

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Namun pendidikan juga merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Hal ini dapat dilihat bahwa banyak lulusan pendidikan formal yang belum dapat memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja yang tersedia, apalagi menciptakan lapangan kerja baru sebagai presentase penguasaan ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan. (Uno, 2006:85)

Guru sebagai pelaksana pendidikan sekaligus merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan, sehingga dalam pelaksanaan tugas dan kegiatannya guru harus mampu menumbuh kembangkan kreasi dan kreativitasnya sesuai dengan kemajuan teknologi.

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 saat 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 seorang guru setelah melakukan aktivitas profesional dalam proses pembelajaran sekaligus merupakan tolak ukur dari keberhasilan jabatannya. Dengan kinerja guru yang baik, maka guru yang bersangkutan dapat disebut sebagai 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. Seorang guru dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan seorang guru yang tidak puas terhadap kinerjanya 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 faktor internal yang terdiri dari sikap berkomunikasi, kemampuan manajemen, minat dan keinginan, inteligensi, intelektual, motivasi, dorongan dan kepribadian, jati diri. Faktor eksternal terdiri dari sarana dan prasarana, insentif 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.

Kepemimpinan kepala sekolah yang ada dalam suatu lembaga pendidikan adalah hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi dalam suatu sekolah harus mampu memberikan solusi dalam pemecahan pelbagai persoalan yang dihadapi. Hal ini tergantung bagaimana kepala sekolah memimpin dan model kepemimpinan yang bagaimana digunakannya.

Dalam suatu kepemimpinan ada beberapa perilaku dan pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan Ohio menunjukkan bahwa perilaku pemimpin pada dasarnya mengarah pada dua kategori yaitu struktur inisiasi (tugas) dan struktur konsiderasi (hubungan atau perhatian). Kepemimpinan Michigan menunjukkan bahwa perilaku pemimpin memiliki kecenderungan berorientasi kepada bawahan dan berorientasi pada produksi/hasil. Model Leadership Continuum menunjukkan bagaimana perilaku pemimpin terhadap bawahan dalam pembuatan keputusan. Pada sisi lain Managerial Grid yang menggambarkan secara grafik perilaku pemimpin pada dasarnya terdiri dari perilaku yang pusat perhatiannya kepada manusia dan produksi (Tim Fisip UT,2005:2.17)

Lebih lanjut diuraikan bahwa kepemimpinan Ohio adalah suatu perilaku kepemimpinan yang menekankan dua dimensi yaitu struktur inisiasi dan konsiderasi. Jika kedua dimensi ini dipadukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan akan tercapailah keseimbangan antara keduanya yaitu berorientasi kepada tugas dan berorientasi kepada hubungan atau perhatian. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi kepada tugas menekankan penyelesaian tugas dengan sistimatis dan

tepat waktu serta mematuhi aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi kepada perhatian atau hubungan dimana kepala sekolah mempunyai waktu untuk mendengarkan anggota kelompok atau guru, bersahabat dan mudah didekati. Dengan demikian perilaku kepemimpinan kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

Disamping itu pencapaian hasil yang maksimal tentu juga mempunyai kaitan dengan motivasi dari guru tersebut. Maksudnya, bila guru tidak mempunyai target maka ia juga tidak akan berusaha secara sungguh-sungguh dalam mencapai hasil tersebut. Sebaliknya guru yang memiliki motivasi yang tinggi dalam mencapai target, tentu akan berusaha semaksimal mungkin untuk mewujudkan keinginan tersebut. Mangkunegara (2007:76) "menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian". Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Keberadaan seseorang guru di sekolah tidak terlepas dari motivasi berprestasi karena memberikan warna tersendiri kepada kinerja guru yaitu bertugas membina mental siswa, membentuk moral dan membangun kepribadian yang baik sehingga kelak dapat membangun dirinya sendiri, keluarga dan masyarakat sekitarnya. Berarti dapat dikatakan bahwa guru telah memiliki motivasi berprestasi yang tinggi karena dapat dirasakan nyata oleh siswa di kelas maupun di tempat lain melalui kinerja mengajar guru.

Dengan demikian jelaslah bahwa motivasi berprestasi merupakan satu hal yang sangat penting dalam mewujudkan hasil yang optimal, semakin tinggi motivasi

berprestasi yang terdapat pada setiap guru, maka diharapkan sungguh-sungguh melakukan aktivitasnya dalam usaha mencapai hasil yang diinginkan tersebut.

