**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan adalah suatu penentu agar bangsa kita dapat melangkah lebih maju dan dapat bersaing dengan negara–negara lainnya. Melihat kekayaan alam Indonesia yang melimpah, sangat disayangkan apabila semua kekayaan alam di Indonesia tidak dapat diolah dan dimanfaatkan oleh anak Indonesia sendiri. Hal ini terjadi karena kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas, dimana pendidikan menjadi titik tolak dari keberhasilan suatu negara.

Salah satu ujung tombak keberhasilan pembangunan dalam bidang pendidikan adalah guru. Hal ini disebabkan guru merupakan pihak yang langsung berinteraksi dengan objek pembangunan bidang pendidikan, yaitu para peserta didik, dalam pasal 1 ayat satu Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dapat terlihat jelas bahwa yang dimaksud dengan guru adalah seorang yang profesional yang bertugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Tugas guru yang diuraikan di atas, akan sangat berkaitan dengan visi pembangunan pendidikan nasional, yaitu “ Terwujudnya Manusia Indonesia yang Cerdas, Produktif dan Berakhlak Mulia”.

Guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik, guru dituntut memiliki kinerja yang baik, karena kinerja guru memiliki kontribusi terpenting yang akan menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah, yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan profesinya, dan hal ini jelas bahwa pekerjaan sebagai guru tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang, tanpa memiliki keahlian dan kualifikasi tertentu sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Kualifikasi akademik yang dimaksudkan di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sumber daya manusia yang berkualitas, tercipta dari pendidikan yang bermutu dan terstruktur dengan baik. Karena dengan begitu, akan membangun pengetahuan, sikap tertib dan rasa disiplin anak dalam menjadi individu-individu yang bermutu dan beretika. Dengan demikian, akan terlahir pula anak bangsa yang dapat melanjutkan pembangunan dan perkembangan dari negara ini.

Berkenaan dengan kinerja guru di SMAN 2 Cianjur, penulis menemukan bahwa kinerja individu guru secara umum masih belum mencapai kondisi ideal yang diharapkan, apabila ditinjau dari beberapa indikator/komponen yang ada dalam Alat Penilaian Kinerja Guru (APKG) sebagaimana disusun oleh Depdiknas (2008:22), khususnya dalam merencanakan kegiatan pembelajaran serta mengelola hubungan interpersonal dengan siswa. Dalam renstra sekolah (2008–2015:20) berkenaan dengan tujuan dan sasaran situasional sekolah bahwa sekolah mengembangkan silabus, pemetaan SK, KD, dan RPP, sekolah mensosialisasikan dokumen kurikulum (UU, PP, Permen) kepada guru. Berdasarkan renstra tersebut sekolah dituntut untuk dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin berdasarkan program-program yang dibuatnya.

Berdasarkan penelitian pendahuluan beberapa indikasi belum optimalnya kinerja guru-guru di SMAN 2 Cianjur yang perlu ditingkatkan lagi, meliputi aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran. Dari angket yang disebar 30 orang guru baik yang PNS maupun guru non PNS dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1.1

Gambaran Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Cianjur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Dimensi Kinerja Guru | Prosentase (%) |
| Mampu | Tidak Mampu |
| 1 | Perencanaan Pembelajaran | 87,7 % | 12,3% |
| 2 | Pelaksanaan Pembelajaran | 65,3 % | 34,7% |
| 3 | Penilaian Pembelajaran | 60 % | 40% |
| Rata-rata | 71 % | 29% |

Sumber : Angket guru 2014 (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat gambaran umum kinerja guru sebagai ujung tombak keberhasilan pendidikan di SMA Negeri 2 Cianjur masih belum mencapai standar, baru mencapai rata-rata 71 % belum sesuai dengan yang diharapkan yaitu mencapai 81-100 % yang memiliki makna sangat kuat Riduwan (2008:36), apalagi SMA Negeri 2 Cianjur merupakan sekolah favorit di Kabupaten Cianjur.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kerja seorang guru adalah motivasi. Faktor motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah. Motivasi merupakan daya dorong yang menentukan kinerja dari guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang terdiri dari 30 orang guru di SMA Negeri 2 Cianjur motivasi kerja guru berdasarkan angket yang disebarkan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2

Gambaran Motivasi Guru di SMAN 2 Cianjur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Dimensi Motivasi  | Prosentase (%) |
| Antusias | tidak antusias |
| 1 | Kebutuhan pencapaian (*need for achievement)* | 86,7 % | 13,3 % |
| 2 | Kebutuhan kekuasaan (*need for power*) | 90 % | 10 % |
| 3 | Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) | 90 % | 10 % |

