

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pidarta (2005) mengatakan bahwa kunci sukses sebuah perubahan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus, pembentuk proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi memiliki keanekaragaman yang cukup tinggi. Dengan *diversity* yang cukup besar tersebut berarti kemampuan sebagai “*agent of change*” juga akan berbeda-beda. Namun demikian, usaha perubahan lingkungan organisasi pendidikan yang membutuhkan partisipasi dari semua guru akan tercapai bila juga ada kemauan dari masing-masing guru untuk berperan sebagai agen perubahan, tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja. Kemampuan tanpa didukung dengan kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun

Prabu (2007) mengemukakan bahwa kemauan guru untuk berpartisipasi dalam organisasi sekolah, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam organisasi sekolah tersebut. Kontribusi guru terhadap organisasi sekolah akan semakin tinggi bila organisasi sekolah dapat memberikan apa yang menjadi keinginan para guru. Dengan kata lain, kemauan dan harapan guru untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi tempat mereka bekerja dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan para guru.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. (Mulyasa, 2005)

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagian sekolah terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup berarti dan menggembirakan, namun sebagian besar di pedesaan masih memprihatinkan. (Purba, 2009)

Dalam proses pendidikan, faktor tenaga pendidikan yaitu guru memegang peranan penting dan strategis dalam menjalankan fungsi dan pelaksanaan pendidikan. Apabila para guru dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka akan terpancar profil seorang guru yang berkompeten. Kompetensi guru yang diharapkan meliputi : penguasaan bahan pengajaran, mengelola kelas, menggunakan media/sumber belajar, menguasai landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan

pengajaran, mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan konseling, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip-prinsip serta hasil penelitian pendidikan guna keperluan pembelajaran.(Sulistiyorini, 2011)

Guru adalah bagian dari sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Sumber daya manusia memegang peranan penting (Purba, 2009), karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber – sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Sumber daya manusia menjadi sumber keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik, karena manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menarik, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja yang hebat yang berpotensi menjadi sumber keunggulan bersaing (Prabu, 2007).

Menurut Purba (2009) dalam tataran mikro teknis, Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam

proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan Sekolah. Dan untuk memahami apa dan bagaimana kinerja guru itu, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang makna Kinerja serta bagaimana mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. (Purba, 2009)

Kinerja guru semakin penting ketika lembaga akan melakukan reposisi. Artinya bagaimana lembaga harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum. Pada gilirannya kinerja guru akan mencerminkan derajat kompetensi suatu lembaga pendidikan. (Mulyasa, 2005)

Peran kinerja individu sangat diperlukan untuk memajukan mutu pendidikan. Tanpa kinerja yang baik maka tujuan akan sangat jauh tercapai bak jauh api dari panggang. Maka kinerja individu guru sangat diperluan dalam dunia pendidikan. (Prabu, 2007)

Menurut Gibson (2006) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah: 1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang). 2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi kerja, minat dan kualitas kehidupan kerja). 3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*).

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru peneliti menyoroti faktor psikologis guru yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja.

Kinerja guru yang tinggi menurut Steers, *et.al.*, (1996) di dukung dengan kualitas personal yang tinggi, dimana kualitas personal akan memunculkan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki keadaan ini akan mengarahkan individu merasa gairah dalam bekerja sehingga individu merasa puas terhadap hasil kerjanya. Kualitas pribadi yang dimaksud, salah satunya adalah dimilikinya individu adalah motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Alwi (2011) bahwa kinerja organisasi pendidikan sangat banyak dipengaruhi oleh motivasi kerja para guru. Secara teoritis, kinerja suatu organisasi pendidikan, ditunjang oleh adanya motivasi kerja guru. Berbagai literatur telah menuliskan bahwa motivasi mendorong munculnya perilaku. Motivasi ada karena adanya kebutuhan dalam diri individu yang harus dipenuhi. Motivasi merupakan intensi dari perilaku (Bacal, 2001). Sebagai intensi dari perilaku maka perilaku yang muncul sesuai dengan motivasi yang ada. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan untuk memunculkan perilaku bekerja.

Randolph, 1992 (dalam Ardini, 2010) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu isu penting dalam memanfaatkan tenaga kerja secara efektif. Dari hasil penelitian-penelitian di berbagai negara kawasan Asia, ditemukan bahwa motivasi kerja memberikan sumbangan sebesar 90% terhadap peningkatan produktivitas mengajar. Blackburn, 1999 (dalam Arini, 2010), mengemukakan bahwa motivasi adalah kendaraan untuk mencapai tujuan suatu unit kerja atau suatu organisasi.

Davis (2003) mengemukakan bahwa meskipun kemampuan memainkan peranan sangat penting dalam menentukan performasi kerja guru, motivasi memiliki peran yang tidak kalah penting bahkan lebih besar. Kepala sekolah harus yakin bahwa guru perlu dimotivasi untuk membentuk performasi yang bagus atas tugas-tugasnya dalam mengajar dengan menggunakan kemampuan mereka yang paling baik. Dikatakan selanjutnya, bahwa performasi pekerjaan ditentukan oleh 20% kemampuan dan 80% usaha.

Hasil penelitian Flow and Flow (dalam Prabu, 2007) menemukan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kritis dalam memobilisasi usaha-usaha guru sebagai individu. Tanpa motivasi kerja yang baik untuk mewujudkannya, maka produktivitas dalam mengajar tidak pernah akan tercapai. Pencapaian sasaran dan tujuan organisasi pendidikan tidak dapat dilepaskan dari motivasi kerja guru yang melaksanakan pengajaran.

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap guru dalam melakukan suatu kegiatan agar guru mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Motivasi dapat dilihat dari cara kerja, sejauh mana kemauan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan berusaha memanfaatkan waktu untuk bekerja seefisien mungkin dengan tanggung jawab didasari oleh motivasi kerja yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kesadaran terhadap pekerjaan dan akan berusaha mencapai

hasil yang sebaiknya, bekerja tanpa motivasi menyebabkan kurangnya tanggung jawab dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas. (Luthans, 2011)

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seorang guru untuk melakukan suatu perbuatan. Karena itulah, baik buruknya perbuatan seseorang dapat bergantung pada motivasi yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi guru untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan kinerja yang akan datang.(Fayol 1999 dalam Luthans, 2011)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, selain motivasi kerja, kualitas kehidupan kerja juga memiliki kontribusi yang cukup tinggi dalam pencapaian kinerja guru. Bernadine & Russell (1998) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat dimaknai sebagai tingkat individu dapat memenuhi kebutuhan diri yang terpenting tatkala bekerja di satu organisasi. Kualitas kehidupan kerja mengacu pada pengaruh situasi kerja keseluruhan terhadap seorang individu, sehingga keadaan tersebut mengarahkan kepada kesediaan anggota organisasi secara suka rela mengerjakan tugas-tugas diluar tugas resminya.

Arifin (1999) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kualitas kehidupan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kesejahteraan psikologis ini dilaterbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman,

(3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Permasalahan yang ada di SMA N 1 Pangkalan Susu adalah kinerja para guru yang belum maksimal, pada penilaian kinerja periode Juli 2015 yang lalu kinerja para guru masih pada kriteria Baik, dan ada beberapa yang masih mencapai penilaian kinerja Cukup. Hal ini menjadi masalah karena untuk penilaian kinerja pada Baik dan Cukup masih dianggap kurang optimal mengingat tuntutan saat ini para guru harus memiliki penilaian kinerja yang Amat Baik.

Dari uraian di atas peneliti mengajukan judul sebagai berikut : Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Guru SMA N 1 Pangkalan Susu.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Dari uraian di atas identifikasi masalah yang diajukan adalah :

1. Bagaimana kinerja guru SMA Negeri 1 Pangkalan Susu
2. Bagaimana motivasi kerja guru SMA Negeri 1 Pangkalan Susu
3. Bagaimana kualitas kehidupan kerja guru . guru SMA Negeri 1 Pangkalan Susu
4. Bagaimana kaitan motivasi kerja dan kualitas kerja guru dengan kinerja guru guru SMA Negeri 1 Pangkalan Susu

C. RUMUSAN MASALAH

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- 1). Apakah motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja ada hubungannya dengan kinerja guru ?
- 2). Apakah motivasi kerja berhubungan dengan kinerja guru ?
- 3). Apakah kualitas kehidupan kerja berhubungan dengan kinerja guru ?

D. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan secara umum yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk melihat :

1. Hubungan motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja guru.
2. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru
3. Hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja guru.

E. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini berguna/bermanfaat sebagai berikut :

Manfaat Teoritis:

1. Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi dalam topik manajemen sekolah khususnya yang bersangkutan tentang kinerja guru, motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja.

Manfaat Praktis

1. Memberikan tambahan wawasan kepada sumber daya yang ada dalam organisasi-organisasi Sekolah mengenai pengaruh motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja guru. Terlebih menjadi bahan masukan, khususnya untuk kepala sekolah yang bertugas mengelola sumber daya manusia di unitnya, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan perbaikan kinerja guru, motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja guru dapat meningkat.
2. Membantu pihak manajemen sekolah dalam menyusun formulasi ideal dari sebuah peningkatan kinerja guru, motivasi kerja dan kualitas kehidupan kerja sesuai dengan ciri dan karakteristik yang dibutuhkan.

