

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan pada hakikatnya adalah usaha membudayakan manusia atau memanusiaakan manusia, pendidikan sangat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna untuk meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Penyelenggaraan pendidikan diindonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan 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 (UU No. 20 Tahun 2003).

Fungsi pendidikan harus betul-betul diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional sebab tujuan berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas

terhadap kegiatan penyelenggaraan pendidikan. Sehingga penyelenggaraan pendidikan harus diarahkan kepada; (1) pendidikan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa, (2) pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistematis dengan sistem terbuka dan multimakna, (3) pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat, (4) pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran, (5) pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis dan berhitung bagi segenap warga masyarakat, (6) pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan.

Guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui

kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh mutu kinerjanya.

Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Guru sebagai pekerja harus memiliki kemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban; (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Harapan dalam undang-undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi

siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Di sisi lain kinerja guru pun dipersoalkan ketika memperbincangkan masalah peningkatan mutu pendidikan. Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai harapan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dengan kenyataan yang terjadi dilapangan merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya dilema tersebut, sebab hanya dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru kearah yang lebih baik sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu. Untuk itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipandang perlu untuk dipelajari secara mendalam agar dapat memberikan gambaran yang jelas faktor yang berperan dan urgen yang mempengaruhi kinerja guru.

Sejalan dengan kondisi diatas, dibutuhkan peningkatan kinerja guru agar dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin. Peningkatan kinerja guru menurut Umar (1997:266) dalam Mangkunegara (200:18) dipengaruhi oleh mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan

tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar guru terhadap diri-sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru.

Kinerja guru di sekolah Yayasan Pendidikan Panjang Lampung (YPPL) masih rendah pada beberapa hal, sebagai contoh guru sering meninggalkan kelas ketika kepala sekolah tidak ada di tempat. Hal lain pun terlihat dari masih banyaknya tugas yang dilakukan dengan hasil yang kurang sistematis dan kurang detail dalam menjelaskan kinerja, sehingga cenderung kurang menggambarkan secara akurat performa kinerja guru dari guru tertentu.

Pada penelitian ini, peneliti berusaha mencari tahu besarnya pengaruh sistem kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang diterapkan disekolah tempat peneliti berdedikasi dengan cara mengkolaborasikan kedua hal tersebut melalui pendekatan kuantitatif.

Proses pelaksanaan pendidikan yang dilakukan oleh guru tidak lepas dari sistem penilaian untuk melihat potensi mereka atau dapat juga digunakan sebagai alat evaluasi terhadap prestasi yang telah dicapai guru dan evaluasi pencapaian tujuan sekolah. Sistem penilaian ialah penentu drajat kualitas berdasarkan indikator yang ditetapkan terhadap penyelenggara pekerjaan.

Kenyataan yang penulis temui di lapangan, pada Yayasan Pendidikan Panjang Lampung (YPPL), terdapat gejala-gejala yang menunjukkan rendahnya kecerdasan emosional dan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru.

Tabel 1.1 Rata-rata tingkat kehadiran guru Yayasan Pendidikan Panjang Lampung

Tingkatan Satuan Pendidikan	Persentase Kehadiran Tahun 2013
SMA	70%
SMK	68%
SMP	65%

Sumber : Yayasan Pendidikan Panjang Lampung Tahun 2013

Berdasarkan tabel diatas, tingkat kehadiran guru yang masih rendah dalam kegiatan belajar mengajar hanya mencapai 65% – 70% . Guru sering meninggalkan jam pelajaran baik itu dengan alasan sakit, alasan kepentingan tertentu atau bahkan tanpa alasan dan terlihat cenderung masa bodo, ini mengindikasikan kecerdasan emosional guru belum stabil, sehingga proses pembelajaran belum dicapai sesuai dengan tujuan. Sudah dijelaskan bahwa guru mempunyai peranan yang sangat penting dan strategis dalam pendidikan untuk mencapai tujuan, baik itu tujuan intruksional, kurikuler, institusional, dan sampai pada tujuan pendidikan Nasional. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan pendidikan tersebut tentu dapat diestimasi dengan melihat kinerja guru. Jika kinerja guru itu baik tentu optimisme pencapaian tujuan semakin besar, sebaliknya jika kinerja itu buruk, maka pesimislah yang semakin besar. Salah satu indikator kinerja guru dapat dilihat dari prestasi atau hasil belajar siswa.