Sumber : Angket guru 2014 (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat gambaran umum motivasi kerja sebagai pendorong keberhasilan pelaksanaan kegiatan pembelajaran di SMA Negeri 2 Cianjur. Para tenaga pendidik belum sepenuhnya membangkitkan motivasi kerja untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki. Dengan kata lain pihak sekolah belum sepenuhnya memenuhi harapan para guru untuk dapat memenuhi permasalahan yang bersangkutan dengan motivasi kerja. Kondisi ini dapat mengakibatkan para guru tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya Menurut Mathis and Jackson (2001:89) “Pemenuhan kebutuhan dasar seseorang akan menjadi motivasi seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai tujuan”.

Disamping motivasi, hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja suatu organisasi ditentukan oleh suasana lingkungan kerja di dalam organisasi itu. Demikian juga halnya, kinerja sekolah ditentukan oleh suasana atau iklim lingkungan kerja pada sekolah tersebut.  Di negara-negara maju, riset tentang iklim kerja di sekolah (*school working environment atau school climate*) telah berkembang dengan mapan dan memberikan sumbangan yang cukup signifikan bagi pembentukan sekolah-sekolah yang efektif.  Ditegaskan bahwa jika guru merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya, maka dapat diharapkan siswanya akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Iklim kerja suatu sekolah yang kondusif mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas sekolah tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa.  Prestasi akademik siswa dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim kerja sekolah, setiap sekolah mempunyai karakter suasana kerja, yang akan mempengaruhi keberhasilan proses kegiatan pembelajaran di kelas.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan dengan 30 orang guru, lingkungan kerja SMAN 2 Cianjur berdasarkan angket yang disebarkan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3

Gambaran Lingkungan kerja di SMAN 2 Cianjur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Dimensi Lingkungan Kerja | Persen (%) |
| Baik | Tidak baik |
| 1 | Kebisingan | 63,3 % | 36,7 % |
| 2 | Keamanan | 90 % | 10 % |
| 3 | Penerangan | 80 % | 20 % |
| 4 | Sirkulasi udara | 86,7% | 13,3% |
| 5 | Hubungan dengan atasan | 100 % | 0 % |
| 6 | Hubungan antara rekan kerja setingkat | 97, 7 % | 3,3 % |
| 7 | Hubungan dengan bawahan | 97,7 % | 3,3 % |

Sumber : Angket guru 2014 (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas lingkungan kerja di SMA Negeri 2 Cianjur lingkungan sekolah masih kurang memadai, apalagi berkenaan dengan kondisi fisik sekolah, luas tanah yang kurang dari 5500 meter², yang idealnya untuk lembaga pendidikan luasnya 1 hektar, sarana prasarana yang belum optimal, lokasi yang berdekatan dengan pusat pemerintahan daerah, masjid agung, pasar, sehingga menciptakan susasa belajar yang tidak kondusif. Seperti yang dikemukakan oleh Kompri (2014:317) bahwa “Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kelengkapan fasilitas dan sumber belajar, terutama dalam sistem pendidikan dewasa ini”.

Faktor lain, selain motivasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah, Rohiat (2008:33) mengatakan kepala sekolah sebagai manajer menempati posisi yang telah ditentukan di dalam organisasi sekolah. Kepala sekolah mempunyai posisi puncak yang memegang kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang terdiri dari 30 orang guru di SMA Negeri 2 Cianjur kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan angket yang disebarkan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.4

Gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMAN 2 Cianjur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Dimensi Kepemimpinan Kepala Sekolah | Persen (%) |
| Setuju | Tidak Setuju |
| 1 | Edukator  | 97,7% | 3,3% |
| 2 | Manajer  | 97,7% | 3,3% |
| 3 | Administrator | 100% | 0% |
| 4 | Supervisor | 97,7% | 3,3% |
| 5 | Leader | 100% | 0% |
| 6 | Innovator | 97,3% | 3,3% |
| 7 | Motivator | 93,7% | 6,3% |

Sumber : Angket guru 2014 (diolah kembali)

Dilihat dari Tabel 1.4 di atas, yang menarik untuk dikaji karena kepala sekolah memiliki peranan yang sangat strategis dalam menentukan mutu pendidikan di sekolah. Kemampuan profesional kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggung jawab dalam menciptakan situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan peserta didik dapat belajar dengan tenang. Seperti yang dikemukakan Kompri (2014:322) bahwa “Lingkungan sekolah yang efektif tidak terlepas dari peran kepala sekolah yang mampu berinovasi dalam setiap kebijakannya agar menghasilkan pemikiran dan tindakan yang tepat guna dalam menjalani kegiatan pendidikan dan mengatasi berbagai hambatan yang ada”.

