

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor terpenting dalam rangka mewujudkan tujuan nasional. Dalam terminologinya, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003).

Untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, faktor pendidik menjadi salah satu penentu keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, pemerintah telah memberlakukan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Undang-undang ini dimaksudkan untuk dijadikan pedoman, arah, dan tujuan bagi pendidik dalam rangka melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Salah satu lembaga untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) tersebut adalah sekolah. Sekolah menjadi tempat untuk menyelenggarakan pendidikan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sekolah merupakan salah satu lembaga pelayanan pendidikan memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan fungsinya,

sekolah memerlukan tenaga yang profesional, tata kerja organisasi yang berorientasi pada manajemen berbasis sekolah, dan sumber-sumber pendukung lainnya, baik finansial maupun nonfinansial.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran, dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus bersinergi sesuai dengan tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di masyarakat. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian dan mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala sekolah sebagai pemimpin, harus menjalankan peran manajemen untuk membantu keberhasilan guru dan peserta didiknya. Kepala sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat membangkitkan semangat guru untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini sekolah. Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. *Output* yang dihasilkan dapat berupa suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik/nonmaterial. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru

dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan tujuan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru adalah perilaku guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugasnya sesuai dengan standar kinerja.

Guru harus memiliki kemampuan mengelola dan mengorganisir tugas dan fungsinya sebagai seorang tenaga pendidik dan pengajar. Dalam perspektif desentralisasi pendidikan, kepala sekolah merupakan figur sentral yang harus menjadi teladan bagi para tenaga kependidikan di sekolah. Oleh karena itu untuk menunjang keberhasilan dalam perubahan-perubahan yang dilakukan dan diharapkan, perlu dipersiapkan kepala sekolah profesional yang mau dan mampu melakukan perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi terhadap kinerja guru. Kinerja guru adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya dalam membelajarkan siswa. Kinerja tersebut akan tampak dari kesungguhan dalam mengajar, kreatifitas dalam mempergunakan berbagai media, kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran yang inovatif dan kreatif.

Ada beberapa faktor yang bisa menyebabkan guru tidak menunjukkan kinerja yang tinggi. Kompetensi yang dimiliki, merupakan faktor kunci dalam memberhasilkan siswa. Bisa diperkirakan bagaimana mungkin seorang guru bisa memberikan materi pelajaran secara mendalam kepada siswa, sementara kompetensi profesionalnya kurang, atau barangkali bagaimana mungkin bisa dicapai hasil belajar yang maksimal jika seorang guru tidak menguasai banyak metode pembelajaran. Faktor lainnya adalah kurangnya motivasi yang dimiliki oleh guru dalam hal meningkatkan kinerjanya.

Salah satu faktor yang juga ikut mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru secara umum dapat digolongkan kepada dua hal yaitu: faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah keadaan pribadi seorang guru baik secara fisik dan psikis, sedangkan faktor eksternal adalah seluruh lingkungan yang ada di sekitar guru tersebut. Arikunto (1990:243) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru yaitu faktor internal yang terdiri dari sikap berkomunikasi, kemampuan manajemen, minat dan keinginan, intelegensi, intelektual, motivasi, jenis kelamin, umur, dorongan dan kepribadian, jati diri, pengalaman kerja, pendidikan. Faktor eksternal terdiri dari sarana dan prasarana, intensif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja. Mangkunegara (2007:115) 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.

Kinerja guru yang tinggi akan tampak dari kemampuannya melaksanakan tugas sehari-hari untuk mewujudkan tujuan sekolah. Kinerja guru tidak hanya tampak dari hasil yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan peserta didik, namun berkaitan juga dengan bagaimana proses "*transfer knowledge*" itu berlangsung kepada siswa. Oleh sebab itu, untuk mewujudkan sekolah yang berkualitas dan mampu bersaing dengan sekolah lainnya dibutuhkan guru-guru yang memiliki kinerja yang tinggi.

