

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Proses pendidikan dan pengajaran di sekolah dapat berhasil apabila operasionalisasi sekolah didasarkan pada landasan formal berupa undang-undang pendidikan yang dibantu oleh sarana dan prasarana yang memadai serta dimotori oleh tenaga kependidikan yang profesional, dan bertanggungjawab. Sarana apapun yang dihadirkan oleh teknologi maju untuk pengembangan pendidikan, tidak akan pernah mampu menggantikan peranan guru yang begitu sentral.

Peranan guru sangat menentukan karena kedudukannya sebagai pemimpin diantara murid-muridnya. Guru bertanggung jawab untuk mengorganisasikan dan mengontrol kelas serta menciptakan situasi yang kondusif agar peserta didik memperoleh pengalaman belajar yang maksimal. Karena itu, tugas guru bukan hanya sebagai pemberi ilmu pengetahuan tetapi juga menciptakan situasi belajar untuk menghasilkan pengalaman belajar serta merangsang kreativitas mereka.

Sadiman (2000) mengungkapkan bahwa guru dikatakan sebagai pendidik dan pembimbing. Guru sebagai pendidik, karena di samping menyampaikan ilmu pengetahuan, juga *transfer of values*, menanamkan nilai-nilai dan sikap mental serta melatih berbagai ketrampilan dalam upaya mengantarkan anak didik kearah

kedewasaannya. Oleh karena itu guru harus memiliki kepribadian yang baik, dapat sebagai anutan, sehingga nantinya dapat memanusiaakan manusia. Untuk itu maka guru harus juga melakukan kegiatan bimbingan yakni menuntun anak didik dan memberikan lingkungan yang sesuai dengan arah dan tujuan yang dicita-citakan. (Sadiman AM, 2000).

Lebih lanjut Sadiman mengatakan untuk melaksanakan tugasnya, secara operasional, guru harus memiliki beberapa peranan antara lain sebagai : informator, organisator, motivator, fasilitator, mediator, konselor, evaluator. Dalam kaitan ini perlu diciptakan hubungan baik antara guru dan siswa, termasuk pengembangan hubungan secara informal dan contact hours (Sadiman AM, 2000).

Selanjutnya Muhammad (2002) mengatakan “ Karakter guru yang ideal antara lain : memiliki semangat juang yang tinggi serta kualitas iman dan takwa yang mantap. Mampu mewujudkan dirinya dalam keterkaitan dan padanan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan Iptek (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi), mampu belajar dan bekerjasama dengan profesi lain; memiliki etos kerja yang kuat; memiliki kejelasan dan memiliki pengembangan jenjang karir, memiliki profesionalisme yang tinggi; guru yang memiliki kesejahteraan lahir dan bathin material dan non-material; memiliki wawasan masa depan; mampu melaksanakan fungsi dan peranannya.” (H. Muhammad Surya 2002)

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa guru yang bertanggungjawab akan berusaha melaksanakan fungsi dan peranannya dengan memahami tujuan-tujuan yang telah digariskan dan mempersiapkan dirinya dalam mengelola pendidikan dan pengajaran di kelas. Sehingga mampu melaksanakan tugas utamanya, seperti : mendidik, mengajar, membimbing, mengelola kelas yang dipimpinnya, membina siswa-siswi yang menjadi asuhannya; sebagai pelaksana program kegiatan pendidikan maka guru merupakan motor penggerak pencapaian tujuan pendidikan. Dan secara konseptual guru yang memiliki kinerja baik itulah yang diharapkan dan diidamkan oleh anak didik, orangtua, masyarakat dan pemerintah.

Manan mengungkapkan penyelenggaraan kegiatan proses pendidikan dapat mencapai hasil yang optimal bila kinerja guru baik. Guru merupakan pelaksana operasional program pendidikan di sekolah. Walaupun semua pihak mengakui bahwa dalam sistem persekolahan kurikulum, tenaga non pengajar, sarana dan prasarana adalah faktor-faktor penting. Tetapi “ tanpa guru yang bermutu, berdedikasi dan berwibawa, semua masukan lain tidak akan mempunyai arti banyak “ (Manan, 1989, h.111).

