

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Mulyasa (2004:4). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Sardiman (2005:125) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru

tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang mengarahkan dan menuntun siswa dalam belajar. Oleh karena itu kuantitas guru berpengaruh terhadap siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Aspek kualitas yang dimaksudkan adalah tuntutan guru yang lebih profesional

Tugas keprofesionalan guru menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 20 (a) adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh terhadap peningkatan kualitas keluaran atau lulusannya. Oleh karena itu kinerja guru merupakan hal penting dalam penyelenggaraan sekolah khususnya dalam pelaksanaan proses pembelajaran.

Tjutju Y (2002:60) guru sebagai tenaga kependidikan diharapkan dapat memiliki kompetensi profesional yang ditandai sebagai berikut : 1) kemampuan untuk mengembangkan kepribadian, 2) kemampuan untuk menguasai landasan pendidikan, 3) kemampuan untuk menguasai bahan pengajaran, 4) kemampuan untuk menyusun program pengajaran, 5) kemampuan untuk melaksanakan\ program pengajaran, 6) kemampuan untuk menilai hasil dan PBM yang telah dilaksanakan, 7) kemampuan untuk menyelenggarakan program bimbingan, 8) kemampuan untuk menyelenggarakan

administrasi sekolah, 9) kemampuan untuk berinteraksi dengan masyarakat sejawat, 10) kemampuan untuk menyelenggarakan penelitian sederhana.

Profesionalitas dan kualitas kerja para guru tersebut merupakan salah satu faktor penting yang sangat dibutuhkan oleh sekolah untuk mencapai tujuan dalam bidang pendidikan. Profesionalitas dan kualitas kerja para guru juga merupakan indikasi dari adanya komitmen guru terhadap sekolah sebagai suatu organisasi tempatnya mengajar, sehingga dapat dikatakan seorang guru yang memiliki komitmen terhadap sekolah (organisasi) tempatnya mengajar akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, guru, karyawan maupun anak didik seperti yang dikemukakan oleh Pidarta (1995:152). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu : a) Kepemimpinan kepala sekolah; b) Budaya sekolah; c) Harapan-harapan; dan d) Kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian jelaslah bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah akan ikut menentukan baik buruknya tingkat kinerja guru.

Penyelenggaraan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana Mulyasa (2004:25). Hal

tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah juga cenderung bergerak semakin maju, sehingga menuntut penguasaan secara profesional. Menyadari hal tersebut, setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Kepala Sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional akan berusaha mengubah persepsi, sikap dan perilaku kerja bawahan dengan membangun kesadaran para gurunya mengenai pentingnya nilai kerja dan tugas guru, dan mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan sekolah sebagai suatu organisasi. Kepala sekolah tersebut akan terus berusaha menyamakan persepsinya dengan persepsi guru-gurunya untuk mengoptimalkan usaha mereka ke arah tujuan yang ingin dicapai sekolah.

Dengan demikian, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan para gurunya. Gaya kepemimpinan transformasional akan dapat dipersepsi positif jika dapat memenuhi atau mendekati harapan para gurunya mengenai kepemimpinan. Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah tersebut dipersepsikan secara positif, maka antara kepala sekolah dan guru dapat bersama-sama mengoptimalkan usaha ke arah tujuan yang ingin dicapai sekolah, akibatnya tumbuh kepercayaan, kebanggaan, komitmen, rasa hormat dan loyalitas kepada sekolah.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah. Budaya/ organisasi sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan Pidarta (1995:176). Dengan terciptanya iklim organisasi/budaya sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Hal tersebut mencerminkan bahwa budaya sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Namun dalam kenyataannya kinerja guru menurut Supardi (2013:54) kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di SMP serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guruselama melakukan aktivitas pembelajaran. sangat sedih dan memprihatinkan. Hal yang sama disampaikan oleh Sagala (2011:38) menyatakan bahwa kinerja guru selama ini terkesan tidak optimal, guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai tugas rutin, inovasi bagi guru relatif tertutup, kreatifitasnya bukan bagian dari prestasi. Menegaskan bahwa kinerja guru terutama di daerah-daerah tertentu di Indonesia sangat memprihatinkan, bahkan harapan masyarakat terhadap

kinerja dan perilaku menurut Departemen Pendidikan Nasional telah mengembangkan Instrumen Penilaian Kinerja Guru (IPKG) Tahun 2010 yang meliputi tiga komponen yaitu: 1) rencana pembelajaran,; 2) pelaksanaan pembelajaran; dan (3) penilaian pembelajaran.

