

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu pendidikan nasional telah dilakukan dengan perbaikan kurikulum, peningkatan mutu guru, penyediaan sarana dan prasarana, perbaikan kesejahteraan guru, perbaikan organisasi sekolah, perbaikan manajemen, pengawasan dan perundang-undangan. Semua hal itu penting dilakukan pemerintah, karena pendidikan terkait dengan peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) bangsa Indonesia yang kompeten dalam menghadapi tantangan jaman dan kemajuan teknologi.

Kemajuan dan perkembangan yang terjadi menghendaki setiap individu mampu bertahan hidup dan bersaing dalam kemajuan tersebut. Pendidikan merupakan upaya pengembangan kemampuan dan kepribadian yang mampu menjawab tantangan sesuai dengan tuntutan dan perkembangan yang sedang dan akan terjadi. Sagala, (2007a:71) menyebutkan bahwa tugas utama sekolah adalah menjalankan proses belajar-mengajar, evaluasi kemajuan peserta didik, dan meluluskan peserta didik yang berkualitas memenuhi standar yang dipersyaratkan.

Sesuai dengan fungsi dan tujuan Pendidikan Nasional yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 (Sisdiknas, Pasal 3) bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat 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.

Sehubungan dengan deskripsi di atas, guru dituntut untuk dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya secara profesional. Guru yang profesional dalam mendidik peserta didiknya akan berupaya mengembangkan potensi yang ada pada peserta didik. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk mampu mendidik peserta didik dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin.

Sebagaimana yang diungkapkan Amstrong (1981:34) bahwa guru mempunyai tugas dan tanggung jawab pengajaran, tanggung jawab dalam memberikan bimbingan, mengembangkan profesi, mengembangkan kurikulum, dan tanggungjawab membina hubungan dengan masyarakat.

Guru harus memperlihatkan upaya-upaya yang lebih maju dan konkret untuk menciptakan proses manajemen yang kondusif sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. Dalam kondisi yang demikian, guru harus memberikan kontribusi yang besar bagi pengembangan profesi yang diembannya.

Kontribusi tersebut dapat dibuktikan dengan memperlihatkan prestasi kerja yang baik dalam dunia pendidikan. Kinerja yang baik merupakan tolak ukur guru dalam menjalankan tugasnya. Pengukuran kinerja harus mempertimbangkan berbagai aspek, seperti pengalaman, keterampilan, serta kecakapan yang dimiliki oleh guru.

Berbagai usaha dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan tidak akan menunjukkan hasil yang berarti apabila mengesampingkan guru.

Guru dengan keterlibatannya dalam pembaharuan kurikulum, pengembangan metode belajar, penyediaan sarana dan prasarana akan mengubah wajah pendidikan itu sendiri. Guru, kurikulum, sarana prasarana, dan unsur lain yang terkait dalam pendidikan dan pengajaran di sekolah merupakan satu kesatuan dalam mewujudkan tujuan pendidikan dan harapan masyarakat yang pada akhirnya sekolah gagal melaksanakan fungsi pendidikan dan pengajaran yang diembannya. Pernyataan ini tertuju secara langsung kepada guru, sebab guru merupakan pihak yang berhubungan langsung dengan siswa di sekolah dan di masyarakat. Demikian pentingnya peranan guru dan beratnya tugas serta tanggung jawab moral untuk “digugu dan ditiru”, yaitu digugu kata-katanya dan ditiru perbuatan dan kelakuannya. Di dalam rumah seorang guru menjadi tumpuan kesejahteraan keluarga, dan di sekolah menjadi ukuran atau pedoman tata tertib kehidupan sekolah bagi siswanya, dan dalam masyarakat dipandang sebagai suri teladan bagi setiap masyarakat.

Disamping permasalahan yang telah dipaparkan di atas, masih ada permasalahan lain yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi dimana guru mengajar juga merupakan faktor yang sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja guru. Kinerja guru bukan hanya ditentukan oleh pemimpinnya, melainkan ditentukan pula oleh jenis pekerjaannya, dan teknologi yang digunakan dalam kegiatan belajar mengajar atau iklim organisasinya.

