

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Baik buruknya kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh guru dalam proses pendidikan. Untuk menjadi seorang guru harus memiliki keahlian khusus, karena guru merupakan jabatan profesional. Pekerjaan sebagai guru tidak dapat dilakukan sembarang orang yang tidak memiliki keahlian dalam bidang keguruan. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak hanya dituntut menguasai bahan ajar, tetapi harus memiliki kepribadian dan integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat.

Mengingat pentingnya peranan guru dalam proses pendidikan, maka seorang guru harus memiliki sejumlah kompetensi dalam rangka melaksanakan tugas- tugasnya. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 10 disebutkan bahwa kompetensi guru itu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 disebutkan pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya pada lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru Point B disebutkan bahwa standar kompetensi

guru ini dikembangkan secara utuh dari keempat kompetensi utama tersebut dan terintegrasi dalam kinerja guru.

Sanjaya (2008:279) menjelaskan kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi kepribadian merupakan sosok yang memiliki kepribadian ideal yang dianggap sebagai model atau panutan. Kompetensi sosial berhubungan dengan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial. Kompetensi profesional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan.

Dengan kompetensi yang dimiliki guru, idealnya guru menunjukkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik di sekolah maupun tugas pengabdianya di masyarakat. Dalam proses pembelajaran di sekolah guru harus mampu merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai kemajuan dan hasil belajar siswa. Di dalam masyarakat, guru ditempatkan pada posisi yang terhormat karena dari seorang guru diharapkan masyarakat mendapatkan ilmu pengetahuan dan dapat menyelesaikan aneka ragam permasalahan yang dihadapi masyarakat.

Sabri (2007:65) mengemukakan bahwa masyarakat mendudukan guru pada tempat terhormat dalam masyarakat yakni didepan memberi teladan, ditengah-tengah membangun dan dibelakang memberi dorongan dan motivasi yang dikenal dengan: *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*. Kedudukan ini merupakan suatu penghargaan masyarakat yang tidak kecil artinya bagi guru. Penghargaan ini sekaligus menjadi tantangan yang

menuntut kinerja yang senantiasa terpuji dan teruji dari setiap guru, bukan saja di depan kelas tetapi juga di tengah-tengah masyarakat.

Berdasarkan kenyataan berbagai pihak masih mempertanyakan kualitas penyelenggaraan pendidikan dan optimalisasi kinerja guru. Sagala (2007:38) mengemukakan bahwa kinerja guru selama ini tidak optimal. Guru selama ini melaksanakan tugas hanya sebagai kegiatan rutin, kurang kreativitas. Inovasi bagi guru relatif tertutup dan kreatifitasnya bukan merupakan bagian dari prestasi. Hasil penataran guru pada berbagai bidang studi belum menunjukkan daya kerja yang berbeda dibandingkan dengan yang tidak mengikuti penataran.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Selatan menunjukkan nilai ujian nasional SMP Negeri di Kabupaten Tapanuli Selatan Tahun Pelajaran 2007/2008 masih rendah, yakni rata-rata 6,60 dari 4 (empat) mata pelajaran yang diujikan. Rendahnya rata-rata nilai ujian nasional ini merupakan salah satu gambaran kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang masih rendah.

Rendahnya kinerja guru ini sesuai pula dengan hasil studi pendahuluan yang penulis lakukan pada tanggal 05 Januari – 21 Pebruari 2009 di SMP Kecamatan Sipirok Kabupaten Tapanuli Selatan. Dari instrumen yang disampaikan kepada guru menunjukkan bahwa rata-rata guru telah menyusun silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), berdasarkan observasi penulis, guru belum secara mandiri mengembangkan silabus dan RPP. Silabus dan RPP diperoleh dari pihak lain kemudian ditulis kembali oleh guru. Hal ini terlihat dalam rencana penggunaan metode dan media pembelajaran. Dalam rencana pembelajaran, metode yang digunakan adalah praktek di laboratorium,

kenyataannya laboratorium dan alat laboratorium tidak tersedia di sekolah. Dalam rencana penggunaan media tertulis guru menggunakan media elektronik berupa proyektor, kenyataannya di sekolah tidak tersedia alat tersebut.

