

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah aset sekaligus investasi masa depan yang berharga dalam rangka membangun sumber daya manusia yang bermartabat dan unggul serta memiliki peranan yang sangat penting dalam rangka tugas untuk menghasilkan generasi yang utama, manusia – manusia luas wawasan keilmuan, terampil, berbudi pekerti dan berakhlakul karimah serta memiliki kepribadian yang utama. Pendidikan merupakan kunci keberhasilan suatu Negara, tujuan pendidikan di suatu negara satu dengan tujuan pendidikan Negara yang lainnya berbeda – beda, masing – masing memiliki peranan, karakter, jati diri, dan ideologi, serta dasar Negara dan falsafah bangsa Negara tersebut.

Di negara kita Indonesia dikenal dengan istilah pendidikan nasional, adapun yang dimaksud pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Undang – Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 yang berakar pada nilai – nilai pancasila, nilai – nilai agama, dan kebudayaan nasional, serta tanggap terhadap perubahan zaman. Yang diharapkan melalui pendidikan dapat tercapai cita – cita bangsa sebagaimana tercantum dalam Undang – undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sisdiknas, pada Pasal 5 yaitu: *“Tujuan Pendidikan Nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti yang luhur,*

memiliki pengetahuan dan keterampilan, Kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri, serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”.

Achmad Munib, 2004; menyatakan bahwa Pada hakikatnya pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki potensi spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Maksudnya bahwa pendidikan tersebut adalah suatu upaya sadar terencana, dalam rangka menumbuh kembangkan dan menggali potensi yang dimiliki oleh peserta didik, yang tentu satu dengan yang lainnya memiliki potensi yang berbeda – beda. Dan ini menjadi tugas pendidik dalam rangka mampu melihat dan mengembangkan potensi – potensi yang ada pada peserta didiknya sehingga mampu tumbuh dan berkembang menjadi manusia penuh manfaat serta berguna bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan sangat bermanfaat bagi kehidupan manusia. Menurut Agus Taufiq, dkk (2011: 1.3) pendidikan memiliki setidaknya-tidaknya ciri sebagai berikut: (1) Pendidikan merupakan proses mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya di dalam masyarakat, dimana dia hidup, (2) Pendidikan merupakan proses sosial, dimana seseorang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khususnya yang datang dari sekolah) untuk mencapai kompetensi sosial dan pertumbuhan individual secara optimum, (3) Pendidikan

merupakan proses pengembangan pribadi atau watak manusia. Pendidikan adalah sebuah rangkaian proses belajar yang harus dilalui oleh setiap orang untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Hasil yang nantinya dicapai adalah terciptanya sumber daya manusia yang kompeten dan unggul serta sejalan dengan tuntutan tujuan pendidikan nasional tersebut.

Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut, agar peserta didik mampu mengembangkan potensinya, maka kualitas guru menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru memiliki kontribusi yang cukup besar dalam mengembangkan potensi peserta didik di sekolah. Motivasi guru pun memiliki implikasi terhadap pemimpin dan pengelola sekolah karena motivasi guru juga berpengaruh terhadap motivasi peserta didik. Guru dengan tingkat motivasi yang tinggi akan mampu menciptakan lingkungan sosial dan psikologi yang lebih baik untuk peserta didik. Oleh karena itu, motivasi guru juga merupakan kunci keberhasilan kinerja organisasi atau sekolah. Kinerja guru pada dasarnya adalah merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Tuntutan kinerja seorang guru yang ditetapkan dalam permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam kegiatan pembelajaran ada empat kompetensi yaitu: 1) kompetensi pedagogik, 2) Kompetensi Profesional, 3) Kompetensi Sosial, dan 4) Kompetensi Kepribadian. Hal ini juga disampaikan oleh Mulyasa (2008:32), bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi

sosial. Dan Kompetensi Profesional merupakan kompetensi yang tidak dapat dipisahkan dari empat kompetensi utama untuk menjadi seorang guru yang profesional. Senada dengan hal tersebut juga disampaikan oleh Musfah (2011 : 54), kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi (a) konsep, struktur, dan metode keilmuan atau teknologi atau seni yang koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; (d) penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan (e) kompetisi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional. Kompetensi Profesional adalah merupakan kompetensi yang sangat penting, karena langsung berhubungan dengan kinerja. Oleh sebab itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi ini. Sehingga guru hendaknya dapat memahami hal-hal yang berkaitan pengorganisasian materi pembelajaran, dan mampu serta kreatif dalam mendayagunakan sumber pembelajaran.

