

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung utama dalam pembangunan nasional. Oleh karena itu, komponen yang paling strategis dalam meningkatkan Sumber daya manusia adalah melalui peningkatan mutu pendidikan. Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan bangsa, untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas maka komponen yang paling utama adalah keberadaan guru professional yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, kepala sekolah yang bermutu dan berjiwa kepemimpinan, serta berharkat dan bermartabat.

Pendidikan dipandang sebagai investasi di masa depan. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 pasal 11 ayat 1 mengamanatkan kepada pemerintah pusat dan pemerintah daerah untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi negaranya. Hal ini tentunya memerlukan upaya yang terus menerus dan serius dari pemerintah.

Namun cita-cita mewujudkan pendidikan bermutu tersebut tidaklah mudah, pendidikan dihadapkan pada berbagai permasalahan. Keterpurukan mutu pendidikan di Indonesia seperti dinyatakan oleh United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO) PBB. Menurutnya, peringkat Indonesia dalam bidang pendidikan tahun 2014 berada di posisi 108 dari jumlah Negara di dunia. Secara umum kualitas pendidikan di tanah air berada dibawah

Negara palestina, Samoa dan Mongolia. Hanya sebanyak 44% penduduk menuntaskan pendidikan menengah, sedangkan selebihnya tidak menuntaskan pendidikannya. Selain itu, hasil penelitian *United Nations Development Programme* (UNDP) pada tahun tahun 2014 tentang Indeks Pengembangan Manusia (IPM), menunjukkan bahwa Indonesia berada pada peringkat ke-57 dari 115 negara di dunia yang diteliti dengan IPM sebesar 0,603. Salah satu unsur utama dalam penentuan komposit Indeks Pengembangan Manusia ialah tingkat pengetahuan bangsa atau pendidikan bangsa. Peringkat Indonesia yang masih rendah dalam kualitas sumber daya manusia ini adalah gambaran mutu pendidikan Indonesia yang masih rendah.

Menurut Kemendikbud Anies Baswedan dalam pemaparan materi di hadapan Kepala Dinas Pendidikan Provinsi, Kabupaten/Kota seindonesia senin (1/12/2014) Jakarta, Kompas.com “Menyatakan bahwa sebanyak 75% sekolah di Indonesia tidak memenuhi standar layanan minimal pendidikan. Nilai rata-rata Kompetensi guru di Indonesia hanya 44,5%. Padahal, nilai Standar Kompetensi Guru adalah 75. Anies mengatakan, tren kinerja pendidikan Indonesia pada pemetaan *Programme For International Study Assessment* (PISA) pada tahun 2000, 2003, 2006, 2009, dan 2012 cenderung stagnan.

Peningkatan kualitas pendidikan juga menuntut manajemen pendidikan yang lebih baik. Menurut Wou (2016:81) “Manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai suatu proses pemanfaatan sumber daya yang tersedia di bidang pendidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan”. Pemanfaatan ini dimaksud lebih dititik beratkan pada sumber daya manusia, tanpa

mengesampingkan sumber daya lain, yang berhubungan dengan pembimbing, penggerakan, pengarahan kegiatan-kegiatan sumber daya manusia itu sendiri yang didasarkan pada tujuan yang jelas.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kendala yang kita hadapi serta harapan dimasa depan adalah diperlukan pemimpin yang professional untuk mewujudkan visi pendidikan yang telah terperinci dan terprogram secara jelas dan terarah. Menurut Setiawan dan Muhith (2013:13) "kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, mengkoordinasi segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok". Artinya, bentuk kepemimpinan dimana seseorang memainkan pengaruh atas orang lain dengan menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran yang direncanakan tersebut.

Pada tingkat operasional, Kepala Sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Kepala Sekolah diangkat untuk menduduki jabatan bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah yang dipimpin. Tentu saja Kepala Sekolah bukan satu-satunya yang bertanggung jawab penuh terhadap suatu sekolah, karena masih banyak faktor lain yang perlu diperhitungkan seperti: guru, peserta didik, dan lingkungan yang mempengaruhi proses pembelajaran. Namun Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat mempengaruhi jalannya sistem yang ada dalam sekolah.

Agar sekolah dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, maka kepala sekolah harus melaksanakan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian motivasi, pelaksanaan, pengorganisasian pengendalian, evaluasi dan inovasi. Kepala Sekolah yang baik diharapkan akan membentuk pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru baik. Jika pembelajaran di sekolah baik tentunya akan menghasilkan prestasi siswa dan gurunya yang baik .

Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab Kepala Sekolah dan guru. Namun, kemampuan Kepala Sekolah dalam memimpin sistem sekolah sangat berpengaruh terhadap terselenggarakannya manajemen yang baik. Kepemimpinan Kepala Sekolah seyogyanya dapat menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan bagi lahirnya iklim kerja dan hubungan antar manusia yang harmonis dan kondusif. Hal ini mengandung arti bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah sangat berperan bagi pengelolaan yang sekolah yang baik. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Tugas tambahan Kepala Sekolah untuk mengontrol dan membimbing guru di satuan pendidikan dapat dilakukan dengan gaya kepemimpinan yang tepat. Pola kepemimpinan Kepala Sekolah sangat berpengaruh pada arah dan tujuan sekolah yang direncanakan sebelumnya, termasuk di dalamnya adalah bagaimana mengoptimalkan guru agar dapat bekerja dengan baik dalam satuan pendidikan tersebut.

Pola kepemimpinan Kepala Sekolah seharusnya dapat memberi motivasi kepada para guru. Motivasi dari Kepala Sekolah ini berupa dorongan yang bersifat membangun sehingga guru menjadi lebih semangat lagi dalam menjalankan tugasnya. Menurut Hamzah (dalam Badrudin, 2014:5) ialah “Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seorang guru”. Motivasi dari Kepala Sekolah bisa dilakukan saat guru sedang melakukan aktivitas mengajar, saat mengerjakan administrasi sekolah, saat menjalankan tugas di luar mewaliki sekolah, atau saat guru sedang santai di luar jam kerja. Setiap motivasi dari Kepala Sekolah terhadap guru-gurunya akan menumbuhkan semangat bagi guru-guru tersebut.

Motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam pribadi perubahan tersebut terjadi disebabkan tertentu pada sistem neurofisiologis dalam organisme manusia. Dengan adanya motivasi pada diri manusia akan terbentuk suatu keadaan seperti motif yang timbul dalam diri untuk mengerjakan sesuatu secara maksimal. Munculnya motif yang membentuk semangat pada diri akan membantu manusia untuk menyelesaikan tugasnya secara maksimal. Dalam kegiatan pembelajaran di sekolah, motivasi dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah agar guru dalam melakukan pembelajaran yang profesional sesuai kode etik guru sehingga guru dapat bekerja secara maksimal. Namun jika kita lihat dari sistem pendidikan saat ini, terutama dalam sistem sekolah, sebagian besar Kepala Sekolah belum memberikan motivasi secara maksimal kepada guru. Hal ini tentunya akan berdampak pada guru dalam bekerja di sekolah tersebut.

Menurut Tilaar (dalam Jasmin dan Mustofa,2013:153)

Pemimpin professional adalah pemimpin yang tidak hanya menguasai kemampuan dan keterampilan untuk memimpin, tetapi juga dituntut dirinya dua hal, yaitu pemimpin yang menjalankan nilai-nilai moral di dalam sistem pendidikan dan pemimpin yang memiliki dan menguasai nilai-nilai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan zaman.

Kepala sekolah sebagai pemimpin professional dilembaga pendidikan mempunyai peran penting, mengingat posisinya dijadikan model dan panutan bagi bawahannya serta para peserta didik. Menurut Gorton dkk (2013:154) mengemukakan bahwa “perangkat sekolah seperti kepala sekolah, dewan guru, pegawai/karyawan harus mendukung untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung atas kemampuan pimpinannya untuk menumbuhkan iklim kerja sama agar dengan mudah menggerakkan sumber daya manusia yang ada sehingga pendayagunaannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Setelah melihat uraian, tampak bahwa mutu proses pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh sinergisnya proses interaksi antara faktor-faktor dari peran kepala sekolah sebagai pimpinan dan manager sekolah, kompetensi kepala sekolah dan motivasi kerja, terhadap faktor kinerja guru. Lemahnya manajemen atas faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi pencapaian tingkat mutu pendidikan pada sekolah menjadi kurang optimal diantaranya tampak dalam hasil UN para siswa yang rendah dan berdampak pada kualitas SDM yang tidak mampu bersaing. Hal ini diwujudkan bahwa guru berperan penting dalam proses belajar

siswa yang mencerminkan kualitas kerja guru dalam mendidik para siswa. Hal ini disebabkan oleh rendahnya profesionalitas guru, kurangnya fasilitas pendidikan, dan manajemen pendidikan yang belum efektif dan efisien. Masalah-masalah ini saling berkaitan menciptakan kondisi pendidikan yang kurang kondusif bagi para guru untuk menunjukkan kinerjanya sebagai guru profesional dalam pendidikan proses pendidikan SDM yang bermutu.