Dalam pelaksanaan proses pembelajaran guru masih rendah dalam penggunaan media, melakukan evaluasi, proses perbaikan dan pengayaan. Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan dimana guru masih jarang menggunakan media dan melakukan ulangan setiap akhir satu kompetensi dasar.

Secara keseluruhan hasil instrumen yang disampaikan kepada guru menunjukkan skor rata-rata kinerja guru adalah 53,70 atau 71,60 %. Artinya dari data instrumen yang disampaikan 71,60% guru telah bekerja sesuai tugasnya. Hasil studi pendahuluan ini perlu diteliti lebih lanjut dengan mengkaji berbagai faktor yang dapat mempengaruhi atau memiliki hubungan dengan kinerja guru.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan sekolah. Kinerja guru yang dimaksudkan adalah hasil kerja dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja serta disiplin profesional guru. Tugas guru dalam proses pembelajaran bukan saja mengajar semata, tetapi dimulai dari proses perencanaan sampai dengan penilaian. Tugas guru tersebut tidak mudah dilakukan apabila guru tidak memiliki kemampuan, motivasi dan lingkungan yang mendukung guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Dari analisis studi pendahuluan menunjukkan bahwa guru memiliki dokumen pembelajaran berupa silabus dan RPP dengan cara mendapatkan dari pihak lain yang kemudian disalin kembali menjadi miliknya. Hal ini berarti bahwa

kinerja guru belum memenuhi kriteria profesional. Kinerja guru yang demikian tidak akan terjadi jika kontrol dan pembinaan dari kepala sekolah mencukupi.

Rendahnya kinerja guru ini menunjukkan pula rendahnya kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu penulis merasa penting melakukan penelitian kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud adalah perihal perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Perilaku kepemimpinan sebagaimana dijelaskan Yulk (2007:90) mencakup perilaku kepemimpinan yang berorientasi tugas dan perilaku kepemimpinan yang berorientasi hubungan yang dikaitkan dengan efektivitas kepemimpinan. Perencanaan, melakukan penjelasan dan pengawasan merupakan perilaku penting yang berorientasi tugas yang secara bersama-sama mempengaruhi kinerja bawahan. Memberi dukungan, mengembangkan dan memberikan pengakuan merupakan perilaku penting yang berorientasi pada hubungan.

Sesuai dengan hasil riset Abd. Karim Masaong Tahun 2004 dalam Usman (2006:320) menyimpulkan: “terdapat hubungan yang signifikan antara semangat kerja dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap semangat kerja guru sebesar 67,65%”. Oleh karena itu perilaku kepemimpinan kepala sekolah perlu dikaji melalui penelitian, apakah perilaku kepemimpinan kepala sekolah berhubungan dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran?.

Di samping perilaku kepemimpinan kepala sekolah, faktor lain yang perlu dikaji melalui penelitian ini adalah motivasi kerja kepala sekolah. Menurut Usman (2006:223) ”motivasi kerja diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja”. Dengan

demikian motivasi kerja kepala sekolah dapat diartikan sebagai suatu dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri kepala sekolah untuk melaksanakan tugas –tugas kepemimpinannya.

Munculnya motivasi kerja yang baik dari kepala sekolah diharapkan akan mendorong kinerja guru yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Snair (2008:5) mengemukakan bahwa pemimpin motivasional sebagai seorang yang menggunakan proses menginspirasi dan membujuk orang lain dengan mengombinasikan tindakan, sikap, dan kepribadian yang menyenangkan. Pemimpin yang memiliki motivasi tinggi akan menggunakan persona yang enerjik dan menginspirasi, membuat keputusan yang tepat, berkomunikasi dengan jelas, mendengarkan dengan baik, selalu menggunakan buku kegiatan dan menyusun agenda, dan bersikap tegas tetapi adil.

Berdasarkan pada uraian di atas, penulis merasa penting mengadakan penelitian tentang perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah serta hubungan antara perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Tapanuli Selatan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, kinerja guru masih rendah. Sebagai seorang guru seharusnya menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas karena seorang guru telah dibekali berbagai kompetensi untuk menjadi seorang guru. Kenapa kinerja guru rendah?.