Dewasa ini keberadaan guru baik melalui pemberitaan media massa maupun pandangan masyarakat, memang kerap dipublikasikan dengan muatan

negatif. Banyak yang menuding bahkan kadang-kadang mencemooh dan tatkala kualitas siswa yang diluluskan kurang memenuhi tuntutan masyarakat.

Apalagi dengan semakin merosot/rendahnya mutu pendidikan di Indonesia saat ini. Rendahnya mutu pendidikan ini, merupakan masalah pokok pendidikan nasional yang sudah banyak dikeluhkan dan diperbincangkan dikalangan luas. Terbukti dengan laporan hasil penilaian SDM di negara kita oleh Program Pembangunan PBB (UNDP) pada tahun 2002 Indonesia berada di urutan 110 dari negara-negara di dunia. Selanjutnya Penelitian Lembaga Konsultan Internasional di Singapura tahun 2001 juga menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia menempati urutan ke - 12 dari 12 negara Asia Pasifik (Lap. Media SCTV Juli 2003)

Bertolak dari kenyataan ini, maka upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan keharusan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi dan sungguh sangat mendesak. Tampubolon (2002) menegaskan bahwa dalam upaya untuk mengatasi kemerosotan pendidikan di Indonesia terdapat lima akar masalah yang harus diatasi yaitu 1) komitmen pemerintah terhadap pendidikan sangat lemah, 2) pandangan filosofis pendidikan sangat lemah, 3) sistim pemberdayaan guru sangat lemah, 4) manajemen yang sentralistis dan birokratis, dan 5) metode pengajaran yang paternalistis.

Upaya pengembangan SDM merupakan salah satu tugas guru yang hakiki karena guru sangat berperan dalam meningkatkan kecerdasan anak didik. Guru harus

bersikap profesional serta memiliki rasa kecintaan dan hati nurani yang baik terhadap pekerjaannya sesuai dengan profesinya sebagai guru yang selalu memperhatikan perkembangan pendidikan baik di lingkungan sekolah maupun diluar saekolah. Untuk dapat melakukan tugas profesinya dengan baik, guru harus berupaya mengembangkan dirinya, berinovasi, belajar secara terus menerus, serta memiliki tanggung jawab bagi kemajuan anak didiknya. Oleh sebab itu, profesi guru serta kinerjanya berada pada posisi kunci dalam upaya memajukan dan meningkatkan pendidikan.

Keadaan empirik etos kerja para guru saat ini tidak lagi sinergis dengan peran dan tugas profesinya dengan benar. Sikap mental guru dan etos kerja dinilai belum, sepenuhnya sesuai dengan profesi dan kode etik. Guru masih ada yang belum berpegang pada orientasi kerja sebagai guru, misalnya, menjadi guru hanya sekedar mendapatkan status sosial pegawai negeri. Demikian pula diantara mereka ada yang menjadi guru karena terpaksa, padahal kinerja guru akan menentukan keberhasilan pendidikan dalam menyiapkan SDM yang mampu bersaing dengan bangsa lain. Oleh sebab itu pekerjaan guru tidaklah mudah (Forwas, 1999).

Jika dilihat dari manajemen sekolah, sebenarnya kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru tersebut, seperti yang dikemukakan Samani (1999) bahwa seorang kepala sekolah sangat berpengaruh dalam pengembangan lembaganya karena lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di

sekolah dan bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Kemampuan kepala sekolah mengaplikasikan gaya kepemimpinan dan mengimplementasikan supervisi secara demokratis akan terlihat melalui peningkatan mutu pendidikan disekolahnya. Kepala sekolah dengan pengaruhnya akan membuat guru berinovasi yakni mempunyai ide baru untuk memperbaiki proses, hasil, atau layanan jasa pendidikan kearah yang lebih baik. Inovasi dimaksud merupakan perubahan menuju kearah perbaikan yang berguna dan bermamfaat. Jadi prakarsa peningkatan kinerja para guru tersebut sebagian besar berada ditangan kepala sekolah sebagai pemimpin.