Kemampuan kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK Medan Area-I masih kurang maksimal dalam memenejerial. Dengan kurangnya tanggungjawab yang diberikan, guru akan bekerja tanpa ada motivasi kerja yang baik dari Kepala Sekolah. Tentunya ini akan berdampak pada kurang maksimalnya guru dalam bekerja. Hal tersebut dapat terlihat disekolah SMK Swasta Medan Area-1 bahwa pelaksanaan kepemimpinan belum sesuai dengan hal yang diharapkan. Dapat dilihat dari ketidak mampuan kepala sekolah dalam mengembangkan oraganisasi sekolah sehingga setiap tahunnya minat untuk mendaftar ke sekolah tersebut menurun kuantitasnya. Kurang mampu menciptakan budaya/iklim kondusif sehingga sering terjadi perbedaan pendapat antara guru dan tata usaha. Kepala sekolah juga kurang mampu menciptakan inovasi untuk meningkatkan semangat guru dalam mengajar . Selain itu kebiasaan yang dilakukan kepala sekolah ketika melakukan monitoring atau evaluasi hanya sekedar keliling kelas saja tanpa mencoba memastikan kondisi kelas yang sebenarnya. Terdapat ketidaktegasan kepala sekolah dalam memimpin, ini dilihat dari seringnya guru tidak hadir dalam mengajar. Kemudian terdapat kepala sekolah yang kurang cepat tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi guru maupun siswa sehingga terkesan kepala sekolah

tersebut kurang bijaksana dalam mengambil keputusan. Serta kurang memperhatikan kedisiplinan siswa.

Oleh karena itu agar diperoleh kualitas pendidikan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan maka kepala sekolah dan guruuntut untuk selalu memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi. Dengan demikian masalah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru ini perlu mendapatkan perhatian yang serius. Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka peneliti bermaksud melaksanakan penelitian tentang **“Pengaruh Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah SMK Swasta Medan Area-1 Tahun Pelajaran 2016-2017”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, sebagai berikut :

1. Peringkat kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah
2. Kompetensi guru di Indonesia belum memenuhi standar kompetensi guru
3. Kepala sekolah sebagai pemimpin belum mampu mewujudkan visi, misi, dan sasaran melalui berbagai program yang direncanakan.
4. Kepala sekolah belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
5. Sering ditemui beberapa kendala dalam memimpin diantaranya terdapat guru yang tidak disiplin.

6. Motivasi kerja kepala sekolah masih rendah
7. Semangat guru dalam mengajar masih tergolong rendah.
8. Motivasi kerja kepala sekolah masih tergolong rendah di SMK Swasta Medan Area-1
9. Kinerja guru tergolong rendah ini di lihat dari Kurang maksimalnya guru dalam mengajar di SMK Swasta Medan Area-1

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada, maka masalah penelitian dibatasi pada pola kepemimpinan Kepala Sekolah yang belum kondusif, motivasi kerja yang kurang dan kinerja guru yang tergolong rendah di SMK Swasta Medan Area-1 Tahun Pelajaran 2016/2017.

1.4 Rumusan Masalah

Dari batasan masalah di atas maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pola kepemimpinan kepala terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Medan Area-1 ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Medan Area-1 ?
3. Apakah ada pengaruh pola kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Medan Area-1 ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Medan Area-1)
2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Medan Area-1
3. Adanya pengaruh pola kepemimpinan kepala Sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Medan Area-1

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoristis

Untuk mengembangkan pengetahuan dan keilmuan dalam Memanajemen Pendidikan, sehingga akan bermanfaat bagi program studi Pendidikan ekonomi berupa informasi dan referensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan khususnya dalam mengembangkan wawasan dan materi dalam bidang kepemimpinan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Kepala Sekolah, sebagai masukan tentang pentingnya pola kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Medan Area-1 Tahun Pelajaran 2016/2017.

2. Bagi guru, sebagai masukan bagi guru untuk lebih meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal dan mampu bekerja sama antar guru, karyawan, komite sekolah, dan orang tua siswa untuk pengembangan dan kemajuan sekolah.
3. Untuk mahasiswa sebagai masukan bahan literasi dalam melakukan penelitian selanjutnya.