BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan cara untuk mencerdaskan bangsa yang sesuai dengan pembukaan Undang Undang Dasar 1945 alinea ke-4 serta ingin mencapai tujuan pendidikan nasional. Didalam Undang Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional Bab II pasal 3 pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Akan tetapi kualitas guru ternyata masih dalam kondisi buruk atau mengalami keterpurukan. Kinerja guru dan kepala sekolah, khususnya dijenjang SMP kurang terprogram. Koordinator pengawas SMP Disdikpora kota Solo, Rachmat Sutasman mengatakan kurang terprogramnya kinerja guru dan kepala sekolah dikarenakan banyaknya tugas yang harus mereka jalani. (http://kinerja-guru-kurang-terprogram-harianjoglosemar/).

Fakta lainnya yaitu DPRD Karanganyar meminta guru di tiap satuan pendidikan karanganyar untuk introseksi sekaligus mendorong peningkatan kinerja mereka karena pada tahun 2010 terdapat lebih dari 800 siswa SMA

sederajat di Karanganyar tidak lulus UN. Anggota komisi IV DPRD Karanganyar Romdloni mengatakan bahwa ini bukti nyata kinerja guru masih perlu ditingkatkan lagi. Apalagi penurunan prestasi ini terjadi ketika jaminan kesejahteraan para tenaga pengajar sangat diperhatikan oleh negara seperti saat ini. Dengan adanya kebijakan sertifikasi guru membuat kesejahteraan guru semakin meningkat ini seharusnya dibarengi dengan kinerja yang semakin meningkat pula. (http//kinerja-guru-disorot-harianjoglosemar/)

Dua hal yang menjadi penyebab rendahnya kualitas guru Indonesia, yaitu grand desain pelatihan untuk guru yang tidak jelas dan pemerintah memang tidak peduli dengan pembangunan kualitas guru. Upaya pemerintah untuk mengganti kurikulum pada 2013 bukanlah solusi yang tepat untuk memperbaiki kualitas pendidikan Indonesia. Namun, yang harus dibenahi terlebih dahulu adalah kualitas tenaga pengajarnya. Sebab, kurikulum sebagus apapun, tapi jika kualitas gurunya tidak bagus, hasilnya juga akan percuma. Undang – Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen merupakan dasar kebijakan untuk memperkuat eksistensi tenaga kependidikan sebagai tenaga profesional. Kualitas profesi tenaga guru selalu diupayakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu guru sehingga pembelajaran disekolah juga akan berkualitas. Hal ini dengan asumsi, peningkatan mutu guru akan dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan yang pada akhirnya akan dapat mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Rusman (2010:50) “Kinerja adalah *performance* atau unuk kerja”. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud dari perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Standar kinerja perlu dirimuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan prodiktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Dalam kinerja yang baik maka dibutuhkan motivasi. Dalam membahas motivasi, penting untuk diingatkan bahwa motivasi tidak dapat dipaksakan.

Menurut Sudarwan Danim (2008:265) menyatakan bahwa “Motivasi adalah sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong individu untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya”. Dalam arti kognitif, motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan itu. Dalam arti afeksi, motivasi bernilai sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak. Menurut Mulyasa (2007: 143) “Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan”. Mengacu pada pendapat tersebut dapat dikemukakaan bahwa

motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Para guru akan bekerja dengan sungguh – sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Faktor – faktor pendukung pemberian motivasi menurut Hasibuan (2003:102) yaitu walaupun setiap individu karyawan yang memiliki keinginan yang berbeda – beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (needs) – nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap manusia atau karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannyaserta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasannya.

Menurut Mulyasa (2009:5) "Guru merupakan komponen paling menentukan dalam system 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 system pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula. Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan peguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik. Guru memegang peran utama dalam

pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitanya dengan proses belajar mengajar. Selain motivasi banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu salah satunya adalah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah.