Fakta rendahnya kinerja guru diperlihatkan oleh hasil survey kemendikbud mengatakan hasil rata-rata UKG hanya 44,5 (dalam butir angka %). Salah satu hasil UKA yang menyebabkan rendahnya hasil UKA Sumatera Utara adalah hasil UKA Kabupaten Batu Bara adanya pengumuman hasil sertifikasi guru 2014 dari kementerian pendidikan dan kebudayaan (kemdikbud) Muhammad Nuh.

Selain itu berdasarkan hasil observasi awal bulan Januari 2014 yang dilakukan terhadap guru-guru SMP di Kecamatan Air Putih Kabupaten Batubara memperlihatkan bahwa rendahnya kinerja dengan indikator: 1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah 2. Budaya sekolah 3. Kinerja sekolah tersebut berdasarkan fakta dan fenomena di atas bahwa terhadap permasalahan rendahnya kinerja guru khususnya guru-guru di tingkat SMP Kecamatan Air Putih Kabupaten Batubara.

Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru, bahkan kinerja tersebut akan menjadi optimal, seperti yang dikemukakan Saerozi (2005:2) bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, budaya sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Menurut Malthis dan Jackson (2001:82) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: 1) kemampuan; 2) motivasi; 3) dukungan fasilitas; 4) jenis pekerjaan yang mereka lakukan; dan 5) hubungan dengan organisasi.

Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen

sekolah baik kepala sekolah, budaya/ iklim sekolah, guru, pegawai, maupun anak didik. Pidarta (1995) dalam Saerozi (2005:2) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugasnya yaitu : 1) kepemimpinan; 2) budaya sekolah; 3) harapan-harapan; dan 4) kepercayaan personalia.

Berdasarkan pandangan di atas, dapat didefinisikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) kesejahteraan; 2) semangat kerja; 3) karakter pribadi. Karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja dan tidak mungkin diteliti secara bersama atau sekaligus, karena keterbatasan peneliti dari segi waktu kemampuan metodologi, biaya dan minat peneliti sehingga faktor yang diduga dalam mempengaruhi kinerja dibatasi pada faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut: (1) Apakah kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru? (2) Apakah budaya sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru? (3) Apakah kepemimpinan dan budaya sekolah secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja guru?. 4) Budaya organisasi kepala sekolah masih belum terealisasi; 5) Kurangnya komunikasi dan hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan bawahannya yaitu guru dan staf pengajar lainnya.

C. Batasan Masalah

Melihat kompleksnya permasalahan yang mempengaruhi kinerja guru sebagaimana diuraikan pada latar belakang dan identifikasi masalah diatas, karena

keterbatasan peneliti dari segi waktu, keuangan metodologi dan minat peneliti, kesalahan yang akan dipelajari dalam penelitian ini dibatasi pada aspek kinerja yang diduga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan budaya sekolah terhadap kinerja guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Dengan demikian masalah utama peneliti adalah kinerja guru yang diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Air Putih Kabupaten Batubara.
2. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Air Putih Kabupaten Batubara.
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap budaya sekolah di SMP Negeri Kecamatan Air Putih Kabupaten Batubara.
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui budaya sekolah di SMP Negeri Kecamatan Air Putih Kabupaten Batubara.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mendapatkan data empirik, menganalisis data, menemukan model hasil analisis serta menguji kebermaknaan pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Air Putih Kabupaten Batubara.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Air Putih Kabupaten Batubara.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap budaya sekolah di SMP Negeri Kecamatan Air Putih Kabupaten Batubara.
4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui budaya sekolah di SMP Negeri Kecamatan Air Putih Kabupaten Batubara.

F. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini dapat tercapai, maka penelitian ini akan bermanfaat:

1. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Batubara, sebagai informasi dalam menyusun kebijakan peningkatan kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya sekolah
2. Bagi Kepala Sekolah dalam upaya memperbaiki, meningkatkan, dan mengembangkan kinerja guru yaitu (1) prestasi peserta didik; (2) kesempatan pendidikan yang lebih tinggi; (3) kesempatan kerja, dan (4) pengembangan diri.

3. Bagi guru di SMP Negeri Kecamatan Air Putih Kabupaten Batubara untuk dijadikan pertimbangan secara kontekstual dan konseptual operasional dalam merumuskan pola pengembangan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Air Putih Kabupaten Batubara.
4. Bagi peneliti sebagai bahan masukan dan perbandingan dalam melaksanakan pembelajaran khususnya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

