

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia memiliki kemauan atau kebutuhan yang sifatnya berbeda-beda, tidak hanya berbeda dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga dalam kemauan atau motivasi mereka untuk melakukan sesuatu. Jika hal tersebut ditinjau dari sudut pandang manajemen, maka untuk memenuhi kebutuhan tersebut harus melalui hubungan dengan orang lain melalui pekerjaan dan tugas-tugas yang ada. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal berfungsi menyiapkan sumber daya manusia dan merupakan komponen penting dalam pembangunan di segala bidang. Sekolah sebagai organisasi pendidikan berupaya untuk mengkaji berbagai kelebihan dan kelemahannya dengan berupaya melakukan perbaikan yang berkesinambungan yang dapat mengidentifikasi tantangan dan ancaman dalam meningkatkan mutu pendidikan siswa. Dalam Buku Konsep dan Pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS) yang diterbitkan oleh Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, faktor kepemimpinan sekolah disebut sebagai faktor penentu dalam menyukseskan proses otonomi dan desentralisasi pendidikan (Depdiknas, 2001). Atas dasar ini paradigma kepemimpinan sekolah perlu diarahkan pada prinsip-prinsip kepemimpinan partisipatif (Mulyasa, 2012).

Kemajuan suatu bangsa dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia yang unggul tersebut didapat dari manusia-manusia yang memiliki latar belakang pendidikan yang maju serta bermutu. Sumber daya manusia tersebut diharapkan dapat mengelola suatu bangsa, sehingga dapat memajukan bangsa tersebut. Sejalan dengan hal itu, pendidikan hadir untuk mengubah sumber daya manusia yang belum bermutu menjadi sumber daya manusia yang memiliki mutu yang bermutu tinggi. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 Ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa: Pendidikan adalah usaha sadar dan

terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Munib (2011) mendefinisikan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan sistematis yang dilakukan oleh orang-orang yang diserahi tanggung jawab untuk mempengaruhi siswa agar mempunyai sifat dan tabiat sesuai dengan cita-cita pendidikan. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat diartikan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang dilakukan seseorang untuk mengembangkan sifat dan tingkah laku peserta didik agar sesuai dengan cita-cita pendidikan. Pendidikan memegang peranan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berilmu, kreatif, dan mandiri. Setiap individu berhak untuk mendapatkan pendidikan yang layak sesuai dengan kebutuhannya. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3, tentang Pendidikan Nasional yang berbunyi: Fungsi dan tujuan sistem pendidikan nasional: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban 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.

Tujuan pendidikan nasional tersebut akan terwujud apabila semua pihak yang terkait turut berperan serta dalam meningkatkan mutu pendidikan bangsa. Pemerintah Indonesia sejak tahun 2013 merintis program pendidikan menengah universal atau pendidikan 12 tahun yang diharapkan tuntas pada tahun 2025 dan untuk mendukung program ini, pemerintah membutuhkan anggaran Rp 25 triliun agar program wajib belajar ini bisa dilaksanakan secara gratis (Ikrom., dkk, 2015). Semua pihak berperan serta dan saling berkoordinasi maka akan tercipta siswa yang berkualitas. Namun untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu kinerja guru.

Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam

pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja guru tersebut. Dengan kata lain semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran di dalam kelas. Rusman (2012) menyatakan bahwa pembelajaran adalah proses interaksi siswa dengan guru dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran haruslah berpusat pada siswa karena subyek pembelajaran adalah siswa (Suprijono 2009). Aspek kualitas pembelajaran merupakan upaya-upaya guru untuk menyampaikan pembelajaran supaya mudah dipahami, mudah diingat, dan menyenangkan. Guru perlu menyampaikan pembelajaran materi pembelajaran secara tersusun dan sistematis. Tujuan pembelajaran juga hendaklah jelas dan dapat diukur serta isi kandungan pembelajarannya mencakup juga penilaian yang perlu diadakan pada kegiatan akhir pendidikan. Selain itu pembelajaran haruslah disesuaikan dengan tingkat perkembangan dan karakteristik siswa.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Mulyasa (2013), menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya. Kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah) akan mampu membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja daripada guru itu.

Motivasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh dimensi eksternal dan dimensi internal. Salah satu dimensi yang memperkuat atau memperlemah motivasi kerja guru adalah penggajian/honorarium (Riduwan, 2010). Tunjangan profesi sebagai salah satu bagian dari penggajian/honorarium, dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja guru, namun dapat pula membuat guru menjadi kecewa dan frustrasi. Jika menurut persepsi guru penerimaan tunjangan profesi telah memenuhi

keadilan distributif dan prosedural, maka yang bersangkutan merasa puas dan semakin termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Keadilan distributif terkait erat dengan alokasi dana tunjangan profesi dalam persepsi guru. Semakin dinilai adil akan berkonsekuensi pada peningkatan kinerja mereka. Keadilan prosedural terkait dengan persepsi guru tentang mekanisme penyaluran dan evaluasi alokasi dana tunjangan profesi guru. Keadilan prosedural mengevaluasi mekanisme penyaluran apakah telah mencerminkan nilai-nilai keadilan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat di sekitarnya (Mulyasa 2013). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009) adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik seperti keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut. hal ini dapat dikatakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja masuk ke dalam kategori lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2013) menjelaskan lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang terdapat disekeliling guru yang dapat dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negatif maupun positif terhadap hasil dari pekerjaan.