Selanjutnya, faktor motivasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Motivasi mendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika para guru yang mempunyai motivasi tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi guru dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Temuan tingkat kesiapan mengajarnya berupa penyelesaian Rencana Pelaksanaan Pembelajaran masih

belum tuntas dan rendahnya motivasi guru dalam membuat alat-alat peraga yang dapat membantu dalam kegiatan belajar dan mengajar.

Tabel 1.2 Penyusunan Perangkat Pembelajaran Guru YPPL

Tingkatan Satuan Pendidikan	Persentase Perangkat Pembelajaran 2013
SMA	55%
SMK	50%
SMP	50%

Sumber : Yayasan Pendidikan Panjang Lampung Tahun 2013

Berdasarkan data, pembuat perangkat pembelajaran yang hanya mencapai 50% – 55%. Guru yang mengajar tanpa adanya kesiapan yang matang, tentunya dalam memberikan pengajaran tidak memiliki tujuan yang jelas, sehingga standar kompetensi yang harus dikuasai oleh siswa tidak dapat tercapai .

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka permasalahan yang terjadi dilokasi penelitian dapat diidentifikasi berikut ini:

- 1.2.1 Presensi kehadiran sebagian guru SMA Yayasan Pendidikan Panjang Lampung (YPPL) untuk mengajar di kelas tergolong masih rendah.
- 1.2.2 Interaksi antara guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan staf kurang baik.
- 1.2.3 Guru menggunakan teknik ceramah sebagai teknik yang paling diminati dalam mengajar sehingga aktivitas siswa hanya mendengarkan. Dampaknya, siswa cenderung pasif dalam belajar.
- 1.2.4 Tingkat kesiapan mengajar berupa penyelesaian Rencana Pelaksanaan Pembelajaran masih belum tuntas.

- 1.2.5 Sebagian guru SMA Yayasan Pendidikan Panjang Lampung (YPPL) kurang berinisiatif dalam memanfaatkan dan menggunakan media pembelajaran.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti perlu membatasi masalah guna menghindari salah penafsiran dan menyesuaikan dengan kemampuan, pengetahuan, waktu, dan materi peneliti. Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Kecerdasan emosional guru pada Yayasan Pendidikan Panjang Lampung (YPPL).
- 1.3.2 Motivasi berprestasi guru pada Yayasan Pendidikan Panjang Lampung (YPPL).

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di YPPL Bandar Lampung?
- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di YPPL Bandar Lampung?
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di YPPL Bandar Lampung?



## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

- 1.5.1 Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di YPPL Bandar Lampung.
- 1.5.2 Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di YPPL Bandar Lampung.
- 1.5.3 Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di YPPL Bandar Lampung.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1.6.1 Manfaat bagi Pendidik  
Memberikan motivasi tentang pentingnya kecerdasan emosional dan motivasi berprestasi dalam pencapaian dan peningkatan kinerja guru.
- 1.6.2 Manfaat bagi Yayasan  
Diharapkan dapat memberi gambaran dan rekomendasi bagi manajemen sekolah YPPL dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja para guru.
- 1.6.3 Manfaat bagi Dinas Pendidikan  
Memberikan sumbangan pemikiran tentang pengambilan kebijakan yang berkenaan dengan program peningkatan mutu pendidikan melalui kinerja guru.

#### 1.6.4 Manfaat bagi Peneliti

Sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya, baik dibidang yang sama maupun bidang lainnya dengan cakupan yang lebih luas, khususnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

### **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Pembahasan tentang ruang lingkup penelitian akan difokuskan pada tiga hal pokok yang berupa objek penelitian, subjek penelitian, tempat dan waktu serta ruang lingkup ilmu.

#### 1.7.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah kecerdasan emosional, motivasi berprestasi dan kinerja guru.

#### 1.7.2 Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah guru sekolah YPPL Bandar Lampung

#### 1.7.3 Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah di sekolah YPPL Bandar Lampung.

#### 1.7.4 Waktu Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan dari tanggal 20 Januari s.d 25 Maret 2014.

#### 1.7.5 Bidang Keilmuan

Penelitian ini masuk dalam bidang keilmuan manajemen pendidikan khususnya manajemen sumber daya manusia, yakni mengkaji perilaku individu guru dalam organisasi pendidikan.