

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberadaan manusia dalam organisasi, termasuk sekolah memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Orang-orang yang bekerja di sekolah adalah kepala sekolah, guru dan staf tata laksana.

Dalam kegiatan pelaksanaan pendidikan di sekolah, guru merupakan orang yang paling penting, karena gurulah yang melaksanakan pendidikan langsung menuju tujuannya. Gurulah yang secara operasional melaksanakan segala bentuk, pola, gerak dan geliat berbagai perubahan di lini paling depan dalam pendidikan, karena memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik (UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 1). Pelaksanaan tugas-tugas profesionalnya terungkap dari bagaimana kinerjanya.

Kinerja personal sekolah terkait dengan produktivitas sekolah, yang merupakan tujuan akhir dari administrasi atau penyelenggaraan pendidikan (Komariah dan Triatna, 2005 : 30). Kinerja adalah proses yang menentukan produktivitas organisasi. Jika produktivitas sekolah diukur dari prestasi belajar siswa, maka hal tersebut sangat tergantung prosesnya, yaitu kinerja gurunya. Dengan kata lain, secara terbalik, tak akan ada produktivitas berupa prestasi belajar siswa yang berarti tanpa kinerja guru yang baik.

Sayangnya, kinerja guru dirasakan masih rendah, karena terdapat banyak permasalahan di seputar kinerja mereka. Kondisi tersebut dikemukakan oleh beberapa ahli baik langsung maupun tidak langsung. Misalnya pada saat diskusi panel bertajuk Profesionalisme dan Pendidikan Guru, Selasa 24 Januari 2006, yang dihadiri panelis dari Dirjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, Fasli Jalal Rektor Universitas Sanata Dharma (USD) Yogyakarta, Paulus Suparno Rektor Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung, Sunaryo Kartadinata Ketua Umum Federasi Guru Independen Indonesia (FGII), Suparman Koordinator Koalisi Pendidikan Lodi Paat, serta Arioin Ali Koordinator Litbang SD Hikmah Teladan Cimahi, yang dipandu Soedijarto Ketua Umum Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI) sekaligus penasihat PB PGRI. Dalam seminar tersebut terungkap bahwa rendahnya kinerja guru dikaitkan dengan lembaga pendidikan yang menghasilkan tenaga guru, sehingga tanpa memperbaiki kinerja guru, semua upaya untuk membenahi pendidikan akan kandas. Kurikulum yang baik, perpustakaan yang lengkap, laboratorium canggih, ketersediaan komputer dan internet nyaris tidak ada artinya untuk memperbaiki mutu pendidikan bila guru-gurunya tidak bermutu dan tidak mencintai profesinya.

Kustono, melalui makalah seminar nasional yang berjudul Urgensi Sertifikasi Guru dalam rangkat Dies Natalis UNY yang ke-43 tanggal 5 Mei 2007 di Yogyakarta, mengaitkan kinerja guru yang rendah dengan kualitas guru yang rendah pula. Ia mengemukakan bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong relatif rendah. Hal ini antara lain disebabkan oleh tidak terpenuhinya kualifikasi pendidikan minimal, terutama bila mengacu pada amanat UU RI No. 14 Tahun

2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), dan PP RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Data dari Badan Penelitian dan Pengembangan Depdiknas pada tahun 2005 untuk guru SMP – yang menjadi responden dalam penelitian ini. Menurut data tahun 2005 tersebut, guru SMP yang layak mengajar adalah 51,95%. Pada tahun pelajaran 2006/2007 ada peningkatan, dari 624.726 guru SMP (negeri dan swasta), yang layak mengajar adalah 487.512 guru atau naik menjadi 78,04%.

Meningkatnya jumlah guru SMP yang layak mengajar tersebut sebagai akibat dari tuntutan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, pasal 4 – 5 yang mensyaratkan sertifikasi dengan kualifikasi akademik minimal S1 / D4. Persyaratan tersebut selain menjadikan prasyarat guru baru dari lulusan jenjang pendidikan tersebut, juga mendorong guru yang semula belum berijazah S1 / D4 melanjutkan pendidikannya ke jenjang tersebut. Peningkatan kualifikasi akademik yang ditempuh melalui proses pendidikan tersebut sudah seharusnya meningkatkan kemampuan guru. Namun demikian, tidak sertamerta meningkatkan kinerjanya.

Untuk menilai atau mengukur kinerja mengajar guru diperlukan instrumen (format) khusus yang sesuai dengan tuntutan (standar) profesional guru dalam mengajarnya. Secara umum, Timple mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal (Mangkunegara, 2007 : 15). Beberapa peneliti telah memilih faktor-faktro internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja guru sesuai dengan interest masing-masing.

