

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini yang masih menjadi bahan pembicaraan hangat di bidang pendidikan adalah masalah mutu atau kualitas pendidikan. Dalam bidang pendidikan, yang dimaksud dengan mutu memiliki pengertian sesuai dengan makna yang terkandung dalam siklus pembelajaran. Beberapa kata kunci pengertian mutu, yaitu: sesuai standar (*fitness to standard*), sesuai penggunaan pasar/pelanggan (*fitness to use*), sesuai perkembangan kebutuhan (*fitness to latent requirements*), dan sesuai lingkungan global (*fitness to global environmental requirements*) (Ibrahim, 2000:6-10). Adapun yang dimaksud mutu sesuai dengan standar, yaitu jika salah satu aspek dalam pengelolaan pendidikan itu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Garvin seperti dikutip Gaspersz mendefinisikan delapan dimensi yang dapat digunakan untuk menganalisis karakteristik suatu mutu, yaitu: (1) kinerja (*performance*), (2) *feature*, (3) kehandalan (*reliability*), (4) konfirmasi (*conformance*), (5) *durability*, (6) kompetensi pelayanan (*servitability*), (7) estetika (*aesthetics*), dan (8) kualitas yang dipersepsikan pelanggan yang bersifat subjektif (Gaspersz, 1997:35-36).

Dalam pandangan masyarakat umum sering dijumpai bahwa mutu sekolah atau keunggulan sekolah dapat dilihat dari ukuran fisik sekolah, seperti gedung dan jumlah ekstra kurikuler yang disediakan. Ada pula masyarakat yang berpendapat bahwa kualitas sekolah dapat dilihat dari jumlah lulusan sekolah tersebut yang diterima di jenjang pendidikan selanjutnya. Untuk dapat memahami

kualitas pendidikan formal di sekolah, perlu kiranya melihat pendidikan formal di sekolah sebagai suatu sistem. Selanjutnya mutu sistem tergantung pada mutu komponen yang membentuk sistem, serta proses yang berlangsung hingga membuahakan hasil.

Pemerintah bersama para ahli dan pengamat pendidikan telah berusaha untuk lebih meningkatkan mutu pendidikan dengan serangkaian program yang diawali oleh kegiatan seminar, lokakarya dan pelatihan-pelatihan, baik dalam hal pemantapan materi, sistematisasi kurikulum, peningkatan kompetensi dan taraf hidup pendidik, kelengkapan sarana prasarana dan peningkatan motivasi belajar bagi siswa-siswi. Dari berbagai segi yang menjadi faktor peningkatan mutu pendidikan tersebut, salah satu hal yang penting menjadi perhatian kita semua adalah berkaitan dengan kompetensi tenaga pendidik (guru).

Selanjutnya menurut Raka Joni (dalam Suyanto dan Hisyam, 2000:78-79) ada tiga jenis kompetensi guru, yaitu: (1) kompetensi profesional; memiliki pengetahuan yang luas dari bidang studi yang diajarkannya, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya; (2) kompetensi kemasyarakatan; mampu berkomunikasi, baik dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat luas; (3) kompetensi personal; yaitu memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani. Dengan demikian, seorang guru akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan peran: *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*.

Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Namun,

jika kita selami lebih dalam lagi tentang isi yang terkandung dari setiap jenis kompetensi, sebagaimana disampaikan oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan pemerintah, kiranya untuk menjadi guru yang kompeten bukan sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan upaya yang sungguh-sungguh dan komprehensif.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personil (guru dan pegawai), terutama meningkatkan kompetensi profesional guru. Perlu digarisbawahi bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional guru di sini, tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi semata, tetapi mencakup seluruh jenis dan isi kandungan kompetensi sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya.

Dalam meningkatkan mutu guru, salah satu usaha adalah meningkatkan kinerja guru dalam pelaksanaan tugasnya. Hal ini dinyatakan karena kunci utama keberhasilan pendidikan dan faktor penentu adalah guru yang bermutu. Setiap mutu dan keberhasilan guru selalu dipertanyakan melalui tindakan dan perlakuan guru yang dirasakan baik di sekolah maupun di masyarakat sekitarnya.

