

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi banyak membawa perubahan bagi kehidupan manusia di dunia ini. Berbagai persoalan di muka bumi ini dapat dipecahkan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Agar mampu bersaing di era global, sebagai bangsa perlu mempersiapkan diri dengan mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peningkatan sumber daya manusia dan teknologi harus dipersiapkan secara matang, terencana, terarah, terus menerus dan efektif serta efisien bersama dengan proses pembangunan di berbagai bidang.

Pendidikan merupakan investasi dalam peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian pendidikan memegang peranan penting dalam upaya peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia. Banyak sekolah yang masih berjuang dengan tanggung jawab dalam membentuk manajemen SDM dan kebijakan pembangunan, termasuk pembinaan pengembangan profesional guru mereka. Banyak guru mengalami kesulitan pindah ke peran baru mereka dan tugas yang terkait dengan kompetensi program berbasis pendidikan (Audrey Seezink, Rob F. Poell, 2010).

Keberhasilan pendidikan nasional harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran di sekolah, maka mutu dan jumlah guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang (Isjoni, 2007: 23).

Penerapan pengembangan guru di sekolah adalah pengembangan diri pribadi guru untuk menggali potensi yang ada di dalam dirinya. Salah satu ciri keberhasilan sekolah yang dinilai masyarakat adalah prestasi yang dicapai siswa setiap tahun. Sekolah yang dinilai baik dan dianggap berkualitas bila siswa mempunyai prestasi yang tinggi.

Prestasi belajar siswa adalah gambaran dari pengetahuan, ketrampilan ataupun sikap yang diperoleh siswa dalam mengikuti proses belajar mengajar. Prestasi belajar siswa juga merupakan pengetahuan yang diperoleh atau ketrampilan yang dikembangkan dalam pelajaran di sekolah dan biasanya ditunjukkan dengan skor atau nilai yang dikembangkan oleh guru. Dengan kata lain, prestasi belajar siswa adalah hasil belajar siswa yang telah diukur dan ditunjukkan dengan nilai. Bagi sekolah, tingginya prestasi yang dapat diraih siswa akan mengembirakan para pendidik karena hal tersebut merupakan indikator efektivitas dan produktivitas proses belajar mengajar dan sekaligus juga mengangkat citra sekolah, karena prestasi belajar merupakan gambaran dari kinerja sekolah.

Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepadaperan guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah. Berdasarkan pengamatan penulis dari beberapa Sekolah Menengah Atas yang berada di Kabupaten Blora, kinerja sekolah antara satu dengan yang lainnya tidak sama. Ada sekolah yang mempunyai kinerja yang baik, ada sekolah yang mempunyai kinerja biasa-biasa saja dan ada juga sekolah yang mempunyai kinerja kurang. Sekolah dengan kinerja yang kurang dituntut untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajarannya.

Salah satu permasalahan esensial pendidikan yang sampai saat ini masih dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenis, jenjang, jalur, dan satuan pendidikan. Bahkan kalau kita amati lebih cermat kondisi pendidikan di negeri ini dari hari ke hari semakin menurun kualitasnya. Apabila mengacu pada Human Development Index (HDI), Indonesia menjadi negara dengan kualitas SDM yang memprihatinkan. Berdasarkan HDI tahun 2007, Indonesia berada diperingkat 107 dunia dari 177 negara yang diteliti. Jika dibandingkan dengan negara tetangga seperti Malaysia berada diperingkat 63, Thailand diperingkat 78, apalagi dengan Singapura yang berada di peringkat 25 kita jauh tertinggal. Indonesia hanya lebih baik dari Papua Nugini dan Timor Leste yang berada diposisi 145 dan 150. Hal ini menunjukkan betapa rendahnya daya saing SDM Indonesia untuk memperoleh posisi kerja yang baik di tengah-tengah persaingan global yang kompetitif. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja sekolah dilakukan

dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor kompetensi profesional guru, motivasi kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah.

Komptensi profesional guru adalah guru yang berkualitas, berkompetensi, dan guru yang dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mampu mempengaruhi proses belajar mengajar siswa yang nantinya akan menghasilkan prastasi belajar siswa yang baik. Guru atau pendidik adalah pemimpin sejati, pembimbing dan pengarah yang bijaksana, pencetak para tokoh dan pemimpin ummat (Isa, 2004: 64).