Peningkatan terhadap kinerja guru di sekolah perlu di lakukan baik oleh guru sendiri yaitu melalui motivasi yang di milikinya maupun dari kepala sekolah melalui kepemimpinan dan pembinaannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba

mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Cara pendekatan kepala sekolah terhadap bawahannya dalam hal ini guru merupakan kunci dari kinerja seorang guru. Berdasarkan *interview* terhadap beberapa guru, kepala sekolah pada periode 1 dan 2 cenderung menggunakan gaya kepemimpinan represif yang mengakibatkan beberapa guru “malas” untuk sekedar masuk untuk mengajar. Untuk periode 3 atau sekarang kepala sekolah lebih bersifat terbuka dan mengajak bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama yaitu memajukan siswa.

Tabel 1.1: Perbandingan Jumlah Absensi Selama Satu Tahun 3 Periode Terakhir

| No | Kepala Sekolah | Jumlah Absensi |
|----|----------------|----------------|
| 1  | Mal            | 12             |
| 2  | Krn            | 7              |
| 3  | EP             | 0              |

Sumber: SMAN 1 Tanggul, 2018

Tabel 1.2: Presensi Guru Periode Desember 2016 – November 2017

| No | Bulan          | Keterangan  | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Guru (Orang) | Keterangan |
|----|----------------|-------------|-------------------|---------------------|------------|
| 1  | Desember 2016  | Total Guru  | 27 hari           | 40                  | 100%       |
|    |                | Tidak Masuk |                   | 0                   |            |
| 2  | Januari 2017   | Total Guru  | 25 hari           | 40                  | 100%       |
|    |                | Tidak Masuk |                   | 0                   |            |
| 3  | Februari 2017  | Total Guru  | 24 hari           | 40                  | 100%       |
|    |                | Tidak Masuk |                   | 0                   |            |
| 4  | Maret 2017     | Total Guru  | 25 hari           | 40                  | 100%       |
|    |                | Tidak Masuk |                   | 0                   |            |
| 5  | April 2017     | Total Guru  | 23 hari           | 40                  | 100%       |
|    |                | Tidak Masuk |                   | 0                   |            |
| 6  | Mei 2017       | Total Guru  | 24 hari           | 40                  | 100%       |
|    |                | Tidak Masuk |                   | 0                   |            |
| 7  | Juni 2017      | Total Guru  | 24 hari           | 40                  | 100%       |
|    |                | Tidak Masuk |                   | 0                   |            |
| 8  | Juli 2017      | Total Guru  | 26 hari           | 40                  | 100%       |
|    |                | Tidak Masuk |                   | 0                   |            |
| 9  | Agustus 2017   | Total Guru  | 26 hari           | 40                  | 100%       |
|    |                | Tidak Masuk |                   | 0                   |            |
| 10 | September 2017 | Total Guru  | 25 hari           | 40                  | 100%       |
|    |                | Tidak Masuk |                   | 0                   |            |
| 11 | Oktober 2017   | Total Guru  | 26 hari           | 40                  | 100%       |
|    |                | Tidak Masuk |                   | 0                   |            |
| 12 | November 2017  | Total Guru  | 26 hari           | 40                  | 100%       |
|    |                | Tidak Masuk |                   | 0                   |            |

Sumber: SMAN 1 Tanggul, 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa absensi karyawan (karyawan tidak masuk kerja) stagnan tidak ada absensi selama duabelas bulan terakhir yaitu bulan Desember 2016 sampai dengan November 2017. Menurut Flippo (2010) mengemukakan bahwa jika absensi dibawah 2 persen maka, absensi tersebut perlu diperhatikan. Absensi mencapai 3 persen hingga 7 persen maka, absensi tersebut sudah dianggap cukup tinggi, apabila absensi melebihi 7 persen maka dianggap tidak wajar dan sangat perlu diperhatikan dengan serius karena menyangkut kelangsungan hidup perusahaan. Sedangkan menurut Ranupandojo dan Husnan (2012), absensi merupakan pencerminan tidak ada kedisiplinan karyawan yang tidak masuk kerja dengan alpa tersebut apakah karyawan yang bersangkutan bosan terhadap pekerjaannya atau mungkin tidak senang dengan lingkungannya atau memang tidak disiplin terhadap pekerjaannya dan malas. Presensi guru secara keseluruhan bagus namun masih ada keterlambatan dari beberapa guru sebelum pelajaran dimulai. Motivasi kerja tidak hanya dilihat dari presensi saja, keterlambatan kerja juga merupakan hal yang perlu diperhatikan.