Kepemimpinan pada hakekatnya merupakan inti dalam proses manajemen. Keberhasilan sekolah dalam melaksanakan misi yang diembannya harus didukung oleh kemampuan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah harus dapat mengelola sekolahnya agar berkembang maju dari waktu ke waktu, sumber daya yang ada harus diberdayakan sedemikian rupa. Para guru digerakkan secara efektif dan hubungan baik antara mereka terus dibina agar tercipta suasana yang aman, positif menyenangkan dan menggairahkan. Demikian pula penataan administrasi dan ketatalaksanaan perlu di kondisikan sedemikian rupa sehingga dapat membantu kelancaran kegiatan belajar mengajar disekolah. Hal ini semua mengisyaratkan perlunya penerapan gaya kepemimpinan dan pelaksanaan supervisi pendidikan yang baik dan terarah.

Jadi kinerja guru yang baik diduga banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan implementasi supervisi kepala sekolah di mana guru itu bertugas. Karena dalam kepemimpinan kepala sekolah cara kepemimpinan atau gaya kepemimpinan kepala sekolah memimpin bawahannya (guru-guru) sangat berpengaruh terhadap cara kerja guru atau kinerja guru.

Dalam gaya kepemimpinan kontingensi, gaya kepemimpinan seseorang didasarkan atas orientasinya yaitu : gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dan yang berorientasi kepada tugas. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan memprioritaskan hubungan yang harmonis dengan bawahannya, hubungan yang mapan antara sesama anggota (guru). Di sini pemimpin melihat bawahannya sebagai teman sekerja (*co-worker*).

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang berorientasi dengan tugas menekankan tuntutan terhadap penyelesaian tugas dengan sempurna oleh bawahannya dikenal dengan seseorang yang menyukai kerja keras (*hard-working*). Sehingga dengan kepemimpinan yang menekankan pada hubungan harmonis dan kerja keras terhadap bawahannya dapat mempengaruhi kinerja yang lebih baik dan meningkat.

Demikian juga dengan pelaksanaan supervisi demokratis di mana supervisi itu dilaksanakan dalam suasana demokratis bukan dengan paksaan, dan kepala sekolah sebagai partner atau rekan bagi guru-guru dengan kemampuan dan

kewibawaannya untuk menolong mereka. Supervisi yang demokratis, selalu menghargai kepribadian guru-guru, dimana guru sebagai individu memiliki kebebasan berpikir dan berinisiatif, mengembangkan kemampuannya dan berpartisipasi dalam perbaikan pengajaran. Konsep supervisi yang demokratis itu dirasa tepat, di mana tiada lagi jurang pemisah struktural antara supervisor (kepala sekolah) dan guru-guru, pimpinan dan bawahan karena semuanya sederajat, bekerja bersama sebagai “*co-workers*” dalam pemecahan problema pengajaran. Jadi dengan penerapan gaya kepemimpinan dan pelaksanaan supervisi pendidikan yang baik kinerja guru dapat meningkat lebih baik. Dan kinerja guru yang baik akan berpengaruh dalam menciptakan suasana/situasi belajar mengajar yang lebih kondusif dan menyenangkan sehingga dapat diharapkan untuk melahirkan murid-murid yang mempunyai kualitas yang lebih baik.