Hasil penelitian Wuviani (2005) menemukan bahwa kualifikasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan rincian : (1) kualifikasi pendidikan sebesar 37,40%, (2) motivasi kerja guru sebesar 45,20%, dan (3) kepemimpinan kepala sekolah sebesar 51,80%.

Secara bersama-sama ketiganya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru sebesar 67,00 %, sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Kemudian, Riduwan (2006) menunjukkan bahwa kompetensi profesional secara signifikan memberikan kontribusi sebesar 30,46%, dan motivasi kerja sebesar 61,94% terhadap kinerja dosen. Secara simultan keduanya memberikan kontribusi terhadap kinerja dosen secara signifikan sebesar 90,00%, dan sisanya sebesar 10,00% merupakan pengaruh faktor lain.

Banyak riset yang sudah dilakukan yang menyatakan bahwa kinerja guru akan meningkatkan produktivitas dan efektifitas sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Koster pada tahun 2002 dalam Komariah dan Triatna (2008 : 51) menunjukkan bahwa salah satu sub variabel penentu keefektifan sekolah adalah karakteristik guru. Guru yang memiliki kemampuan dan kualitas mengajar yang baik akan memberikan kontribusi terhadap keefektifan sekolah. Dengan demikian, untuk meningkatkan mutu pendidikan, diperlukan guru-guru yang berkinerja tinggi dalam mengajar, yang menganggap bahwa mengajar adalah sebuah tugas melayani untuk mencerdaskan anak bangsa demi tercapainya tujuan pendidikan nasional. Banyak upaya yang sudah dilakukan oleh pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, misalnya dengan melaksanakan pelatihan, peningkatan kesejahteraan guru dan berbagai kebijakan lain.

Untuk membuat guru menjadi profesional tidak hanya dengan meningkatkan kompetensinya dengan memberikan penataran, pelatihan maupun dengan memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain, seperti : pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian motivasi, peningkatan disiplin, pemberian insentif gaji yang layak, sehingga nantinya diharapkan dapat memberikan kepuasan kepada guru.

Perlu juga disadari bahwa keinginan guru untuk meningkatkan kinerja guru juga dapat ditentukan oleh motivasi kerja para guru untuk mengembangkan dirinya sendiri terutama motivasi kerja bisa yang berasal dari dalam dirinya yaitu dengan menyadari bahwa mengajar merupakan tugas pelayanan mulia yang mesti diemban untuk mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara. Motivasi kerja itu sendiri bisa juga berasal dari luar diri guru yaitu terpenuhinya kesejahteraan para guru.

Motivasi berkaitan erat dengan kesejahteraan, kondisi kerja, kesempatan untuk pengembangan karir, dan pelayanan tambahan terhadap guru.

Keterlambatan gaji merupakan faktor penentu utama terhadap motivasi guru. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi, maka akan mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Menurut Allen (1997:16) memberi asumsi bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan komitmen pada organisasi. Sebagaimana temuan oleh Juniman (2009) menyatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru pada

korelasi 0,442. Dari temuan dan asumsi tersebut maka dapat dikatakan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan menjadi fungsi sentral dalam keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan, melalui peran yang menunjukkan apa dan bagaimana tujuan hendak dicapai, fungsi kepala sekolah yang berhubungan dengan tugas juga fungsi harmonisasi tujuan berdasarkan keadaan organisasi, dan tugas kepala sekolah selaku penanggung jawab dalam aspek pendidikan. Peran, fungsi dan tugas kepala sekolah berdasarkan keinginan mencapai keberhasilan pendidikan yang dikembangkan melalui kepemimpinan yang efektif. Termasuk upaya nyata membangun kemampuan guru secara profesional, yang tidak hanya menuntut kompetensi guru dalam profesi lebih jauh memaksimalkan potensi guru guna mencapai kehidupan layak dari pekerjaan profesional yang sudah dilakukan guru dalam pendidikan. Menjadi tugas kepala sekolah dalam mendukung keberhasilan kepemimpinan yang dijalankan di dalam pengelolaan sekolah.

Menurut Pidarta (2005 : 62), Pola kepemimpinan kepala sekolah amat berpengaruh dan sangat menentukan kemajuan sekolah. Kepemimpinan kolaboratif diperkirakan yang akan dapat menyediakan fasilitas dan mengoptimalkan sumber daya bagi kemajuan sekolah. Kepala sekolah harus menetapkan kebijakan dan target dengan mendasarkan pada kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki sekolahnya. Dengan demikian pemberdayaan sekolah menuju sekolah yang efektif haruslah ditempuh melalui operasional manajemen yang dikelola oleh kepala sekolah yang profesional.