Banyak sudah usaha yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kinerja para guru. Kebijakan tentang sertifikasi guru adalah salah satu upaya

dalam meningkatkan kinerja guru. Karena sangat disadari bahwa kualitas pendidikan yang tinggi hanya akan terwujud apabila para guru memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Pada tahun 2013, PBB melansir data Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan Indonesia menempati posisi 121, sedangkan Malaysia menempati urutan 64 dan Singapura 18. Data UNESCO tahun 2011 juga memperlihatkan hal yang hampir sama, data Education Development Index menunjukkan Indonesia menempati urutan 69 dari 127 negara (<http://satunama.org/2286/ke-mana-arah-pendidikan-kita-refleksi-atas-sistem-dan-pelaksanaan-pendidikan-di-diy/>)

Kinerja yang tidak baik secara nyata juga ditunjukkan oleh sebagian guru-guru di SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung. Melalui hasil observasi dan wawancara penulis dengan Wakil Kepala Sekolah di beberapa SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung, diperoleh informasi bahwa 10 dari 30 guru yang ada tidak menyusun sendiri perangkat pembelajaran tetapi langsung di download dari internet. Masih ada guru yang mengajar dengan cara hanya dengan membaca buku teks, tidak bisa mengoptimalkan sarana dan prasarana yang tersedia di sekolah dan belum bisa mengikuti perkembangan teknologi saat ini. Kepala sekolah yang kurang mampu menunjukkan kepemimpinannya secara optimal ditunjukkan pada proses pengambilan keputusan yang terkadang masih bersifat sentralistik, guru-guru kurang dilibatkan dalam menentukan berbagai kebijakan sekolah, kepala sekolah kurang transparan dalam pengelolaan keuangan. Banyaknya siswa yang masih mengikuti bimbingan di luar sekolah juga merupakan indikasi bahwa siswa dan orang tua masih meragukan kemampuan

guru dalam membekali peserta didik dalam menghadapi Ujian Nasional. Ini merupakan evaluasi diri bagi guru serta sekolah dalam hal pelayanan yang diberikan kepada peserta didiknya.

Persepsi adalah proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengorganisasi, menginterpretasi dan merespon informasi atau objek yang ada di lingkungannya. Robbins (2007:169) mengatakan bahwa persepsi adalah proses yang digunakan individu mengelola dan menafsirkan kesan indra mereka dalam rangka memberikan makna kepada lingkungan mereka.

Dalam hal ini persepsi guru terhadap efektifitas kepemimpinan kepala sekolah adalah bagaimana pandangan atau tanggapan guru mengenai sikap dan perilaku kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu dan dapat memberikan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, bersikap, serta bertingkah laku terhadap yang dipimpinnya (guru dan stafnya). Kepala sekolah dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman wajib membantu guru-guru agar berkembang menjadi guru yang profesional. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan dalam rangka meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Melihat tugas yang begitu banyak, seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Kemampuan ini diperlukan agar dalam mengelola sekolah terjalin suasana yang kondusif. Proses berlangsungnya manajemen sekolah pada intinya adalah saat berlangsungnya pembelajaran, yaitu terjadinya interaksi antara siswa dengan guru yang didukung oleh perangkat lain sebagai bagian dari proses pembelajaran. Daya dukung tersebut adalah: (1) proses kepemimpinan yang menghasilkan keputusan-keputusan kelembagaan, pemotivasian staf, dan penyebaran inovasi; dan (2) proses manajemen yang menghasilkan aturan-aturan penyelenggaraan, pengelolaan kelembagaan, pengelolaan program, pengkoordinasian kegiatan, monitor, dan evaluasi.

Keefektifan kepala sekolah adalah tuntutan yang harus dipenuhi, demi tercapainya tujuan sekolah yang efektif dapat mengelola seluruh sumber daya yang ada di sekolah dengan tepat. Banyak sudah penelitian bahwa peranan kepala sekolah sangat dominan dalam mencapai visi dan misi sekolah. Oleh sebab itu setiap kepala sekolah perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinannya agar lebih efektif.

Efektifitas pelaksanaan kepemimpinan mencakup membuat secara meyakinkan bahwa seseorang memiliki pendidikan yang benar, kemampuan, pengalaman, motivasi dan kepribadian untuk menangani strategi perubahan. Karena itu sifat dasar kepemimpinan adalah motivasi, keputusan, komunikasi dan proses pengendalian akan menentukan efektifitas kepemimpinan dalam mengembangkan suatu iklim dan budaya kondusif untuk membuat kebijakan (Jauch dan Glueck, dalam Syafaruddin 2008:129). Dari pendapat di atas, maka

menjadi pemimpin tidaklah mudah, dibutuhkan spesifikasi, ability dan skill untuk menggerakkan bawahan demi mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan usaha kepala sekolah untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan masyarakat dalam mencapai tujuan dan misi yang telah ditetapkan. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin ditekankan pada kemampuannya untuk mendayagunakan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan sekolah.