Iklim organisasi mencakup refleksi dari keinginan, harapan dan cita-cita untuk mencapai suatu hasil yang berhubungan dengan pekerjaan melalui cara yang ditempuh guru untuk menghasilkan yang terbaik. Iklim organisasi di sekolah

berkenaan dengan herarki, keamanan kerja, keterbukaan dan ketertutupan sekolah dengan masyarakat, kenyamanan kerja serta kepuasan guru dan personil lainnya.

Sementara faktor eksternal yang juga dianggap berhubungan dengan peningkatan kinerja guru adalah persoalan kepemimpinan kepala sekolah. Keberadaan kepala sekolah sebagai sutradara sekaligus aktor yang paling berperan dalam proses manajemen harus dapat menciptakan situasi yang kondusif sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik seperti yang diharapkan. Kepala sekolah merupakan sosok pemimpin dan sekaligus bertindak sebagai seorang arsitektur di lembaga pendidikan. Artinya, sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat membina guru dan pegawai dan membawa ke arah yang lebih baik sehingga muncul kinerja yang tinggi, sedangkan sebagai seorang arsitektur, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab besar untuk mengubah sikap, perilaku, dan perbuatan guru maupun pegawai kepada upaya mendukung pencapaian tujuan sekolah.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, para guru dalam pembelajaran perlu mengarahkan siswa benar-benar aktif belajar dalam kelas. Menurut Sriyono (1992:39) keaktifan siswa dalam proses belajar mengajar adalah pada waktu guru mengajar, guru harus mengusahakan agar murid-muridnya aktif, jasmani maupun rohani yang meliputi; (a) keaktifan indera, pendengaran, penglihatan, peraba, (b) keaktifan akal, akal anak-anak harus aktif memecahkan masalah, (c) keaktifan ingatan, yaitu menerima bahan pelajaran disampaikan oleh guru, (d) keaktifan emosi, murid senantiasa berusaha mencintai mata pelajaran yang disampaikan oleh guru.

Husaini Usman, Akbar (2008:21) pengumpulan data dapat berupa wawancara, pengamatan, angket dan dokumentasi. Pengamatan penulis di lapangan bahwa kondisi riil guru yang mengajar di SMP Negeri Kabupaten Dairi menunjukkan masih ada guru yang masih di luar kelas walaupun jam mengajar sudah dimulai, mengajar apabila ada pengawasan dari kepala sekolah, masih ada guru komputer yang hanya mengajar teoritis saja, guru tidak membimbing siswa, masih ada guru yang ngobrol sesama guru lainnya di luar kelas pada jam mengajar, masih ada guru yang tidak hadir mengajar ke kelas, hanya menitipkan buku ke guru piket, masih ada guru yang tidak membuat satuan pengajaran, rencana pengajaran dan catatan kelas atau baru menyusun satuan pelajaran dan rencana pelajaran apabila hendak naik pangkat / golongan saja, masih ada guru yang memberikan tugas kepada siswa namun tidak dikoreksi dengan baik, masih ada guru yang hadir di sekolahnya jika hanya ada jam mengajarnya saja, setelah selesai mengajar langsung pulang, dan juga masih banyak guru yang kurang memanfaatkan lingkungan sekolah misalnya perpustakaan sebagai sumber belajar.

Selanjutnya kinerja guru SMP se-Kabupaten Dairi juga dapat dilihat dari masih rendahnya nilai yang didapat siswa dalam pelaksanaan UN selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1 Rata-rata Nilai Ujian Nasional (UN) SMP Kabupaten Dairi

Mata Pelajaran	T.A 2005 / 2006	TA 2006 / 2007	T.A 2007 / 2008
Matematika	5.46	5.62	5.67
Bahasa Indonesia	5.82	6.21	6.45
Bahasa Inggris	5.41	5.52	5.68

Sumber Dinas Pendidikan Kabupaten Dairi Tahun 2008

Kenyataan saat ini menunjukkan bahwa kinerja guru ternyata dianggap sebagai penyebab kualitas lulusan sekolah. rendah dan merosotnya mutu pendidikan sebgaimana yang sering disinyalir oleh banyak media massa, hampir selalu disertai dengan menuding gurunya. Oleh karena itu sangatlah disadari pentingnya pembinaan guru secara terarah dan terprogram untuk meningkatkan kinerja guru.

