BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi saat ini berpengaruh terhadap seluruh aspek kehidupan manusia. Persaingan di seluruh aspek kehidupan, termasuk dalam dunia pendidikan yang menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu berperan dan memberikan sumbangan yang berarti terhadap pemulihan keadaan bangsa Indonesia yang sedang mengalami krisis multidimensi. Oleh karena itu, dunia pendidikan memiliki peranan penting dalam menciptakan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas sehingga akan di peroleh kemajuan di berbagai bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Adapun lingkungan yang bertanggung jawab dalam pendidikan anak ialah lingkungan keluarga, masyarakat, dan sekolah. Lembaga sekolah sebagai institusi pendidikan formal dianggap lebih mampu memberikan pendidikan yang berkualitas kepada anak didik dibandingkan kedua lingkungan lainnya. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan pendidikan yang perlu diutamakan di samping aspek-aspek lainnya adalah kinerja seorang guru.

Guru sebagai tenaga pengajar merupakan faktor yang paling utama dalam tercapainya proses belajar mengajar. Keberhasilan suatu sekolah terletak pada bagaimana seorang guru sebagai penentu keberhasilan peserta didik mampu mengantarkan anak didiknya untuk meraih cita-citanya. Untuk itu, seorang

guru harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik terlihat dari cara mengajar, produktifitas kerja yang tinggi dan prestasi yang baik.

Sehubungan dengan hal di atas, peningkatan kinerja seorang guru harus disertai dengan peran kepala sekolah yang peka terhadap kejadian–kejadian yang terjadi setiap harinya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Dalam mendirikan tempat usaha/lembaga, misalnya sekolah. Sebaiknya manajemen sekolah memperhatikan keadaan lingkungan di sekitar sekolah tersebut, karena baik tidaknya kinerja guru di bentuk oleh lingkungan tersebut. Namun pada kenyataannya, banyak sekolah–sekolah yang berada pada lingkungan yang tidak kondusif seperti antara lain berada dekat jalan raya dan pemukiman liar¹. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya mutu sekolah yang berakibat pada rendahnya kinerja guru, bahkan prestasi peserta didik. Semakin bagus lingkungan sekolah maka semakin meningkat mutu sekolah, kinerja guru, bahkan prestasi peserta didik dan sebaliknya jika lingkungan kerja sekolah tersebut tidak bagus maka seluruh aspek yang berkaitan dengan sekolah akan menurun, yang berakibat kepada hasil yang di capai oleh sekolah tentunya akan menurunkan pula.

Hal lain yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru adalah kurangnya motivasi kerja. Jika seorang guru memiliki motivasi tinggi dalam mengajar, maka ia akan lebih produktif dibandingkan guru yang tidak memiliki motivasi. Namun kenyataannya, banyak sekali guru yang kurang termotivasi dalam

¹ <http://bambang-rustanto.blogspot.com/2011/03/kota-layak-anak-kota-depok.html>. Di akses tanggal 11 Maret 2012.

melakukan pekerjaannya². Mereka menganggap mengajar merupakan tuntutan dan kewajiban hidup yang harus dijalani sebagai seorang guru. Anggapan seperti ini membuat guru menjadi tidak semangat dalam menjalankan tugasnya yang berakibat pada menurunnya kinerja mengajar. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah atau atasan kepada bawahannya maka akan terjadi penurunan kinerja yang nantinya akan merugikan sekolah juga.

Kurangnya media pengajaran yang sering kali terjadi di sekolah sangat mempengaruhi seorang guru dalam mengajar, padahal jika di lihat dari manfaat penggunaan media banyak keuntungan yang diperoleh seorang guru dalam mengajar. Media dengan berbagai inovasi di pergunakan untuk dapat membantu siswa agar lebih cepat memahami penjelasan yang diberikan guru dan membuat suasana belajar mengajar lebih menyenangkan³. Tapi fakta di lapangan menunjukkan, masih banyak sekolah yang belum mengoptimalkan penggunaan media pengajaran dalam proses belajar mengajar⁴. Sehingga yang terlihat, baik guru maupun siswa merasa jenuh dengan situasi seperti itu dan juga tujuan belajar mengajar tidak tercapai sebagaimana mestinya.

Upaya sekolah dalam meningkatkan kinerja seorang guru tidak lepas dari gerak disiplin dalam sekolah tersebut. Namun terkadang yang menjadi hambatan dalam upaya tersebut adalah rendahnya kesadaran setiap individu dalam mematuhi prosedur-prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah.

² <http://nasional.kompas.com/read/2010/09/20/1941043/guru.kunci.sukses.pendidikan.dasar>. Di akses tanggal 11 Maret 2012.

³ <http://pgtk--darunnajahlm.blogspot.com/2011/04/guru-perlu-kreatif-untuk-meredakan.html>. Di akses tanggal 11 Maret 2012

⁴ Wulan Tanjung Palupi, Republika, 23 Desember 2009.

Selain itu sikap kepala sekolah ataupun guru piket terkadang tidak tegas terhadap guru-guru yang melanggar aturan-aturan sekolah⁵. Dengan adanya kontrol yang lemah terhadap aturan disiplin sekolah, membuat guru menjadi terbiasa untuk melanggar prosedur yang telah ditetapkan seperti datang tidak tepat waktu, dan penyelesaian tugas yang terlambat.