Pendidikan seorang pemimpin seperti kepala sekolah sangat diperlukan untuk memimpin sebuah sekolah. Kenyataan banyak ditemukan bahwa kepala sekolah memiliki pendidikan yang lebih rendah dibanding dengan bawahannya. Tentu ini sedikit banyak akan berpengaruh pada pola pemikiran dan arah kebijakan yang akan diambil. Demikian juga dengan kemampuan dalam Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, ada lima kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah yakni kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Jika kepala sekolah tidak memiliki kemampuan di atas, maka tentu efektifitas kepemimpinannya akan rendah.

Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki oleh guru. Motivasi kerja guru merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku guru pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Motivasi kerja guru sangat penting karena akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru.

Apabila seorang guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja guru tersebut juga akan meningkat.

Demikian halnya dengan kecerdasan emosional. Ginanjar (2007:5) mengatakan bahwa kecerdasan emosional ialah mengaktifkan nilai-nilai kita yang paling dalam, lalu mengubahnya dari sesuatu yang kita pikirkan menjadi sesuatu yang kita jalani. Hati tahu hal-hal yang tidak dapat diketahui pikiran. Hati adalah sumber energi dan perasaan mendalam yang menuntut kita belajar, menciptakan kerja sama, memimpin dan melayani.

Sewaktu guru berkomunikasi, emosional turut mempengaruhi pesan yang hendak disampaikan. Menurut Aw (2011:33) suasana emosional menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kadar hubungan interpersonal yang positif. Keserasian suasana emosional ketika berkomunikasi sedang berlangsung, ditunjukkan dengan ekspresi yang relevan. Misalnya ketika seorang guru mengucapkan selamat atas keberhasilan sahabatnya secara verbal, maka juga harus di dukung oleh ekspresi nonverbal yang sesuai, seperti senyum bahagia, tepukan bahu penuh kebanggaan. Sebaliknya ketika seorang sahabat sedang mengalami penderitaan, maka suasana emosional yang diperlukan adalah ucapan yang menghibur dan memotivasi, serta artikulasi pesan verbal yang menegaskan adanya perasaan turut bersedih, serta kesediaan untuk mencari solusi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru sebagai berikut: (1) motivasi

kerja berhubungan dengan kinerja guru (2) kecerdasan emosional berhubungan dengan kinerja guru (3) persepsi guru terhadap efektifitas kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru (4) lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja guru (5) intensif memiliki hubungan dengan kinerja guru (6) kemampuan manajemen memiliki hubungan dengan kinerja guru (7) sikap berkomunikasi memiliki hubungan dengan kinerja guru (8) jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja guru (9) umur berpengaruh dengan kinerja guru (10) pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru (11) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis hanya membatasi masalah yang berhubungan dengan kinerja guru yang ada di SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung yaitu variabel yang berhubungan dengan persepsi guru terhadap efektifitas kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan motivasi kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat hubungan antara guru terhadap efektifitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung?

- b. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung?
- c. Apakah terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap efektifitas kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung?

E. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui hubungan antara persepsi guru terhadap efektifitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung
- b. Mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung
- c. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung
- d. Mengetahui hubungan antara persepsi guru terhadap efektifitas kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Medan Tembung

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun praktis.

a. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teori, dan masukan bagi peneliti lain, menguji teori-teori tentang manajemen pendidikan yang berkaitan dengan persepsi guru terhadap efektifitas kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan emosional, motivasi kerja dan kinerja guru.

b. Manfaat praktis:

- 1) Bagi Guru SMP Negeri Kecamatan Medan Tembung: sebagai bahan masukan bagi guru-guru didalam pengembangan konsep manajemen pendidikan, khususnya yang berkenaan dengan kinerja guru.
- 2) Bagi Kepala Sekolah: sebagai bahan masukan untuk merumuskan kebijakan dan program yang terkait dengan optimalisasi kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.
- 3) Bagi Dinas Pendidikan: sebagai bahan masukan untuk merumuskan kebijakan dan program yang terkait dengan optimalisasi kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, kebijakan dalam mewujudkan guru-guru SMP Negeri yang profesional dalam bidangnya dan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif.
- 4) Bagi Peneliti selanjutnya: sebagai bahan masukan dan rujukan terkait dengan penelitian permasalahan yang sama.