Jumlah guru yang tidak masuk kerja mengindikasikan motivasi kerja yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Herman (2008), semakin baik baik presensi kehadiran seorang karyawan mempengaruhi kinerja guru tersebut. Hal itu dikarenakan karyawan yang tidak pernah absen selalu dapat memnuhi target yang dibebankan kepadanya karena adanya kebiasaan yang terus menerus atau berkelanjutan mengenai pemenuhan target. Absensi karyawan tersebut secara tidak langsung berpengaruh juga terhadap penurunan kinerja guru SMAN 1 Tanggul dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 1.3: Penilaian Kinerja Guru (PKG) Per 16 Desember 2016

| No | Identitas | Target | Pencapaian | Keterangan     |
|----|-----------|--------|------------|----------------|
| 1  | EP        | 78,00  | 92.86      | Tercapai       |
| 2  | SMRA      | 78,00  | 87.5       | Tercapai       |
| 3  | HP        | 78,00  | 87.5       | Tercapai       |
| 4  | As        | 78,00  | 83.93      | Tercapai       |
| 5  | Ks        | 78,00  | 87.5       | Tercapai       |
| 6  | RP        | 78,00  | 89.29      | Tercapai       |
| 7  | IS        | 78,00  | 89.29      | Tercapai       |
| 8  | WMI       | 78,00  | 83.93      | Tercapai       |
| 9  | TS        | 78,00  | 85.71      | Tercapai       |
| 10 | MD        | 78,00  | 83.93      | Tercapai       |
| 11 | WN        | 78,00  | 89.29      | Tercapai       |
| 12 | WS        | 78,00  | 87.5       | Tercapai       |
| 13 | Bd        | 78,00  | 85.71      | Tercapai       |
| 14 | BS        | 78,00  | 85.71      | Tercapai       |
| 15 | RW        | 78,00  | 85.71      | Tercapai       |
| 16 | DH        | 78,00  | 83.93      | Tercapai       |
| 17 | WYA       | 78,00  | 83.93      | Tercapai       |
| 18 | SA        | 78,00  | 85.71      | Tercapai       |
| 19 | MT        | 78,00  | 89.29      | Tercapai       |
| 20 | IRR       | 78,00  | 89.29      | Tercapai       |
| 21 | EH        | 78,00  | 85.71      | Tercapai       |
| 22 | ELK       | 78,00  | 80.36      | Tercapai       |
| 23 | YWK       | 78,00  | 83.93      | Tercapai       |
| 24 | MPU       | 78,00  | 80.36      | Tercapai       |
| 25 | BSW       | 78,00  | 83.93      | Tercapai       |
| 26 | FW        | 78,00  | 82.14      | Tercapai       |
| 27 | DPM       | 78,00  | 83.93      | Tercapai       |
| 28 | YW        | 78,00  | 83.93      | Tercapai       |
| 29 | EH        | 78,00  | 78.57      | Tercapai       |
| 30 | RNF       | 78,00  | 76.79      | Tidak Tercapai |
| 31 | MHE       | 78,00  | 78.57      | Tercapai       |
| 32 | DSU       | 78,00  | 80.36      | Tercapai       |
| 33 | EAI       | 78,00  | 78.57      | Tercapai       |
| 34 | RNRP      | 78,00  | 78.57      | Tercapai       |
| 35 | RM        | 78,00  | 78.57      | Tercapai       |
| 36 | IRSR      | 78,00  | 78.57      | Tercapai       |
| 37 | MRA       | 78,00  | 78.57      | Tercapai       |
| 38 | Sh        | 78,00  | 89.71      | Tercapai       |
| 39 | TTS       | 78,00  | 83.82      | Tercapai       |
| 40 | St        | 78,00  | 89.71      | Tercapai       |

Sumber: SMAN 1 Tanggul, 2017

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa target kinerja sebesar 78.00 namun pada kenyataannya masih ada beberapa guru yang melebihi sedikit dari target yang ditetapkan. Jika ini dibiarkan, tentunya akan ada kemungkinan jinerjanya akan menurun kedepannya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan persuasif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul?

## **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

1. Tujuan penelitian adalah:
  - a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan persuasif terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul;
  - b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul;
  - c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Bagi SMAN 1 Tanggul  
Sebagai bahan pertimbangan bagi SMAN 1 Tanggul untuk mengambil kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan kinerja tenaga pengajarnya.
- b. Bagi Pengembangan Ilmu
  - 1) Sebagai tambahan wacana pengaruh gaya kepemimpinan persuasif, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja tenaga pengajarnya.



- 2) Sebagai referensi ilmiah yang dapat dipergunakan oleh pihak yang memerlukan untuk bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja tenaga pengajarnya.