Fenomena yang dihadapi secara umum yang menjadi permasalahan dan tantangan dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari rendahnya mutu guru diantaranya adalah kualitas dan kompetensi guru yang belum memenuhi standar nasional pendidikan. Berdasarkan hasil tes kompetensi guru yang dilakukan Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah yang bekerjasama dengan pusat penilaian Pendidikan pada tahun 2006 menunjukkan bahwa rata-rata nilai kompetensi guru hanya mencapai 42,25%. Angka ini masih relatif jauh dibawah standar nilai kompetensi minimal yang diharapkan 75%. Masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya dan masih rendahnya kesejahteraan guru. Hal ini menimbulkan kurangnya inovasi dan kreatifitas serta daya analisis pandangan jauh ke depan.

Pendidikan kejuruan di tingkat menengah merupakan salah satu lembaga pendidikan kejuruan yang bertujuan meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruannya..Dengan demikian lulusan mampu bekerja di industri, perdagangan dan jasa serta mampu untuk membuka usaha yang sesuai keterampilan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan melalui observasi dan wawancara pada SMK Negeri 1 dan 2 Dolok Sanggul Kabupaten Humbang Hasundutan menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah. Gambaran rendahnya mutu pendidikan kejuruan yaitu kurang kemampuan bekerja sesuai dengan kebutuhan masyarakat,

sebagian lulusan SMK tidak dapat diserap dilapangan kerja karena kompetensi yang mereka miliki belum sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran yang dirasakan selama ini masih kurang efektif dan efisien serta kurang mampu meningkatkan minat belajar siswa.

Dari grand tour dilapangan terdapat kendala yang menunjukkan lemahnya kemampuan guru dalam hal membuat satuan pelajaran, persiapan mengajar sebagai rutinitas belaka, mengajar secara tradisional, guru masih mencari tambahan penghasilan di luar tugas jam mengajar, kehadiran guru hanya sebatas tanggungjawab pada hari mengajar saja, guru malas mengoreksi tugas siswa dan lain-lain. Selain itu bahwa *mind set* guru terhadap program sertifikasi dominan pada kesejahteraan yaitu naiknya gaji bukan pada peningkatan kompetensi dan profesionalitas para guru. Demikian juga kepala sekolah dalam menjalankan tugas kadang-kadang belum mampu mengembangkan strategi dan rencana kegiatan pembelajaran, jalinan hubungan kepala sekolah dengan guru-guru dan sesama guru belum berjalan dengan harmonis. Kurangnya perhatian dan dukungan bagi guru yang berprestasi.

Kenyataan saat ini menunjukkan bahwa guru yang bertugas sehari-hari memiliki kinerja yang berbeda antara guru yang satu dengan yang lainnya dalam melaksanakan tugasnya. Perbedaan kinerja guru tersebut mungkin saja terjadi akibat dari adanya perbedaan tingkat pendidikan, sikap terhadap profesi sebagai guru, kompetensi mengajar guru, perilaku kepemimpinan, motivasi berprestasi guru dan lain-lain. Oleh karena itu sangatlah disadari pentingnya pembinaan guru secara terarah dan terprogram untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru merupakan aktualisasi kemampuan mengajar guru sebagai gambaran kemampuan merencanakan pembelajaran,

melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran. Guru yang mempunyai motivasi untuk berprestasi dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dimungkinkan akan mampu mengajar secara efektif, mengarahkan dan mendayagunakan komponen-komponen belajar mengajar secara optimal dan pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa melalui perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi akan mampu menghasilkan kinerja guru yang tinggi. Karena itu perlu dilakukan penelitian sehingga dapat dijelaskan bagaimana perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi dapat meningkatkan prestasi kinerja guru pada masa yang akan datang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut: (1) kinerja guru dalam pencapaian tujuan pendidikan (2) kinerja mengajar guru (3) motivasi berprestasi guru (4) rutinitas mengajar guru (5) kesejahteraan dengan kinerja guru (6) hubunghan perilakuk kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru (7) hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru (8) hubungsn perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama sama dengan kinerja guru

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka masalah utama dalam penelitian ini dibatasi hanya berkaitan dengan perilaku kepemimpinan

kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Humbang Hasundutan (Kab.Humbahas)

D. Perumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

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

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Humbang Hasundutan

Secara operasional tujuan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Mengetahui hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru
2. Mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.
3. Mengetahui hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Secara Teoritis :

- a.. Untuk menambah wawasan bagi peneliti dalam mengetahui dan memahami pengetahuan ilmiah guna meningkatkan kualitas kinerja guru di SMK Negeri Kabupaten Humbang Hasundutan
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi yang berminat mendalami permasalahan yang sama sebagai penelitian lanjutan.

2. Secara Praktis :

- a. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Humbang Hasundutan yang berhubungan dengan peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.
- b. Sebagai masukan bagi guru dalam upaya peningkatan mutu kinerjanya dalam menjalankan profesinya sebagai guru.