

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Guru ataupun guru BK merupakan tenaga pendidik yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah, karena mereka merupakan unsur manusia yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Untuk itu kinerjanya perlu ditingkatkan.

Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas yang dilakukan oleh seorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan cara ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, penciptaan dan pemeliharaan program belajar mengajar serta penilaian hasil yang optimal. Kinerja guru yang tinggi dapat ditampilkan apabila guru setiap saat meningkatkan wawasan dan kemampuan diri baik secara formal maupun informal. Pemahaman yang baik terhadap berbagai konsep akan memberikan kerangka dasar tindakan. Latihan yang spesifik dan berkesinambungan akan meningkatkan keterampilan dalam memberikan layanan.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik organisasi yang mempengaruhi diantaranya imbalan, penetapan tujuan, seleksi, latihan dan pengembangan, kepemimpinan serta struktur organisasi. Sedangkan karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi adalah penilaian pekerjaan, umpan balik prestasi, desain pekerjaan, serta jadwal kerja. Dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja

seorang guru BK ada diantaranya kepemimpinan kepala sekolah yang ikut mempengaruhinya.

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Ordway Tead (Ahmadi, 2007:114) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama menuju pada kesesuaian tujuan yang mereka inginkan. Menurut Mulyasa dalam Karwati dan Priansa (2013 : 116) kepala sekolah mempunyai tugas profesional sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (E.Mulyasa dalam Karwati dan Priansa, 2013 : 38).

Sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, seorang kepala sekolah haruslah memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan, oleh karena itu kepala sekolah haruslah mempunyai kepribadian dan sifat-sifat kepemimpinan.

Dimungkinkan adanya kombinasi lain, seseorang boleh jadi pimpinan yang lemah, tetapi masih merupakan manajer/pemimpin yang relatif khususnya

apabila ia kebetulan mengelola orang-orang yang sangat memahami pekerjaan mereka dan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Namun keadaan seperti ini kecil kemungkinannya dan karenanya kita berharap agar para kepala sekolah sebagai pimpinan memiliki kemampuan kepemimpinan yang cukup tinggi.

Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya. Agar kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahannya maka harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin hendaknya menyadari dan tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Oleh sebab itu salah satu tugas kepala sekolah adalah untuk bisa menciptakan guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Lebih jauh kepala sekolah sebagai pimpinan harus mengetahui kinerja guru-gurunya. Karena kinerja paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi

sekolah, hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lain. Sedangkan bagi guru penilaian dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sehingga secara berkala hendaknya mengadakan penilaian kinerja guru-gurunya.

Berdasarkan observasi dan pengalaman peneliti selama masa PPL, ada banyak ketimpangan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru BK. Tugas ataupun kinerja guru di sekolah-sekolah pada umumnya belum optimal terkhusus guru BK, dimana masih dijumpain guru yang kurang mampu menyusun program yang didalam penyusunannya program dibuat tanpa didahului kegiatan *assesment* atau mengidentifikasi aspek-aspek kebutuhan siswa yang dijadikan bahan masukan bagi penyusunan program. Dimana program yang dibuat terkadang hanya menyalin program dari sekolah lain atau menggunakan program tahun sebelumnya dan hanya mengganti tahunnya saja tanpa dievaluasi program mana yang harus diubah atau diperbaiki dan dilanjutkan lagi.

Permasalahan lainnya adalah tampak sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, salah satunya adalah guru BK yang hanya menangani siswa/i yang bermasalah (bolos sekolah, terlambat, tidak hadir/alpa, membuat keributan di dalam kelas, tidak mematuhi peraturan sekolah, petugas memukul lonceng/bel, dan sebagainya),

tidak adanya jam khusus untuk layanan bimbingan kelompok/klasikal, dan guru yang tidak sesuai dengan jurusan/keahlian dibidangnya.

Hal ini bisa terjadi disebabkan kepemimpinan kepala sekolah yang tidak tepat dalam mengorganisasikan koordinator BK di sekolah. Fasilitas untuk melakukan berbagai macam layanan BK belum tersedia secara optimal baik itu ruangan untuk melakukan konseling, alat dan media yang disediakan pun masih sangat terbatas. Terlebih lagi pembagian kerja yang tidak sesuai dengan tugas guru BK juga menjadi faktor kurangnya kinerja seorang konselor. Guru BK ditugaskan untuk menjaga piket dan menghukum semua siswa yang melanggar peraturan sekolah adalah tugas yang diutamakan oleh kepala sekolah, padahal sebenarnya lingkup layanan BK jauh lebih luas daripada itu.

Dengan adanya penilaian kinerja kepala sekolah akan memperoleh informasi tentang keberhasilan atau kegagalan gurunya dalam menjalankan tugas masing-masing. Kinerja penting untuk diteliti, karena ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi/ sekolah adalah kinerja atau pelaksanaan pekerjaannya, sehingga kemajuan sekolah banyak dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah.

