaan sumber daya sekolah yang ada. Sekolah harus mampu dan memahami kondisi lingkungan kemudian membuat perencanaan dan melaksanakan perencanaan-perencanaan tersebut dalam bentuk program prioritas yang harus dilaksanakan dan dievaluasi oleh sekolah yang bersangkutan sesuai dengan visi dan misinya masing-masing. Sekolah harus menentukan target mutu untuk tahun berikutnya demi tercapainya kepuasan pelanggan.

Kepuasan pelanggan harus menjadi sasaran utama sebuah lembaga pendidikan, bila pelanggan merasa puas dengan pelayanan sekolah berarti kinerja sekolah tersebut dalam kategori yang baik. Kinerja sekolah berkaitan dengan mutu *output* karena kinerja sekolah merupakan prestasi yang dicapai warga sekolah. *Output* sekolah dikatakan bermutu tinggi apabila prestasi

sekolah khususnya prestasi belajar siswa menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam prestasi akademik seperti nilai UUB dan UAN serta prestasi non akademik seperti IMTAQ, kejujuran, kesopanan, olah raga, kesenian, ketrampilan, dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler lainnya.

Untuk mewujudkan kinerja sekolah yang tinggi memang tidak mudah, diperlukan kesadaran yang tinggi dari masing-masing personil serta perhatian dari pimpinan. Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif pada bawahannya. Bentuk perhatian dari pimpinan tersebut bisa berupa pemenuhan insentif/gaji yang memadai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan kesempatan bawahan untuk meningkatkan SDM nya ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, serta selalu memotivasi bawahan untuk bekerja dengan kualitas yang terbaik. Apabila semua itu tercapai maka tidak perlu diragukan lagi kualitas kinerja sekolah dan pelanggan tidak akan ragu memilih sekolah tersebut.

Pemberian gaji yang sesuai dapat meningkatkan prestasi kerja dan dapat memotivasi pekerja oleh karena itu, perhatian terhadap pengaturan gaji secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila pekerja memandang pemberian gaji tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun

Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan. No.13 tahun 2003, gaji disebut juga sebagai upah yaitu hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut perjanjian kerja kesepakatan, atau

peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan.

Demikian keterkaitan gaji, lingkungan kerja dan pendidikan merupakan faktor yang saling mempengaruhi terhadap kinerja sekolah. Berdasar alasan tersebut peneliti akan mengetahui apakah ada pengaruh gaji, lingkungan kerja, dan pendidikan terhadap kinerja sekolah SMK se Kabupaten Sragen. Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa SMK di Kabupaten Sragen memiliki kinerja yang belum optimal. Salah satu indikator tersebut adalah output dari proses belajar mengajar yang mengalami kemunduran. Hal ini diketahui dari rata-rata hasil Ujian Akhir Nasional tahun 2009/2010 kurang memuaskan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan situasi problem di atas penulis dapat mengidentifikasi masalah, bahwa belum optimalnya kinerja sekolah disebabkan berbagai faktor antara lain :

1. Visi dan misi sekolah belum difahami seluruh warga sekolah akibatnya warga sekolah belum bekerja sesuai visi dan misi sekolah.
2. Belum adanya kesadaran dari warga sekolah tentang pentingnya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.
3. Motivasi bekerja yang berbeda diantara warga sekolah mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja sekolah.
4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mengakibatkan kurang nyaman dalam bekerja.

5. Kurangnya penghargaan dari pimpinan mengakibatkan semangat kerja juga tidak maksimal.

### **C. Pembatasan Masalah**

Meskipun banyak aspek yang menarik untuk diteliti namun karena keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, maka penelitian ini dibatasi. Pembatasan tersebut terutama adalah tentang Pengaruh gaji, lingkungan kerja, dan pendidikan terhadap kinerja sekolah.

### **D. Rumusan Masalah**

Agar pembahasan masalah dalam penelitian ini lebih jelas, maka perlu adanya rumusan masalah secara sistematis. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaji berpengaruh pada kinerja sekolah?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja sekolah?
3. Apakah pendidikan berpengaruh pada kinerja sekolah?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja sekolah.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sekolah.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja sekolah.



## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang kinerja sekolah serta memberikan masukan pengetahuan yang nyata dalam pengembangan sumber daya manusia. Kedepan diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan untuk penelitian lebih lanjut.

### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan berguna bagi SMK sebagai evaluasi kebijakan yang telah dilaksanakan dan sebagai bahan pertimbangan terutama dalam peningkatan kinerja sekolah.

