

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan pada zaman modern saat ini merupakan kebutuhan yang penting untuk memenuhi kebutuhan papan, sandang, dan pangan. Pendidikan diperlukan oleh manusia sejak usia dini sampai usia lanjut. Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara tenaga pendidik dengan peserta didik. Peranan pendidik adalah mengembangkan potensi yang telah ada agar baik dan maksimal. Kemampuan peserta didik tidak sama sehingga ada yang betul-betul dapat dikupas untuk mencari dan mengembangkan sendiri tetapi ada juga yang membutuhkan banyak bantuan dari pendidik. Undang-undang SISDIKNAS no.20 tahun 2003 tentang pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mampu mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian yang baik, pengendalian diri, berakhlak mulia, kecerdasan, dan keterampilan yang diperlukan oleh dirinya dan masyarakat.

Salah satu komponen yang harus diperhatikan sejak awal adalah guru atau tenaga kependidikan. Guru sebagai pendidik merupakan pemimpin pendidik, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas. Guru harus memperoleh perhatian yang serius karena proses pembelajaran secara formal berlangsung disekolah-sekolah dengan guru sebagai pihak yang berhubung secara langsung dengan murid. Guru memiliki peran terhadap keberhasilan pembelajaran dengan

keterampilan dan pengetahuan yang cukup diharapkan. Guru dapat mentransfer pengetahuan pada siswa, serta mengajak siswa untuk berfikir, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Kinerja guru sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis di dua sekolahan pertanian di Kabupaten Semarang bahwa kinerja guru di sekolahan tersebut belum optimal. Seperti kurangnya kedisiplinan, penguasaan guru terhadap materi pelajaran, dan metode mengajar yang belum optimal. Dengan demikian mutu profesi, kualitas, dan kompetensi guru masih terasa belum memenuhi standar. Kinerja guru yang berorientasi pada penguasaan teori dan hafalan, menyebabkan kemampuan siswa tidak dapat berkembang secara optimal dan utuh. Hal ini terlihat dari kepemilikan sertifikasi guru di dua sekolahan pertanian tersebut yang masih banyak belum dimiliki. Sebanyak 52% guru belum memiliki sertifikasi, di mana hal itu mengacu bagaimana seorang guru berkompenten dalam pengajarannya. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik Suharsaputra(2010). Rahman (2005) menyatakan bahwa kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang guru yang dikenal dengan sebutan kompetensi guru.

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru di dua sekolahan masih belum sesuai dengan yang di harapkan. Seorang pemimpin memiliki peran

penting terhadap peningkatan kinerja guru, di mana kepemimpinan sangat diperlukan oleh setiap organisasi karena dengan kepemimpinan yang sesuai dengan harapan bawahan akan memudahkan dalam mengatur bawahan, dan berkomunikasi dalam menyelaraskan tujuan instansi tersebut. Seorang pemimpin organisasi harus mampu menjalin hubungan antara sesama pejabat dan staf tanpa memandang posisi dan keadaan staf atau bawahan.

Dari penjelasan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yoiz Shofwa (2013) dari hasil yang sudah dilakukan dinyatakan bahwa kepemimpinan spiritual mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kepemimpinan spiritual maka semakin baik kinerjanya. Namun demikian hasil dari penelitian Yoiz Shofwa(2013) bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heri Susanto & Nuraini Aisiyah(2010) hasil penelitiannya menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja.

Selain kepemimpinan spiritual yang mampu mempengaruhi kinerja guru ada kompensasi yang juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Menurut Sastrohadiwiryo(2003) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan besar kemungkinan bahwa individu dengan kompensasi yang lebih akan kinerjanya lebih bertanggung jawab dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dari hasil penelitian terdahulu yang sudah dilakukan Tanto Wijaya dan Fransisca Andreanu (2015) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara

kompensasi terhadap kinerja guru. Hal ini dimungkinkan semakin tinggi kompensasi yang diberikan semakin baik kinerja yang dilakukan. Namun demikian hasil penelitian dari Tanto Wijaya dan Fransisca Andreanu (2015) bertentangan dengan hasil penelitian dari Hendra Haris (2014) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja tidak dapat dilaksanakan datang dari diri sendiri dan bersifat individual. Motivasi merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Manusia membutuhkan goal portfolio tiga dimensi untuk mengukur dirinya sendiri dalam tiga lapisan, yaitu : materi, intelektual dan spiritual. Spiritualitas dapat dideskripsikan sebagai sebuah paraxis kebebasan, sebuah cara untuk hidup dengan berkonsentrasi pada proses menemukan siapa diri kita dan bagaimana kita berbuat. Menurut Agustin (2005) menegaskan bahwa salah satu faktor yang mendorong seseorang melakukan aktivitas adalah motivasi.

Dari riset yang telah dilakukan oleh Widodo (2011) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Namun demikian hasil penelitian dari Widodo (2011) bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Sampurno & Agus Wibowo (2015) hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, meskipun guru memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau hanya memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan kinerjanya, begitu juga sebaliknya.

Dari hasil penelitian terdahulu yang sudah dilakukan terdapat hubungan yang positif dan negatif antara kepemimpinan spiritual dan kompensasi terhadap kinerja guru, oleh karena itu penelitian memasukkan model intervening yaitu motivasi, ada kemungkinan apabila memasukkan model intervening ke dalam penelitian maka tingkat pengarahan dari seorang pemimpin dan pemberian kompensasi yang memadai akan mempengaruhi tingkat kualitasnya sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja seorang guru..

Berdasarkan latarbelakangi ataspenulisinginmenganalisispengaruh kepemimpinan Spiritual dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada guru di dua sekolah yaitu SMK N 1 Bawen dan SPMA N H Moenadi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, studi mengenai kinerja guru di kedua sekolah adalah hal yang sangat perlu untuk dilakukan untuk memprediksi seberapa besar faktor Kepemimpinan spiritual, Kompensasi dan Motivasi mempengaruhi Kinerja guru untuk memberikan masukan kepada sekolah sebagai salah satu upaya untuk memberikan arahan yang baik terhadap siswa. Sehingga pertanyaan penelitian (*research question*) yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja guru.
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru.
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap motivasi.
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi.
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang dapat memberikan jawaban atau memecahkan masalah atas rumusan penelitian di atas.

Penelitian ini mempunyai tujuan yakni :

1. Untuk menganalisis kepemimpinan spiritual terhadap kinerja guru.
2. Untuk menganalisis kompensasi terhadap kinerja guru.
3. Untuk menganalisis kepemimpinan spiritual terhadap motivasi.
4. Untuk menganalisis kompensasi terhadap terhadap motivasi.
5. Untuk menganalisis motivasi terhadap kinerja guru.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada hakekatnya suatu penelitian yang dilaksanakan diharapkan akan mendapatkan manfaat. Berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana bagi penulis untuk menerapkan teori dengan kenyataan yang ada serta berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran bagi perusahaan dan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (Guru) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi perusahaan.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya berguna bagi para akademis sebagai acuan dan bahan pembelajaran serta menjadi referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