Sebagai seorang guru dituntut memiliki kompetensi profesional dimana guru sebelum memberikan materi kepada peserta didik harus sudah menguasai materi dan konten pembelajaran, tapi pada kenyataan di lapangan banyak guru hanya menyandang status sebagai guru, sebagian besar guru sebelum memberikan pelajaran tidak menguasai materi dan konten pembelajaran. Sebagai contoh guru yang tidak memiliki kompetensi profesional yaitu guru ketika masuk di ruang kelas langsung marah-marah kepada peserta didik tanpa sebab yang jelas, langsung memberikan tugas kepada peserta didik padahal

tugas yang diberikan belum pernah di jelaskan dan belum dipahami peserta didik, selalu alfa ketika memiliki jam pelajaran, inilah kenyataan yang sudah menjadi masalah dikalangan para guru sekarang yang masih kita temui di berbagai jenjang pendidikan. Faktor lain yang berperan mempengaruhi kinerja guru adalah Motivasi kerja. Evans (1998) dalam hasil penelitiannya menjelaskan bahwa elemen profesional dari gambaran diri seorang guru dihubungkan atau dibentuk dalam konteks pekerjaan mereka, dan secara lebih khusus dipengaruhi secara kuat oleh profesionalitas. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratikto (2009) terhadap guru-guru mata pelajaran ekonomi akutansi SMA/MA/SMK di wilayah Malang Raya, dengan pendekatan metode *mixed*, menemukan bahwa motivasi etos kerja berpengaruh terhadap kinerja profesional. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Mone (2005) bahwa adanya hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi etos kerja guru dengan kinerja guru.

Kenyataan yang lain masih kita temui sekarang yaitu seorang guru dalam melakukan proses belajar mengajar yaitu terkendala pada metode cara mengajarnya yang kaku dengan sistem mengajar yang berfokus pada satu metode saja yaitu ceramah yang menyebabkan siswa menjadi cepat bosan sehingga siswa tidak serius mengikuti pelajaran. Seharusnya sebagai seorang guru, guru harus mempunyai banyak cara dan metode guna merangsang siswa agar aktif dalam mengikuti pembelajaran. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah kepemimpinan, Menurut Robbins (2003) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja, karena

kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan dalam rangka memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja di organisasi. Instansi Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen - komponen yang berkaitan satu sama lainnya dan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan. Komponen-komponen tersebut adalah kurikulum, bahan ajar, siswa sebagai peserta didik, guru sebagai tenaga pendidik, kepala sekolah, sarana dan prasarana, serta tenaga kependidikan lainnya. Salah satu jenjang pendidikan yang strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional adalah jenjang pendidikan menengah yang di dalamnya terdapat Sekolah Menengah Kejuruan atau SMK.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah yang bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja di bidang tertentu. Siswa dapat melanjutkan pendidikan SMK setelah menyelesaikan pendidikan di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau sederajat. Sekolah Menengah kejuruan harus menyiapkan lulusannya yang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan lulusan yang mampu menghadapi perubahan – perubahan yang terjadi di dunia kerja. Adanya tuntutan globalisasi dan semakin tingginya persaingan lulusan SMK serta terbatasnya lapangan kerja yang tersedia menuntut kepada para guru untuk bekerja secara lebih profesional dan mempunyai kinerja yang lebih baik sehingga tujuan pendidikan SMK yaitu menyiapkan lulusan yang sesuai

dengan tuntutan dan harapan masyarakat, yang mampu berkompetisi dan mampu menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di dunia kerja dapat diwujudkan.

Kecamatan Bumiayu salah satu kecamatan di kabupaten brebes, yang secara geografis berada di bagian Brebes selatan. Untuk satuan pendidikan sekolah menengah kejuruan atau SMK di kecamatan Bumiayu berjumlah 10 SMK, data yang didapatkan dari cabang dinas dikbudprov wilayah XI yang semuanya adalah sekolah swasta yang diselenggarakan oleh masyarakat

Berdasarkan Fenomena permasalahan yang terjadi dan masih adanya gap hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru (Studi pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di kecamatan Bumiayu) “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

- 1 Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
- 2 Apakah Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
- 3 Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
- 4 Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
- 5 Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja?
- 6 Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja?

- 7 Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
- 8 Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja?
- 9 Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris:

- 1 Pengaruh positif kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- 2 Pengaruh positif Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- 3 Pengaruh positif kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja?
- 4 Pengaruh positif kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja?
- 5 Pengaruh positif kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja?
- 6 Pengaruh positif kompetensi berpengaruh terhadap kinerja?
- 7 Pengaruh positif kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?
- 8 Pengaruh positif kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
- 9 Pengaruh positif motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja?

Manfaat penelitian yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Bagi Sekolah, diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi dan masukan untuk meninjau manajemen sumber daya manusia serta bahan pertimbangan dalam mengelola guru yang berkaitan dengan kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di kecamatan Bumiayu kabupaten Brebes

- 2 Bagi Pengembangan teori, sebagai bahan kajian empiris yang menyangkut perilaku organisasi khususnya dalam hal kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru. Juga merupakan referensi untuk penelitian berikutnya terutama yang berkonsentrasi pada Magister Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 3 Sebagai kontribusi sumbangan pemikiran terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