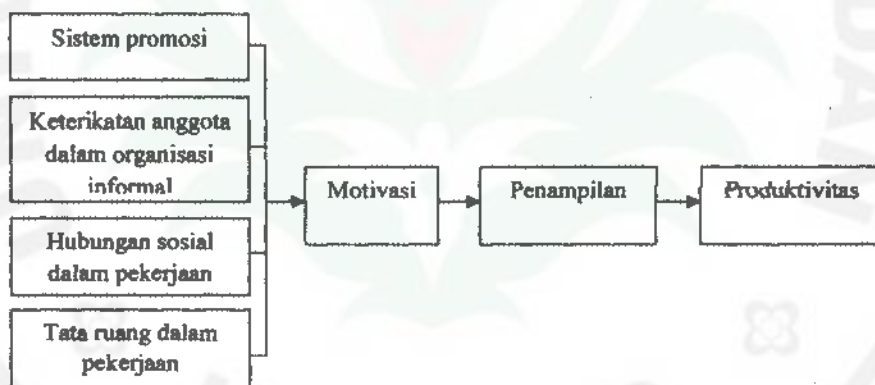
Kinerja guru merupakan suatu prestasi atau hasil kerja dari seseorang guru setelah melakukan profesional dalam proses pembelajaran sekaligus merupakan tolak ukur dari keberhasilan jabatannya. Dengan kinerja guru yang baik, maka guru yang bersangkutan dapat disebut guru yang profesional dan sebaliknya tanpa kinerja yang baik, maka guru yang bersangkutan tidak berhasil secara profesional. Oleh karena itu kinerja guru sangat terkait dengan aktivitas yang dilakukannya. Gibson (dalam Rivai, 2005: 15) mengemukakan kinerja merujuk kepada tingkat

keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, artinya kinerja dikatakan baik atau sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Seseorang guru dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan seorang guru yang tidak puas terhadap kerjanya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Jika guru merasa puas terhadap perlakuan yang diterimanya di tempat kerja, maka guru akan bersemangat untuk bekerja sebagaimana yang diharapkan dan berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yang secara umum dapat digolongkan kepada dua hal, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah perangkat pribadi seorang guru baik secara fisik dan psikis, sedangkan faktor eksternal adalah seluruh lingkungan yang ada di sekitar guru tersebut. Arikunto (1990:43) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, yaitu pertama, faktor internal yang terdiri dari sikap berkomunikasi, kemampuan manajemen, minat dan keinginan, intelegensi, intelektual, motivasi, dorongan dan kepribadian, jati diri. Kedua, faktor eksternal terdiri dari sarana dan prasarana, intensif atau gaji guru, suasana kerja dan lingkungan kerja. Mangkunegara (2007:15) lebih lanjut menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja lebih khusus adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan terdiri dari pengetahuan dan keterampilan, sedangkan motivasi merupakan suatu sikap terhadap situasi kerja.

Sugiyono (2010:48-50) menjelaskan bahwa secara umum rendahnya prestasi dan kinerja dalam suatu komunitas maupun organisasi disebabkan

rendahnya produktivitas kerja orang-orang yang ada di dalamnya, termasuk pemimpin dan bawahannya. Maksudnya, bahwa faktor yang utama adalah produktivitas yang rendah sehingga mengakibatkan rendahnya prestasi dan kinerja. Berkaitan dengan hal tersebut dapat disebutkan bahwa bila kinerja guru PKn rendah, maka salah satu penyebabnya adalah rendahnya motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah sehingga produktivitas guru-guru tersebut menjadi rendah. Sugiyono menggambarkan hubungan tersebut dalam diagram berikut ini:



Gambar 1.1 Analisis Rendahnya Produktivitas Kerja

Deskripsi hasil analisis Sugiyono terhadap lembaga pendidikan seperti tampak pada gambar di atas dapat tidak jauh berbeda dengan pendapat Arikunto (1990:44) sebelumnya. Di samping itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan lainnya, terlihat bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan dalam satuan institusi pendidikan memiliki hubungan langsung kepada guru. Aspek secara langsung ini dapat dilihat pada perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006), bahwa terdapat tujuh peran utama kepala sekolah dalam di dalam institusi pendidikan yang dipimpinnya, yaitu: sebagai (1) *educator*

(pendidik); (2) manajer; (3) administrator; (4) *supervisor* (penyelia); (5) *leader* (pemimpin); (6) pencipta iklim kerja; dan (7) wirausahawan.

Sehubungan dengan 7 (tujuh) peran kepala sekolah di atas, bahwa salah satu unsur utama dari kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dapat dinilai dari gaya kepemimpinannya sebagai manajer dan pemimpin di sekolah yang dipimpinnya. Sebagai manajer, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan ruang kreatifitas melalui penghargaan secara pribadi, kompetisi, partisipasi, kebanggaan atau kepuasan dan materi. Sebagai manajer, kepala sekolah pada hakikatnya selalu dituntut untuk mengetahui atau menebak kebutuhan (*need*), keinginan (*want*), dan harapan (*expectation*) guru-guru agar kinerja mereka dapat meningkat sekaligus memberikan hasil dan mutu pendidikan yang baik.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah mestinya dapat menumbuh-suburkan kreativitas sekaligus mendorong peningkatan kompetensi guru. Dalam teori kepemimpinan setidaknya kita mengenal dua gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan kepemimpinan yang berorientasi pada sumber daya manusia. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, seorang kepala sekolah dapat menerapkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibel, disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Kepemimpinan seseorang sangat berkaitan dengan kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin tercermin dalam sifat-sifat sebagai berikut: (1) jujur; (2)

percaya diri; (3) tanggung jawab; (4) berani mengambil resiko dan keputusan; (5) berjiwa besar; (6) emosi yang stabil, dan (7) teladan (Mulyasa, 2003).

Selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam memberikan pelayanan proses pembelajaran di sekolahnya masing-masing. Sebab, tingginya kompetensi seorang guru menandakan bahwa ia sanggup atau mampu untuk memberikan kontribusi efektif terhadap keberhasilan tujuan pendidikan. Dengan kemampuan dan profesionalitasnya, guru akan melaksanakan tanggungjawabnya sebagai pendidik dengan penuh dedikasi dan kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik itu pula seorang guru dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan mutu pendidikan.

Menurut Suryadi (2001), bahwa guru yang memiliki kinerja yang baik maka itulah yang disebut dengan guru profesional yang dicita-citakan tujuan pendidikan nasional. Dengan demikian, telah tergambar secara utuh dan detail bahwa mutu pendidikan dapat tercapai salah satunya melalui kinerja guru yang baik. Kinerja tersebut berasal dari guru-guru yang memiliki kompetensi tinggi, sedangkan penguasaan kompetensi ini tidak terlepas dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru-guru yang dipimpinnya.

Sehubungan dengan sistematisasi argumentasi di atas, peneliti tertarik untuk melihat hubungannya dengan kinerja guru-guru PKn di SMA yang ada di Kabupaten Serdang Bedagai, apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru masing-masing berdampak positif atau sebaliknya terhadap kinerja guru-guru PKn tersebut. Hal ini menarik untuk diteliti karena berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa kenyataannya kinerja guru-guru PKn di SMA di Kabupaten Serdang Bedagai tidak sama. Perbedaan kinerja tersebut

mungkin saja sebagai akibat dari adanya pengaruh perbedaan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru itu sendiri, termasuk hasil pendidikan yang digambarkan sebagai mutu pendidikan antara masing-masing sekolah berbeda-beda.

Berdasarkan kenyataan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru PKn SMA di Kabupaten Serdang Bedagai”.

B. Identifikasi Masalah

Salah satu faktor yang turut menentukan mutu pendidikan nasional adalah kinerja guru yang tinggi dan baik, sedangkan kinerja ini dapat tumbuh dan berkembang bila diimpuls (didorong) oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi para guru. Sebaliknya, jika kinerja guru tersebut rendah maka mutu pendidikan tidak akan tercapai secara optimal. Oleh sebab itu, masalah yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah seputar faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru PKn dalam menyelenggarakan proses belajar dan pembelajaran. Masalah yang berkaitan dengan kinerja guru itu adalah: (1) rendahnya mutu pendidikan nasional, termasuk hasil nilai mata pelajaran PKn; (2) rendahnya kinerja para guru PKn dalam mengajar; (3) tidak tepatnya gaya kepemimpinan kepala sekolah; (4) rendahnya tingkat motivasi berprestasi guru-guru PKn. Di samping itu masalah dalam penelitian ini juga membicarakan bagaimana konsep gaya kepemimpinan dan motivasi berprestasi yang seharusnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru-guru PKn dalam kegiatan proses belajar mengajarnya agar tercipta mutu pendidikan yang baik.

C. Batasan Masalah

Untuk meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru ini memiliki banyak variabel yang harus diperhatikan, misalnya jenis kompetensi yang harus dimiliki guru, peran dan tanggungjawab kepala sekolah, budayanya dan dari segi daerahnya, sehingga di sini perlu peneliti membatasi masalahnya.

Lingkup penelitian ini dibatasi pada kinerja guru dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru.

D. Rumusan Masalah

Setelah dilakukan identifikasi dan pembatasan masalah, maka masalah utama dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk pertanyaan di bawah ini:

1. Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru PKn SMA di Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru PKn SMA di Kabupaten Serdang Bedagai?
3. Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru PKn SMA di Kabupaten Serdang Bedagai?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru PKn SMA di Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Untuk mengetahui besarnya hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru PKn SMA di Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui besarnya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru PKn SMA di Kabupaten Serdang Bedagai.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan khazanah ilmu pengetahuan mengenai peningkatan kinerja guru.
 - b. Sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang variabel yang sama dengan penelitian ini.
2. Manfaat secara praktis
 - a. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Serdang Bedagai dan bahan evaluasi tentang kinerja guru.
 - b. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah SMA Negeri dan Swasta dalam memberikan evaluasi tentang gaya memimpin guru-guru.
 - c. Sebagai bahan masukan bagi guru SMA khususnya guru PKn untuk lebih meningkatkan motivasi berprestasi dan kinerjanya dalam bertugas.