Selain itu faktor kompetensi professional, motivasi dari guru untuk berprestasi juga turut berpengaruh dalam mendorong kinerja para guru. Iklim kerja merupakan suatu faktor yang amat penting dalam pendidikan sehingga sering dikatakan bahwa tindakan yang sadar, yang dilakukan oleh seseorang adalah tindakan yang bermotif. Tindakan yang bermotif dapat dikatakan sebagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang didorong oleh kebutuhan yang dirasakannya, sehingga tindakan itu tertuju ke arah suatu tujuan yang diidamkan. Kebutuhan itu timbul sebagai akibat berbagai macam seperti nafsu, minat, hasrat, keinginan dan sebagainya.

Kinerja sekolah akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Kinerja sekolah akan bermakna bila dibarengi dengan *nawaitu* yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut

sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik. Kinerja yang dilakukan hari ini akan lebih baik dari kinerja hari kemarin, dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja hari ini.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang erat dengan kinerja sekolah, sebab kepemimpinan adalah proses menggerakkan seseorang atau sekelompok orang kepada tujuan-tujuan yang umumnya ditempuh dengan cara-cara yang tidak memaksa. Nilai penting kepala sekolah dalam sekolah adalah kemampuannya menggerakkan para guru sehingga dapat bekerja secara optimal. Kepala sekolah memiliki peluang yang besar untuk mendorong atau menghambat upaya inovasi baik yang berasal dari luar maupun yang timbul dari dalam sekolahnya (Al-Hadza, 2007: 1). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan motivasi intrinsik untuk meningkatkan pengajaran, pembelajaran dan penilaian. Menurut Portin (2009a) dalam pekerjaan sehari-hari guru terfokus di AS melibatkan berbagai aktivitas yang terjadi di kedua peran formal dan informal. Ini termasuk dukungan pembelajaran langsung dengan guru, pengembangan profesional, data *instructionally* fokus dan pekerjaan penyelidikan, koordinasi kurikulum dan koordinasi penilaian. Kegiatan formal dan informal tersebut sering melihat kepala sekolah menempati posisi jalan tengah antara guru (Portin, 2009a dalam Lauren Stephenson, Robin Dada, Barbara Harold, 2012).

Kinerja sekolah adalah prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja sekolah mengacu pada prestasi yang diperoleh sekolah. Bertolak dari paparan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Kontribusi

Kompetensi Profesional, Iklim Organisasi dan Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Sekolah (Studi Kasus SMA Se-Kabupaten Blora).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keberhasilan pendidikan nasional harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan;
2. Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepadaperan guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah; dan
3. Upaya peningkatna kinerja sekolah harus dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor kompetensi profesional guru, iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi kerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian tentang kontribusi kompetensi profesional, iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja

membutuhkan suatu pembahasan yang luas dan terperinci, untuk itu dalam penelitian ini hanya dibatasi pada permasalahan kontribusi kompetensi profesional guru, iklim organisasi dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja SMA Se-Kabupaten Blora.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi profesional memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru SMA Se-Kabupaten Blora?
2. Apakah iklim organisasi memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru SMA Se-Kabupaten Blora?
3. Apakah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru SMA Se-Kabupaten Blora?
4. Apakah motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja SMA Se-Kabupaten Blora?
5. Apakah kontribusi kompetensi profesional, iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja SMA Se-Kabupaten Blora bersifat langsung atau tidak langsung?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kontribusi kompetensi profesional terhadap motivasi kerja guru SMA Se-Kabupaten Blora;
2. Kontribusi iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru SMA Se-Kabupaten Blora;
3. Kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMA Se-Kabupaten Blora;
4. Kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja SMA Se-Kabupaten Blora; dan
5. Kontribusi kompetensi profesional, iklim organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja dan kinerja SMA Se-Kabupaten Blora bersifat langsung atau tidak langsung.

F. Manfaat Penelitian

Secara teoritis manfaat penelitian adalah dapat memberi sumbangan terhadap pengembangan ilmu pendidikan pada umumnya dan yang menyangkut tentang kinerja sekolah pada khususnya. Adapun secara praktis manfaat dari penelitian adalah memberikan informasi kepada Pemerintah atau Kepala Sekolah, sehingga dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja sekolah dan bagi guru dapat memperoleh umpan balik tentang upaya meningkatkan kinerjanya.