Faktor berikut adalah kecerdasan dalam mengatasi hambatan (*Adversity Quotient*). Kurangnya kecerdasan dalam mengatasi hambatan (*Adversity Quotient*) yang dimiliki seorang guru dapat mengakibatkan kinerja guru rendah. Seperti contoh pada suatu sekolah, karena ketidakmampuan seorang guru menghadapi seorang murid yang aktif, guru tersebut melakukan tindak kekerasan seperti memukul anak tersebut⁶. Padahal kecerdasan dalam mengatasi hambatan (*Adversity Quotient*) akan mampu menghadapi rintangan atau hambatan yang menghalangi dalam mencapai tujuannya. Makin tinggi kesediaan seseorang untuk bertanggung jawab atas kegagalan atau kesulitan yang dihadapi, makin tinggi usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut.

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga sekolah harus menetapkan sistem kompensasi dengan mempertimbangkan kepentingan sekolah dan kepentingan guru. Tetapi fakta di lapangan menunjukkan, banyak guru di daerah tidak mendapatkan

⁵ <http://nasional.kompas.com/read/2009/07/13/18142496/rendahlm.tingkat.disiplin.pns.di.kediri>. Di akses tanggal 11 Maret 2012

⁶ <http://nasional.kompas.com/read/2010/08/02/19244692/kurang.kreatif.guru.pilihlm.kekerasan>. Di akses tanggal 11 Maret 2012

kompensasi sebagaimana mestinya⁷. Jika kepentingan guru tersebut tidak di akomodasi, maka akan menimbulkan ketidakpuasan guru yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja untuk bekerja secara produktif.

Tidak hanya hal-hal yang telah dijabarkan di atas yang dapat mempengaruhi kinerja guru, tetapi diperlukan juga manajemen mutu sekolah yang tepat. Dengan adanya manajemen mutu sekolah yang tepat, akan menjamin keadilan bagi setiap anak dalam memperoleh layanan pendidikan yang bermutu di sekolah, sehingga setiap anak yang berpotensi untuk belajar baik itu anak-anak dari latar belakang sosial, ekonomi, dan psikologi yang beragam untuk memberikan kesempatan serta layanan yang memungkinkan unak tersebut berkembang secara optimal.

Hal-hal seperti ini yang menuntut seluruh pihak sekolah terutama guru untuk memberikan kinerja yang terbaik, yang mereka miliki dalam mencerdaskan siswa-siswi tersebut. Namun fakta yang ditunjukkan di lapangan, masih banyak sekolah yang belum menerapkan sistem manajemen mutu sekolah dengan alasan belum berani mengambil resiko lebih jauh, karena dengan menerapkan manajemen mutu di sekolah, sekolah diuntut untuk mempertanggungjawabkan keputusan yang di ambil kepada pihak yang berkepentingan/tanggung gugat dan juga diuntut untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah maupun guru dan karyawan lebih maksimal⁸.

⁷ <http://nasional.kompas.com/read/2010/11/15/09483238/function.simplexml-load-file>. Di akses tanggal 11 Maret 2012

⁸ Umiarso dan Imam Gojali, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan* (Yogyakarta: IRCiSoD, 2010), hlm. 34.

Selama 2 tahun terakhir, SMK Negeri 44 Jakarta menerapkan sistem manajemen mutu pada sekolahnya, namun kinerja guru belum menunjukkan peningkatan seperti yang diharapkan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain lingkungan kerja, motivasi kerja, media pengajaran, disiplin kerja, kecerdasan dalam mengatasi masalah, kompensasi, dan manajemen mutu sekolah yang telah diuraikan di atas. Peneliti melihat adanya suatu masalah antara manajemen mutu sekolah dengan kinerja guru, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh hubungan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kinerja guru, disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Kurang kondusifnya lingkungan kerja
2. Kurangnya motivasi kerja
3. Kurangnya media pengajaran
4. Kurangnya disiplin kerja
5. Kurangnya kecerdasan dalam mengatasi hambatan (*Adversity Quotient*)
6. Ketidaksesuaian kompensasi
7. Kurang berfungsinya manajemen mutu sekolah

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata kinerja guru dipengaruhi berbagai faktor. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti baik dari segi

antara lain adalah dana dan waktu, maka penelitian dibatasi hanya pada masalah : “ Hubungan antara manajemen mutu sekolah dengan kinerja guru”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian yang dirumuskan adalah : “Apakah terdapat hubungan antara manajemen mutu sekolah dengan kinerja guru?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan pengetahuan tentang manajemen mutu sekolah dengan kinerja guru.

2. Bagi sekolah

Memberi informasi tentang bagaimana mengoptimalkan manajemen mutu sekolah dalam upaya mencapai kinerja guru yang benar dan efektif, di samping itu juga dapat memberi informasi tentang kinerja guru yang perlu ditingkatkan, dipertahankan, maupun diperbaiki agar dapat menyesuaikan layanan sesuai dengan harapan guru maupun warga sekolah lainnya.

3. Bagi Universitas

Untuk menambah pembendaharaan perpustakaan dan sebagai bahan pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi yang akan mengadakan penelitian terhadap masalah yang sama di masa mendatang.