Bersasarkan latar belakang ini serta fenomena yang terjadi dilapangan maka penulis menganggap penting untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru BK Se-Kota Medan Tahun Ajaran 2015/2016.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi yaitu:

1. Guru BK kurang mampu menyusun program dengan mengidentifikasi aspek-aspek kebutuhan siswa dengan menggunakan *assessment*.
2. Guru BK belum menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, contohnya guru BK hanya difungsikan untuk menghukum siswa yang melanggar peraturan sekolah
3. Tidak tersedia jam pelajaran untuk layanan bimbingan konseling di dalam kelas
4. Guru BK yang tidak sesuai dengan jurusan atau keahlian dibidangnya.
5. Fasilitas untuk melakukan berbagai layanan BK belum tersedia secara optimal baik itu ruangan untuk melakukan konseling, maupun alat dan media yang disediakan masih sangat terbatas.

1.3 Batasan Masalah

Disebabkan berbagai keterbatasan yang dimiliki, baik waktu dan pengalaman, maka peneliti hanya membantasi permasalahan penelitian pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru BK se-Kota Medan Tahun Ajaran 2015/2016.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut “apakah ada pengaruh

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru BK se-Kota Medan Tahun Ajaran 2015/2016?”

1.5 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah: “untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru BK se-Kota Medan Tahun Ajaran 2015/2016.”

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan hasil dari suatu penelitian yang dilaksanakan, baik bagi peneliti maupun orang lain yakni dalam rangka penambahan ilmu. Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

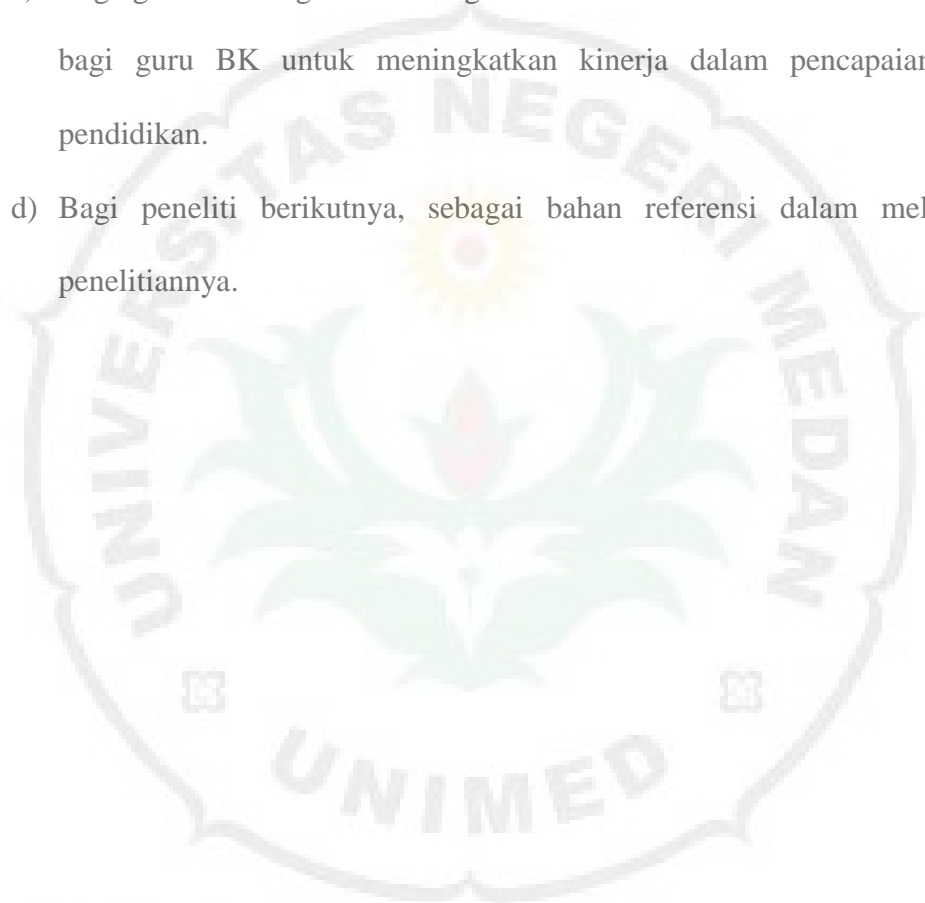
1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru BK se-Kota Madya Medan Tahun Ajaran 2015/2016, serta untuk menambah teori mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru BK.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a) Bagi peneliti, proses penelitian ini memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru BK

- b) Bagi kepala sekolah, sebagai bahan acuan untuk lebih mendukung para guru pembimbing atau konselor dalam menjalankan program bimbingan dan konseling di sekolah.
- c) Bagi guru bimbingan konseling atau konselor adalah memberi motivasi bagi guru BK untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian mutu pendidikan.
- d) Bagi peneliti berikutnya, sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitiannya.



THE
Character Building
UNIVERSITY