Melihat kenyataan-kenyataan ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul Hubungan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di SMP Negeri Kabupaten Dairi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas diidentifikasi masalah yang mempengaruhi kinerja guru yaitu sebagai berikut: (1) Bagaimanakah tingkat pendidikan guru-guru?, (2) bagaimanakah frekuensi guru mengikuti pelatihan?, (3) bagaimanakah persepsi tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah?,

(4) bagaimanakah hubungan interpersonal guru dengan karyawan dan guru dengan kepala sekolah?, (5) bagaimanakah kemampuan berkomunikasi para guru?, (6) bagaimana cara meningkatkan motivasi berprestasi sebagai salah satu upaya yang dapat meningkatkan kinerja guru?, (7) bagaimanakah budaya dan disiplin sekolah?, (8) apakah iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru?, (9) bagaimanakah pemahaman guru tentang peraturan-peraturan yang berlaku di sekolah?, (10) apakah kepemimpinan kepala sekolah berhubungan dengan kinerja guru?, (11) apakah iklim organisasi berhubungan dengan kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan untuk melakukan penelitian terhadap semua faktor yang diperkirakan mempengaruhi kinerja maka perlu dibatasi masalah yang akan diteliti. Sesuai dengan judul yang diajukan yaitu Hubungan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru di SMP Negeri Kabupaten Dairi, penelitian ini hanya membahas tentang:

1. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah, meliputi; memiliki visi, memiliki komitmen, mengkomunikasikan pesan, menjamin tersedianya saluran dalam hal saran, memimpin mengembangkan staf, bersikap hati-hati, mengarahkan inovasi, menjelaskan kejelasan struktur organisasi, memiliki sikap yang teguh, membangun kelompok kerja aktif, membangun mekanisme kerja yang menyenangkan.
2. Iklim organisasi, meliputi; memberikan tugas sesuai dengan keahlian, pemerataan tugas sesuai dengan kemampuan, komunikasi interpersonal,

pendelegasian wewenang, suasana proses belajar mengajar, lingkungan sekolah.

- 3 Kinerja guru SMP , meliputi; merencanakan pembelajaran, mengelola pembelajaran, melaksanakan kegiatan evaluasi, melaksanakan bimbingan, memberikan motivasi, disiplin, tanggung jawab.

D. Rumusan Masalah

Peningkatan kinerja guru diperkirakan dipengaruhi banyak faktor, yaitu: faktor pendidikan dan latihan, pengalaman, kepribadian, iklim sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah, harapan berkarier, kemampuan komunikasi, status sosial, perkembangan teknologi pembelajaran dan lain-lain. Lingkup permasalahan dalam kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Dairi diantaranya gaya kepemimpinan kepala sekolah cenderung kurang tepat, disiplin kerja yang nampaknya masih rendah, iklim sekolah yang cenderung kurang kondusif terutama dalam kaitan iklim organisasi, manajemen sekolah cenderung kurang efektif, serta peningkatan prestasi belajar siswa nampaknya masih kurang diperhatikan.

Berdasarkan pembatasan masalah, maka perlu dirumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kabupaten Dairi ?

2. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan iklim organisasi dengan kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Dairi?
3. Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP Negeri Kabupaten Dairi?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kabupaten Dairi.
2. hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru di SMP Negeri Kabupaten Dairi.
3. hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP Negeri Kabupaten Dairi

F. Manfaat Penelitian

Temuan penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk

1. Secara Teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengetahuan khususnya dalam bidang kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan iklim organisasi dan peningkatan kinerja pada suatu lembaga pendidikan.

2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengambil kebijakan seperti dinas pendidikan dan kepala sekolah, guru, dalam peningkatan kinerja sekolah.
3. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai kerangka acuan bagi penelitian yang sejenis dengan materi ini.