Sebagai seorang pengawas, secara aktif kepala sekolah melaksanakan fungsi kepemimpinan yang menjadi tugas dan wewenangnya, bagaimana mendistribusikan tugas secara benar dalam menjamin harmonisasi hubungan kerja. Kepala sekolah harus meneliti, mencari dan menentukan syarat-syarat yang harus dipenuhi sekolah dalam mencapai kemajuan. Tidak hanya mampu mengkoordinasikan tugas secara baik dan benar dalam tata hubungan antar guru, pegawai dan kepala sekolah, akan tetapi lebih jauh mampu mencapai kesamaan tujuan pendidikan dengan orang tua dan para wali siswa. Terus bergerak sampai pada penyediaan informasi yang benar untuk masyarakat yang membutuhkannya.

Sebagai pengawas, kepala sekolah berkewajiban melakukan pengkoordinasian seluruh kegiatan sekolah dan administrasi sekolah dengan menghubungkan seluruh personel sekolah dengan tugas yang dilakukannya sehingga terjalin kesatuan, keselarasan, dan menghasilkan kebijaksanaan dan keputusan yang tepat.

Ruang lingkup supervisi di sekolah meliputi berbagai aspek kehidupan sekolah, khususnya yang berhubungan dengan penyelenggaraan proses belajar mengajar, sebagai implementasi pelaksanaan tujuan belajar mengajar yang ditetapkan dalam kurikulum. Sebagai supervisor, kepala sekolah melakukan langkah-langkah konkret:

“ (1) menyusun rencana dan kebijakan bersama; (2) melibatkan partisipatif seluruh guru dan staf sekolah; (3) membantu dan mendorong agar semua bawahannya dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi; (4) memberikan contoh yang patut ditiru oleh bawahannya; (5) melakukan pengambilan keputusan atas dasar musyawarah mufakat dengan seluruh bawahannya; (6) memperhatikan program kerja dan pelaksanaan program kerja yang sesuai dengan kemampuan bawahannya; (7) meningkatkan kreativitas dan idealisme bawahannya guna kemajuan bersama; (8) melakukan pembinaan

personal dan kelompok kerja para guru; (9) memberikan bantuan moriel dan materiil demi kemajuan guru dan seluruh karyawannya” (Herabudin, 2009: 213).

Kepala sekolah harus memiliki pengetahuan dan kemampuan administrasi sekolah secara baik, berdasarkan tuntutan kerja yang semakin kompleks.

Berdasarkan pada bidang tanggungjawabnya dalam sekolah, hingga ia mampu menjalankan perannya sebagai pimpinan organisasi yang baik. Kepala sekolah juga harus memiliki ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan perkembangan sekolah. Dengan bantuan para guru, ia dapat mendiskusikan ide-ide tersebut untuk diterapkan pada sekolah. Bila dicapai kesepakatan antara kepala sekolah dan guru, ide-ide tersebut dapat direalisasikan.

Penyatuan pandangan sebagai langkah konkret dalam tugas kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru, termasuk bimbingan dan konseling terhadap pemenuhan tugas berdasarkan kurikulum, juga motivasi dan kinerja kerja yang dipengaruhi tingkat pendapatan dan tingkat kesejahteraan yang minim, jika dikaitkan dengan tuntutan profesionalitas yang diharapkan dalam tugas sebagai pendidik.

Dengan latar belakang masalah seperti yang dipaparkan, maka perlu dilakukan penelitian yang berfokus pada kinerja guru dengan judul “ Hubungan Efektivitas Kepemimpinan Kelapa Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Samosir”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan beberapa hal yang telah dikemukakan, dalam bagian latar belakang, maka dapat diidentifikasi sebagai masalah yang berhubungan dengan kinerja guru, diantaranya : Apakah terdapat hubungan antara efektifitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru? Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja mengajar guru? Apakah terdapat hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja mengajar guru? Apakah terdapat hubungan antara perilaku kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru? Apakah tingkat kesejahteraan berhubungan dengan kinerja mengajar guru?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka masalah utama dalam penelitian ini dibatasi hanya berkaitan dengan Efektivitas Kepemimpinan, Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di SMP Negeri di Kabupaten Samosir.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru?

2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan motivasi kerja dengan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Secara operasional tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Mengetahui hubungan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
2. Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru.
3. Mengetahui hubungan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang baik, diantaranya :

1. Secara Teoretis

1.1. Untuk menambah khasanah pengetahuan khususnya teori kinerja efektivitas kepala sekolah dan motivasi kerja.

1.2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi yang berminat mendalami permasalahan yang sama sebagai penelitian lanjutan.

2. Secara Praktis

2.1. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Samosir meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

2.2. Sebagai masukan bagi kepala sekolah, dalam pelaksanaan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru.

2.3. Sebagai masukan bagi penelitian yang relevan dikemudian hari.