Peneliti menduga bahwa kepemimpinan kontingensi dan implementasi supervisi demokratis belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Dalam observasi yang peneliti lakukan ada sebagian guru yang mengaku bahwa gaya kepemimpinan dan implementasi supervisi demokratis kepala sekolahnya kurang baik dan tepat. Berdasarkan isu dan hasil observasi tersebut di atas maka peneliti merasa perlu untuk meneliti gaya kepemimpinan kontingensi dan implementasi supervisi demokratis dan hubungannya dengan kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah diatas banyak variabel-variabel yang diduga berperan dalam kinerja guru seperti : 1) keefektifan gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat berpengaruh dengan kinerja guru. Kepala sekolah dalam menerapkan gaya kepemimpinan kontingensi sebaiknya menyesuaikan dengan situasi dan kondisi dilapangan. 2) pelaksanaan supervisi pendidikan di sekolah. Implementasi supervisi pendidikan yang bersifat demokratis juga sangat berpengaruh dengan kinerja guru. Karena supervisi demokratis itu dilaksanakan bukan dengan paksaan akan tetapi dilaksanakan berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga guru-guru merasa aman untuk melaksanakan tugasnya. 3) sarana dan prasarana belajar juga berpengaruh terhadap kinerja guru sebab jika sarana dan prasarana yang kurang memadai akan mengakibatkan terganggunya kelancaran proses belajar mengajar di dalam kelas, sehingga dapat mengakibatkan kinerja guru yang kurang baik. 4) kualifikasi guru yang bersangkutan, kualifikasi ini juga menentukan kinerja guru tersebut sebab kemampuan dan kualifikasi yang kurang baik akan mengakibatkan kinerja yang kurang baik. Berkaitan dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapatlah diidentifikasi beberapa masalah antara lain .

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kontingensi kepala sekolah dengan kinerja guru SLTP Negeri di kota Medan ?

2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara implementasi supervisi demokratis kepala sekolah dengan kinerja guru di SLTP Negeri di kota Medan ?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara ketersediaan sarana dan prasarana dengan kinerja guru di SLTP Negeri di kota Medan ?
4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kualifikasi guru dengan kinerja guru di SLTP Negeri di kota Medan ?

C. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah diatas ada beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru akan tetapi peneliti membatasi pada dua variabel bebas, yaitu : Gaya Kepemimpinan Kontingensi Kepala Sekolah, dan Implementasi Supervisi Demokratis Kepala Sekolah dengan kinerja guru sebagai variabel terikat.

Kedua variabel tersebut diperkirakan cukup kuat mempengaruhi kinerja guru. Karena dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari para guru berinteraksi dengan kepala sekolah. Hasil interaksi itu menjadikan guru memperoleh persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah misalnya : dalam memberikan pengarahan kepada guru, memberikan motivasi kepada guru, berkomunikasi dengan guru, membantu guru memberikan motivasi kepada siswa, membimbing serta membina guru, dan mengawasi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Objek penelitian inipun dibatasi pada kepala sekolah SLTP Negeri di Kota Medan, yang telah bertugas

minimal selama satu tahun. Hal ini dilakukan berdasarkan pertimbangan bahwa kepala sekolah yang telah bertugas sudah memiliki gambaran dan pengalaman tentang lingkungan kerjanya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah yang dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kontingensi kepala sekolah dengan kinerja guru ?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara implementasi supervisi demokratis kepala sekolah dengan kinerja guru ?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kontingensi dan implementasi supervisi demokratis kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara Gaya kepemimpinan Kontingensi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SLTP Negeri Kota Medan.

2. Untuk mengetahui hubungan antara Implementasi Supervisi Demokratis Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SLTP Negeri Kota Medan.
3. Untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kontingensi dan Implementasi Supervisi Demokratis Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SLTP Negeri Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Guru sebagai bahan masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya.
2. Para pengelola SLTP di kota Medan sebagai masukan dalam membuat perencanaan, pengawasan dan evaluasi terhadap lembaga yang dipimpinnya.
3. Dinas Pendidikan kota Medan sebagai bahan masukan dalam pembinaan Kepala sekolah dan Guru untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Praktisi pendidikan untuk pemanfaatan keilmuan dan perbaikan pendidikan
5. Peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan kinerja guru.

THE
Character Building
UNIVERSITY