BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional adalah upaya peningkatan semua segi kehidupan bangsa yang pada hakikatnya merupakan pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia. Dalam kerangka inilah, maka pembangunan nasional diarahkan pada terciptanya landasan yang kuat bagi bangsa Indonesia untuk tumbuh dan berkembang atas kekuatan sendiri guna menuju masyarakat adil dan makmur.

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan maksud untuk mewujudkan manusia pembangunan yang berbudi luhur, tangguh, cerdas dan terampil, mandiri dan memiliki rasa kesetiakawanan, bekerja keras, produktif, kreatif dan inovatif, berdisiplin dan berorientasi ke masa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diselaraskan dengan persyaratan keterampilan, keahlian dan profesi yang dibutuhkan dalam semua sektor pembangunan.

Dalam upaya melaksanakan pembangunan sumber daya manusia, masalah peningkatan mutu pendidikan merupakan faktor utama yang harus diperhatikan. Pidarta (1988:20) mengemukakan bahwa hambatan utama dalam pengembangan pendidikan bukan pada aspek keuangan, tetapi berada pada aspek manajemen. Oleh karena itu upaya memperbaiki mutu pendidikan harus dimulai perbaikan manajemen pendidikan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Oemar Hamalik (1991:20) menyatakan manajemen adalah kekuatan utama dalam organisasi mengatur atau mengkoordinasikan kegiatan sub-sub sistem dan menghubungkannya dengan lingkungan. Manajemen merupakan suatu proses dimana sumber-sumber yang semula tidak berhubungan satu dengan yang lainnya lalu diintegrasikan menjadi suatu sistem menyeluruh untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dalam pendidikan, manajemen dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya (Pidarta, 1988:4). Manajer bertanggung jawab untuk mengintegrasikan sumber daya (manusia, sarana, biaya, teknologi dan informasi) melalui praktek managerial (perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan), (Fattah, 1996:10). Sehingga dengan mengintegrasikan sumber daya tersebut, akan dapat meningkatkan mutu, efisiensi, relevansi dan kreativitas manajemen khususnya manajemen pendidikan.

Banyak sumber daya manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga-lembaga termasuk lembaga pendidikan, antara lain: manusia, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia (pendidik, guru). Bagaimana manajer menyediakan tenaga, bakat kreativitas, dan semangatnya bagi organisasi. Karena itu tugas terpenting dari seorang manajer adalah menyeleksi, menempatkan, melatih dan mengembangkan sumber daya manusia (pendidik atau guru). Persoalannya pengembangan sumber daya manusia (guru) mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja dan pengembangan pendidikan, motivasi kerja, sikap kerja dan profesionalitas pendidik atau guru.

Yang dimaksud dengan sumber daya manusia, menurut Shetty dan Vernom B. Bucher dalam Nanang Fattah (1985:13) terkandung aspek: kompetensi, keterampilan/skill, kemampuan, sikap, prilaku, motivasi, dan komitmen. Dalam pendidikan, jenis sumber daya berdasarkan ruang lingkup keterlibatannya ke dalam penyelenggaraan pendidikan dikelompokkan ke dalam sumber daya manusia pendidikan dalam sekolah dan sumber daya manusia pendidikan luar sekolah. Apabila dilihat dari segi tugas pokoknya, dibedakan menurut tenaga teknis, tenaga administratif dan tenaga menunjang. Yang termasuk dengan tenaga kependidikan yakni tenaga pendidik (pembimbing, pengajar, pelatih), pengelola, pengawas, laboran, teknisi sumber belajar, peneliti dan penguji.

Dalam organisasi pendidikan, tanggung jawab manajemen mencakup tanggung jawab pada tingkat tertinggi, pada tingkat madya dan pada tingkat terdepan, menurut Hamalik (1991:109) merupakan tanggung jawab kepala sekolah dan guru-guru yang terlibat langsung dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran.

Menurut Davis (1971:71) peranan dan tugas guru dapat diidentifikasi dalam dua bagian pokok yaitu: (a) sebagai pengelolah dan (b) sebagai pelaksana pendidikan dan pengajaran di kelas. Guru sebagai pengelolah harus memiliki kemampuan manajerial (menguasai fungsi-fungsi manajemen), yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Demikian juga guru harus mampu memanfaatkan segala sumber daya pendidikan yang ada dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan. Sedangkan guru sebagai pelaksana harus memiliki kemampuan teknis yang terkait dengan bagaimana menggunakan segala sumber daya pendidikan yang ada dalam kegiatan belajar mengajar di kelas, dalam hal ini guru harus mampu mengelola kegiatan belajar mengajar dengan baik melalui berbagai strategi/metode dan sekaligus mampu menjadi sumber belajar bagi siswa.

Keberhasilan pendidikan atau tinggi rendahnya mutu pendidikan sangat ditentukan sejauh mana kinerja para pelaku pendidikan khususnya guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mengelola pendidikan dan pengajaran yang dibebankan kepadanya.

Tinggi rendahnya mutu pendidikan sesungguhnya merupakan tanggung jawab segenap bangsa Indonesia, namun sorotan-sorotan masyarakat dan berbagai media massa menunjukkan bahwa rendahnya mutu pendidikan senantiasa diasumsikan dengan rendahnya kinerja tenaga kependidikan, khususnya guru sebagai pengelola dan pelaksana langsung proses belajar mengajar di kelas.

Menurut Gibson (1984:124) kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain : kebutuhan, pengalaman, pengharapan, motivasi, lingkungan kerja dan sebagainya. Lebih lanjut Thoha (1996:31) mengemukakan bahwa kinerja atau perilaku seseorang dipengaruhi oleh

berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu : faktor lingkungan individu dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi : kemampuan, kebutuhan dan kepercayaan, pengalaman, penghargaan dan sebagainya. Adapun faktor lingkungan organisasi meliputi tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, kepemimpinan dan sebagainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Entang (1998) menemukan bahwa kinerja kepala seksi di lingkungan Kantor Departemen Tenaga Kerja turut 1 ditentukan oleh tingkat pendidikan dan pelatihan administrasi manajemen dan masa kerja. Sejalan dengan itu hasil penelitian Kumpul(1991), pengaruh penguasaan CBSA terhadap unjuk kerja guru-guru menunjukkan bahwa faktor sikap kerja (sikap mengajar), situasi kerja dan motivasi kerja dianggap sebagai hal yang dominan menentukan tugas dan tanggungjawabnya di bidang pendidikan dan pengajaran.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa dalam menganalisis kinerja guru sangat banyak faktor yang perlu diperhatikan, akan tetapi dari sekian banyak faktor tersebut motivasi kerja dan sikap kerja dianggap sebagai hal yang dominan berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab di bidang pendidikan dan pengajaran.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa faktor yang serius untuk diteliti sehubungan dengan rendahnya mutu pendidikan adalah masalah kinerja guru yang sangat menentukan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pengajaran di suatu sekolah. Sehingga studi tentang kinerja guru dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dianggap perlu dilakukan.

Pentingnya studi dilakukan pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) karena sekolah menengah umum merupakan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Dengan demikian Sekolah

Menengah Atas Negeri dapat menampung semua siswa-siswa yang telah tamat SLTP, yang menyebabkan rasio perbandingan antara daya tampung sekolah dengan jumlah siswa tidak terkendali. Permasalahan tersebut juga terjadi di Kabupaten Tangerang Selatan, yakni perbandingan antara jumlah siswa dan daya tampung sekolah yang menyebabkan kinerja guru kurang optimal.

Alasan perlunya dilakukan penelitian tentang kinerja guru karena masih kurangnya hasil penelitian yang ditemukan membahas masalah ini, khususnya penelitian yang membahas masalah motivasi dan sikap kerja pengaruhnya terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Umum Negeri.

Berkaitan dengan uraian di atas, penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan sikap kerja dengan kinerja guru SMAN 5 Tangerang Selatan dalam melaksanakan proses pendidikan dan pengajaran.

B. Identifikasi Masalah

1. Apakah kinerja guru menentukan keberhasilan pendidikan atau mutu pendidikan?
2. Apakah sikap kerja guru sebagai pelaksana pendidikan harus memiliki kemampuan teknis dalam mengajar?
3. Apakah kinerja seorang guru berhubungan dengan motivasi kerja dan sikap kerja?
4. Apakah guru harus mampu mengelola kegiatan belajar mengajar dengan baik melalui berbagai strategi atau metode belajar?
5. Apakah seorang guru harus mampu menguasai kemampuan manajerial pendidikan dengan baik?

C. Pembatasan Masalah

Dari uraian identifikasi di atas mengingat masalah yang cukup luas dan karena keterbatasan waktu maka perlu dilakukan pembatasan masalah, maka masalah dalam penelitian ini hanya dibatasi pada “Motivasi dan Sikap Kerja dengan Kinerja Guru”.

D. Perumusan Masalah

Melalui pembatasan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara dan sikap kerja dengan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi dan sikap kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru?

E. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama untuk:

1. Menjadi bahan informasi yang akurat bagi Departemen Pendidikan Nasional dalam hal ini Dinas Pendidikan Propinsi Tangerang terutama Dinas Pendidikan Kabupaten Tangerang Selatan dalam mengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.
2. Menjadi bahan informasi bagi kepala-kepala sekolah dalam upaya menciptakan dinamika perkembangan kinerja guru dalam mengelola pendidikan dan pengajaran pada sekolah yang dipimpinnya.
3. Menjadi bahan informasi bagi guru-guru, agar senantiasa meningkatkan motivasi kerjanya dan sikap, baik yang ia alami maupun sikap guru-guru lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
4. Menjadi bahan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji lebih dalam masalah motivasi kerja, sikap kerja dan kinerja guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.