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor penyebab tidak kondusifnya lingkungan kerja di sekolah karena gaya atau model kepemimpinan kepala sekolah yang belum optimal sehingga guru-guru menjadi tidak bergairah untuk bekerja, karena motivasi yang rendah akibat dari model kepemimpinan yang belum dapat mereka terima. Hal tersebut dapat dilihat misalnya masih kurangnya memberdayakan tenaga pendidik melalui kerjasama yang kooperatif, pembinaan ke arah pengendalian diskusi dan perbaikan situasi sekolah.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul : **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 2 Cianjur.**

* 1. **Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian tersebut, dan ditambah data hasil survey lapangan, terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi.

* + 1. **Identifikasi Masalah**

Adapun permasalahan yang telah dianalisis oleh penulis sebagai berikut:

1. Kinerja guru dalam hal perencanaan pembelajaran masih belum optimal di SMA Negeri 2 Cianjur.
2. Kinerja guru dalam melakukan penilaian hasil belajar masih belum optimal di SMA Negeri 2 Cianjur.
3. Kinerja guru dalam menerapkan metode pembelajaran masih belum optimal di SMA Negeri 2 Cianjur.
4. Disiplin guru masih belum optimal di SMA Negeri 2 Cianjur.
5. Kurangnya strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga pendidik dalam melakukan tugas dan fungsinya seperti kemampuan memberikan penghargaan sesuai dengan kinerja di SMA Negeri 2 Cianjur.
6. Masih kurangnya antusias para guru untuk mengembangkan karirnya di SMA Negeri 2 Cianjur
7. Masih belum sesuainya lingkungan kerja seperti: kondisi fisik sekolah, diantaranya fasilitas sarana dan prasarana di SMA Negeri 2 Cianjur dan masih perlu ditingkatkan.
8. Belum optimalnya lingkungan kerja yang kondusif di SMA Negeri 2 Cianjur.
9. Belum optimalnya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 2 Cianjur
10. Belum optimalnya pembinaan kearah perbaikan situasi di SMA Negeri 2 Cianjur.
	* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan yang telah diidentifikasi di atas, penulis akan merumuskan masalah penelitian yang khusus berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap motivasi dan implikasinya terhadap kinerja guru, sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 2 Cianjur.
2. Bagaimana lingkungan kerja di SMA Negeri 2 Cianjur.
3. Bagaimana motivasi kerja guru di SMA Negeri 2 Cianjur.
4. Bagaimana kinerja guru di SMA Negeri 2 Cianjur
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri 2 Cianjur.
6. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di SMAN 2 Cianjur.
7. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri 2 Cianjur.
8. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Cianjur.

**1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 2 Cianjur.
2. Lingkungan kerja di SMA Negeri 2 Cianjur.
3. Motivasi guru di SMA Negeri 2 Cianjur.
4. Kinerja guru di SMA Negeri 2 Cianjur
5. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi guru di SMA Negeri 2 Cianjur.
6. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi guru di SMA Negeri 2 Cianjur.
7. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi guru di SMA Negeri 2 Cianjur.
8. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Cianjur.
	1. **Manfaat Penelitian**

 Apabila tujuan penelitian tercapai sesuai dengan yang diharapkan, maka diharapkan pula bermanfaat untuk :

* + 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam menelaah permasalahan yang terjadi di sekolah khususnya mengenai kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja guru.

* + 1. Manfaat Praktis
* Bagi Penulis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan demi peningkatan kualitas pendidikan di SMAN 2 Cianjur.
* Bagi Lembaga, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan ide dalam memperbaiki kekurangan dan meningkatkan mutu pelayanan pendidikan melalui peningkatan mutu kepemimpinan kepala sekolah dan perbaikan lingkungan kerja sehingga dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peningkatan dan pengelolaan kualitas pendidikan guna menjaga reputasi institusi pendidikan khususnya di SMA Negeri 2 Cianjur
* Bagi dunia pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan demi terciptanya pengelolaan sekolah yang bermutu. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk dijadikan dasar bagi penelitian lebih lanjut tentang masalah yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.