Untuk menjawab pertanyaan tersebut perlu diidentifikasi berbagai masalah yang berhubungan dengan kinerja guru.

Dalam suatu lembaga pendidikan atau sekolah sering ditemui kesenjangan atau ketidak harmonisan hubungan antara guru dengan guru dan antara guru dengan kepala sekolah. Persoalan lain adalah kurangnya kepercayaan guru terhadap kepala sekolah. Pelaksanaan tugas guru terkesan asal jadi atau sering lebih memperhatikan hak dari pada kewajiban. Hal ini berarti kepala sekolah kurang mampu memberdayakan guru secara optimal. Guru bertugas hanya sebagai rutinitas saja dan masih banyak persoalan lain yang berhubungan dengan kinerja guru, baik yang bersumber dari diri guru seperti inteligensi, sikap, kemampuan profesional dan yang bersumber dari luar diri guru seperti keamanan, suasana atau iklim kerja, kepemimpinan dan pengawasan.

Dalam proses pembelajaran tugas sebagai seorang guru meliputi tiga tugas utama yaitu: (1) merencanakan proses pembelajaran; (2) melaksanakan proses pembelajaran; dan (3) menilai hasil belajar siswa. Masalahnya kemudian adalah (a) apakah guru selama ini telah melaksanakan tugas proses pembelajaran dengan baik?, (b) apakah guru selama ini menyusun sendiri silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran?, (c) apakah dalam penyusunan rencana proses pembelajaran guru mendapat arahan dari kepala sekolah?, (d) apakah guru selama ini telah melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran?, (e) apakah dalam pelaksanaan pembelajaran guru menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan?, (f) apakah fasilitas yang tersedia disekolah mendorong guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik?, (g) apakah kepala sekolah memiliki motivasi kerja

yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya?, (h) apakah guru mendapat motivasi dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerjanya?, (i) jika ya, dalam bentuk apa motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya?, (j) apakah motivasi kerja kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru?, (k) apakah kepala sekolah selalu memperlihatkan perilaku kepemimpinan yang dapat menarik simpati guru untuk melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan dan pengabdian?, (l) apakah di sekolah terbina kerjasama yang baik antar guru dalam meningkatkan kinerja guru?, (m) apakah perilaku kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan kinerja guru?, dan masih banyak pertanyaan-pertanyaan yang muncul berkaitan dengan kinerja dalam proses pembelajaran.

Berbagai pertanyaan yang diuraikan di atas adalah merupakan rangkaian identifikasi masalah yang berhubungan dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah menunjukkan berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja guru baik faktor yang berasal dari diri guru maupun dari luar diri guru. Dalam penelitian akan dikaji faktor diluar diri guru berkaitan dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja kepala sekolah dan hubungannya dengan pelaksanaan tugas-tugas guru dalam proses pembelajaran. Faktor lain seperti kemampuan profesional, iklim sekolah, keamanan dan faktor-faktor lain tidak termasuk dalam

kajian penelitian ini. Hal ini mengingat keterbatasan penulis terutama menyangkut kemampuan, waktu, informasi, kesempatan, dana dan tenaga yang dimiliki.

Dengan demikian ruang lingkup masalah dalam penelitian ini dibatasi pada hubungan antara perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Tapanuli Selatan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Tapanuli Selatan?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Tapanuli Selatan?
3. Apakah terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Tapanuli Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui hubungan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Tapanuli Selatan

2. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja kepala sekolah dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Tapanuli Selatan
3. Untuk mengetahui hubungan perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Tapanuli Selatan

F. Manfaat Penelitian

1. Untuk pengembangan khazanah ilmu pengetahuan manajemen pendidikan khususnya perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah dalam hubungannya dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran
2. Bagi Kepala Sekolah sebagai masukan berkaitan dengan perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah hubungannya dengan kinerja guru dalam proses pembelajaran di SMP Negeri Kabupaten Tapanuli Selatan
3. Bagi Dinas Pendidikan sebagai bahan masukan dalam melakukan pembinaan peningkatan perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran di Kabupaten Tapanuli Selatan