Menurut Epstein & Rogers (dalam Stenberg, 2008:105) persepsi adalah seperangkat proses yang dengannya kita mengenali, mengorganisasikan dan memahami cerapan-cerapan inderawi yang kita terima dari stimuli lingkungan. Dalam persepsi ini sebagai penafsir atau pemahaman berdasarkan penglihatan, pendengaran dan perasaannya. Menurut Robert G. Owens 1991 (dalam buku Wahyudi, 2012:120) mengartikan kepemimpinan sebagai keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi perilaku orang sebagaimana dikemukakan berikut : *leadership involves intentionally exercising influence on the behavior of other people.*

Menurut Kusmintarjo dan Burhanudin (dalam Suwar, 2000:2) bahwa kepala sekolah melakukan tiga fungsi sebagai berikut yaitu membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program pendidikan di sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman, sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.

Dengan demikian, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses kognitif yang dialami setiap guru di dalam memahami dan menerima baik lewat pendengaran, penglihatan, penciuman, perasaan terhadap kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahan dan mengerakkan untuk bekerja dengan rasa semangat yang tinggi, tersedia bekerja sama, dan mempunyai disiplin yang baik.

Pada perkembangan dunia pendidikan sekarang ini, bahwa kinerja guru harus ditingkatkan sejalan dengan tugas yang diembannya serta tuntutan jaman. Kemampuan yang tinggi dalam mengelola pembelajaran pada diri guru akan sangat memungkinkan terjadinya pengelolaan kegiatan pembelajaran yang semakin efisien dan efektif. Untuk itu, dalam upaya peningkatkan mutu pendidikan. Masalah kemampuan guru merupakan kunci perbaikan bidang pendidikan.

Berdasarkan uraian diata, maka penulis tertarik mengadakan penelitian mengenai : **PENGARUH MOTIVASI GURU DAN PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI KECAMATAN KARANGGEDE KABUPATEN BOYOLALI TAHUN 2012/2013**

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas serta agar tidak terjadi pembiasan permasalahan, maka penulis membatasi dalam penelitian ini yaitu :

1. Objek Penelitian

   Objek penelitian adalah aspek – aspek dari subjek penelitian yang menjadi sasaran penelitian tahun ajaran 2012/2013, meliputi :

   a. Motivasi guru
   b. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah
   c. Kinerja guru

2. Subjek Penelitian

   Subjek penelitian ini adalah guru SD, SMP, dan SMA di kecamatan Karanggede kebupaten Boyolali.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah dalam peenelitian ini, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru ?
2. Apakah terdapat pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah tehadap kinerja guru ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi guru dan perseepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini perlu adanya tujuan yang berfungsi sebagai acuan pokok masalah yang diteliti sehingga penelitian akan dapat bekerja lebih terarah dalam penelitian ini. Adapun tujuan ini untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi guru dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

E. Manfaat penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Pendidikan sebagai sumber informasi, bahan pertimbangan dan masukkan bagi sekolah dalam mengambil kebijaksaan terutama masalah tentang motivasi guru, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru.
2. Penulis
   a. Memperoleh pengalaman dan pengetahuan yang tidak di peroleh dibangku kuliah.
   b. Mengembangkan dan mencoba mengaplikasikan teori-teori yang penulis peroleh dibangku kuliah.

F. Sistematika Skripsi

Dalam penyusunan sistematika skripsi ini terdiri dari tiga bagian antara lain :

Bagian awal meliputi : halaman judul, halaman pengesahan, halaman motto, prakata, daftar isi, daftar tabel, dan abstrak.

Bagian utama yaitu, antara lain :

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Meliputi yang pertama kajian teori yang terdiri dari pengertian kinerja guru, penilaian kinerja guru, faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, indikator kinerja guru, pengertian motivasi, macam – macam teori motivasi, pengertian persepsi, pengertian kepemimpinan, pengertian kepala sekolah, indikator persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah. Yang kedua yaitu pengaruh motivasi guru dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Yang selanjutnya membahas tentang kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Meliputi jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, poulasi, sampel dan sampling. Teknik pengumpulan data terdiri dari metode angket dan metode dokumentasi. Instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji prasarat analisis terdiri dari uji normalitas dan linieritas. Teknik analisis data yaitu analisis regresi ganda, uji serempak (uji F), uji parsial (uji t) dan sumbangan efektif dan relatif.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum dari objek penelitian, penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasannya

BAB V PENUTUP

Meliputi kesimpulan, implikasi dan saran.

Bagian akhir terdiri dari :

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN