

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting yang menentukan dan mempengaruhi berjalan tidaknya, maju mundurnya suatu organisasi atau dengan kata lain sumber daya manusia merupakan titik kunci kelangsungan hidup suatu organisasi. Demikian halnya dengan sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan, bahwa dalam upayanya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa maka sangat terletak pada bagaimana usaha pendidikan dilaksanakan.

Upaya melaksanakan pendidikan guna mencerdaskan para peserta didik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai sumber daya manusia yang memfasilitasi kondisi-kondisi kondusif terjadinya proses pembelajaran. Namun seperti dikutip sumber website <http://www.igi.or.id/2> tertanggal 23 Desember 2011 dengan judul “Gaji Diperbaiki, Kinerja Belum Baik”, menggambarkan bahwa sertifikasi guru yang diiringi dengan peningkatan kesejahteraan ternyata tidak mencapai tujuan yang dikehendaki yaitu berubahnya perilaku guru sebagai suatu proses mencapai kompetensi profesional. Dinyatakan bahwa kinerja guru di tingkat pendidikan dasar dan menengah perlu mendapatkan perhatian. Para guru masih menerapkan pola lama dan kinerja mereka masih biasa-biasa saja. Artinya, sergur dan tunjangan profesi ini ternyata belum memengaruhi kinerja guru dalam pengelolaan proses pembelajaran dan hasil-hasilnya khususnya pada tataran guru SD. Tercatat hanya 26% kinerja guru pada tahun 2011 mencapai target seperti yang diharapkan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja guru juga dipengaruhi oleh multi faktor. Seperti halnya yang dikeluhkan oleh para guru di dalam kelompok kerja guru (KKG), bahwa dalam kenyataan di lapangan, guru swasta masih harus memiliki banyak ketidakpuasan, yang antara lain disebabkan kecemburuan dengan guru-guru sekolah negeri. Guru sekolah swasta masih harus berpikir mengenai tingkat kesejahteraan hidup daripada pengembangan kualifikasi maupun kompetensinya. Fenomena “guru berdemo menuntut keadilan dan kesejahteraan, menuntut pengangkatan dan status tetap” masih menjadi bagian berita dan realitas hidup dan tindakan profesi guru.

Hal ini berangkat dari kondisi nyata bahwa keadilan kesejahteraan guru, masih dirasakan sebagai perlakuan diskriminatif para guru negeri dan swasta, yang merupakan imbas atas kebijakan pemerintah dan kemampuan keuangan sekolah-sekolah swasta. Dari aspek imbalan jasa, baik yang bersifat materi maupun non-materi, harus diakui bahwa guru sekolah swasta masih jauh dari “memberikan kepuasan” dan “keadilan”.

Pendapatan yang diperoleh guru dibandingkan dengan tugas dan tanggung jawabnya masih sangat jauh. Hubungan antar pribadi, yang sampai saat ini masih dirasakan belum memberikan perwujudan yang memuaskan. Selanjutnya adalah kesempatan meningkatkan dan mengembangkan karir yang masih sulit diakses oleh guru. Dan yang terakhir adalah sistem pengolongan dan jenjang karir guru, yang ada sekarang belum memberikan rangsangan motivasi kerja.

Motivasi guru merupakan suatu dorongan baik secara internal maupun eksternal yang akan sangat dapat menentukan profesionalisme guru. Terkait dalam hal ini kepemimpinan suatu lembaga pendidikan akan sangat memberi makna dalam memberi suatu dorongan ataupun motivasi guru dalam mengembangkan tugas dan perannya.

Sementara secara internal, kepemimpinan kepala sekolah juga akan sangat membantu memfasilitasi guru dalam mengemban tugas, peran dan fungsinya sebagai guru. Kepala sekolah melalui kepemimpinannya akan membantu guru untuk memahami kinerja seperti apa yang diharapkan dicapainya dan bagaimana cara guru dalam mencapai kinerja.

Berdasarkan atas latar belakang masalah tersebut maka penting untuk melakukan penelitian mengenai kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Swasta di Tangerang.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kinerja guru, khususnya di tingkat sekolah dasar belum sesuai dengan target yang diharapkan.
2. Kepuasan kerja guru yang disebabkan oleh multi faktor berdampak kepada kesulitan guru dalam pengembangan kompetensi dan kualifikasi.
3. Sistem pengolongan dan jenjang karir guru, yang ada sekarang belum memberikan rangsangan motivasi kerja.
4. Penciptaan budaya organisasi lembaga pendidikan memberi makna dan motivasi bagi guru dalam mengembangkan tugas dan perannya sementara penciptaan budaya organisasi belum mendapatkan perhatian.
5. Lemahnya perhatian dan pembinaan terhadap aspek kepribadian guru sementara aspek ini memiliki kontribusi terhadap kinerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian maka terdapat sejumlah faktor yaitu kinerja guru, hubungan antar pribadi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepribadian guru, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan sejumlah faktor masalah tersebut, maka tesis ini melakukan batasan masalah atas hal kinerja, kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Adapun judul tesis ini adalah “Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar swasta di kotamadya Tangerang”.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian dapat di susun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar swasta di kotamadya Tangerang ?
2. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi dari kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di kotamadya Tangerang ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar swasta di kotamadya Tangerang.
2. Menganalisis variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja dari variabel kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar swasta di kotamadya Tangerang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu di bidang manajemen, khususnya pemahaman mengenai kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Secara praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran secara nyata mengenai motivasi dan variabel yang diduga menjadi prediktor sehingga dapat memberikan informasi bagi:

1. Guru, kepala sekolah maupun Yayasan Pendidikan guna memelihara, menciptakan dan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan kepuasan kerja guru guna profesionalitas kinerja.
2. Bagi komunitas pendidikan agar dapat menjadi sumber masukan dan inspirasi dalam peningkatan kinerja guru.
3. Peneliti sebagai kajian dalam penelitian lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia.