

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tujuan didirikan lembaga pendidikan adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pasar. Peningkatan sumber daya manusia tidak terlepas dari aparatur pendidik yang bekerja sesuai tuntutan kemajuan dunia masa kini. Salah satu keberhasilan pembangunan sektor pendidikan sangat dituntut oleh faktor guru. Guru memegang peranan penting dalam menyiapkan peserta didik dalam menyongsong masa depannya. Efektifnya kinerja guru sebenarnya tidak terlepas dari pemahaman guru terhadap kode etik (SUTISNA, 1979). Pemahaman kode etik guru ini sangat penting diketahui setiap guru, agar tugas dan tanggung jawab sebagai guru dapat berjalan dengan baik. Banyak guru belum sepenuhnya memahami apa kode etik guru, mereka melakukan tugas sebagai guru hanya menyampaikan seluruh materi pelajaran (kurikulum) kepada siswa, tanpa memperhatikan perkembangan siswa dan tujuan yang diharapkan.

Pengetahuan keterampilan hubungan antarpribadi gurupun sangat penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Keterampilan hubungan antar pribadi ini merupakan pengetahuan perilaku manusia dan proses-proses

hubungan antarpribadi, kemampuan untuk mengerti perasaan, sikap serta motivasi orang lain dari apa yang mereka katakan dan lakukan, kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif, serta untuk membuat hubungan yang efektif dan kooperatif.

Selain pemahaman kode etik dan keterampilan antarpribadi, motif berprestasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Setiap orang yang melakukan kegiatan tertentu harus mempunyai motif. Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Sudjana, 2000) motivasi merupakan kegiatan untuk menumbuhkan situasi yang secara langsung dapat mengarahkan dorongan-dorongan yang ada dalam diri seseorang atau kelompok kepada kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Guru yang tidak memiliki motivasi akan mengakibatkan semangat kerja yang rendah, sehingga pencapaian tujuan proses belajar-mengajar akan tidak efektif. Dari penjelasan sebelumnya seorang guru penting memiliki motivasi yang bersifat positif dalam melakukan tugas-tugasnya. Menurut Joesoef (dalam Nasution, 1987), guru berperan penting dalam meningkatkan kecerdasan anak didik, karena guru mempunyai tugas sebagai pelaksana langsung dalam proses pendidikan yang tidak dapat digantikan dengan media secanggih apapun. Pendapat lain, seperti Ali (dalam Majalah Forwas, 1997), mengatakan guru memiliki berbagai peran, antara lain sebagai pengajar, pemandu, penghubung dalam meneruskan

cita dan nilai budaya bangsa, sebagai suri tauladan bagi murid-muridnya, kreator, dan sebagai masa depan dengan investasi manusia.

Peran guru ini memang telah dipahami, baik oleh masyarakat pada umumnya maupun guru itu sendiri. Namun yang menjadi bahan pikiran apakah para pendidik memang sudah benar-benar melaksanakan apa yang disebut peran guru itu tersebut. Jika dilihat data dari UNDP (dalam Makalah Tampubolon, 2002), menunjukkan Human Development Index (HDI) Indonesia sangat rendah berada di urutan 109, jauh dibawah Malaysia dan Brunai yang masing-masing berada pada urutan 61 dan 62. HDI yang rendah ini merupakan salah satu yang membuktikan mutu pendidikan rendah. Pendidikan Nasional dewasa ini berada dalam suasana kurang memuaskan, sebagaimana dapat dilihat dari sorotan dan kritikan baik dari kalangan luar maupun dari kalangan institusi itu sendiri. Menteri Koordinator Kesejahteraan Rakyat (Menko KESRA) Yusuf Kalla, tanggal 12 Maret 2003 dalam wawancara televisi menyatakan kualitas pendidikan Indonesia tidak memuaskan atau rendah, karena remaja angkatan sekolah Indonesia pada umumnya kurang termotivasi untuk belajar. Untuk mengatasi keterpurukan kualitas mutu pendidikan ini. Departemen Pendidikan Nasional sebenarnya telah banyak mengambil langkah inovatif yang mencakup beraneka aspek, mulai dari program dan kurikulum, fasilitas sarana dan prasarana, kualitas

tenaga pendidik, hingga metode dan teknik instruksionalnya. Namun demikian, mutu keluaran pendidikan belum sebagaimana yang diharapkan.

Dalam kongres PGRI tahun 1988, telah dikeluarkan maklumat berupa suatu pedoman, yakni etika Guru. Inti sari dari maklumat tersebut dinyatakan, bahwa para guru hendaknya dapat menjalankan tugasnya secara profesional dan menjunjung tinggi nilai kesusilaan, sehingga dapat menghindari penyimpangan peran guru. Untuk meningkatkan kinerja guru, pemerintah juga telah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang menjamin profesi dan karier kepangkatan guru melalui jabatan fungsional (SK Menpan No. 84/1993). Dari kebijakan ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja guru, dan membangkitkan semangat mereka untuk berinisiatif, kreatif, berinovasi dan bekerja keras guna meniti kariernya secara mandiri. Hal ini dimungkinkan, karena dalam setiap mengajar, guru memperoleh nilai penghargaan (kredit), sebagai persyaratan penting bagi kenaikan pangkat.

Walaupun telah dilakukan berbagai upaya agar para guru bekerja secara produktif, namun masih ada sementara kalangan yang belum puas terhadap kondisi sekarang ini. Hal itu terutama dengan sikap mental dan kinerja para guru yang dinilai sepenuhnya sesuai dengan profesi dan kode etik guru tersebut. Ditemukan gejala ada sementara guru yang belum berpegang pada orientasi kerja sebagai guru, misalnya banyak guru hanya sekedar mendapat status sosial, sebagai pegawai negeri, ada juga karena terpaksa

karena tidak mendapat pekerjaan di tempat lain (Simorangkir 2001). Dari kondisi seperti itu, akan jelas guru tidak akan mampu/kurang berani melakukan inovasi dan mengembangkan kreatifitasnya. Pada umumnya mereka hanya terpaku pada aturan kurikulum dan petunjuk lain yang terbatas sifatnya.

Gejala menurunnya kinerja guru sebenarnya tidak terlepas dari kondisi kesejahteraan. Munculnya tenaga-tenaga pengajar yang bekerja sampingan, seperti bertani, menarik ojek, berdagang, dan bahkan ada guru yang mengajar di tiga sekolah mulai jam 8.30 Wib sampai dengan jam 18.00 Wib setiap harinya. Kondisi ini akan mengakibatkan efektivitas kinerja guru yang semakin buruk. Selain kesejahteraan guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh dengan efektivitas kinerja guru. Seperti yang dikemukakan Samani (1999) seorang kepala sekolah sangat berpengaruh dalam mengembangkan lembaganya, karena lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan setiap sekolah dan bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Berdasarkan pendapat ini, melalui pengaruh kepala sekolah dan motivasinya akan membuat guru berinovasi dan mengembangkan kreatifitasnya, sehingga bermuara pada peningkatan mutu pendidikan.

Keberadaan kepala sekolah sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya di sekolah terutama guru-guru dan karyawan

sekolah. Begitu besarnya peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya kegiatan di sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah. Menurut Burhanuddin (1994) keberhasilan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya tidak ditentukan keahliannya di bidang konsep dan teknik kepemimpinan semata, melainkan kemampuan pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi atau iklim organisasi untuk menggerakkan bawahannya secara berhasil.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian yaitu : Faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi efektifitas kinerja guru? Usaha-usaha apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru? Apakah ada hubungan keterampilan antar pribadi dengan efektivitas kinerja guru? Apakah ada hubungan Motif berprestasi dengan efektivitas kinerja guru? Apakah ada hubungan tingkat demokratisasi kepemimpinan kepala sekolah dengan efektivitas kinerja guru? Apakah ada hubungan kesejahteraan dengan efektivitas kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Untuk meneliti efektivitas kinerja guru banyak variabel yang berpengaruh, seperti pemahaman kode etik, motif berprestasi, keterampilan antarpribadi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru dan lain-lain. Semuanya ini sangat perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas kinerja guru.

Untuk memudahkan dalam melakukan perumusan masalah maka lingkup penelitian dibatasi pada masalah pemahaman kode etik, keterampilan antarpribadi guru dan tingkat demokratisasi kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri Kota Binjai.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan yang positif antara pemahaman kode etik dengan efektivitas kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai ?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif antara keterampilan pribadi dengan efektivitas kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai ?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif antara tingkat demokratisasi kepemimpinan kepala sekolah dengan efektivitas kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai ?

4. Apakah terdapat hubungan yang positif antara pemahaman kode etik, keterampilan antarpribadi, dan tingkat demokratisasi kepemimpinan kepala secara bersama-sama dengan efektivitas kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan pemahaman kode etik dengan efektivitas kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.
2. Untuk mengetahui hubungan keterampilan antarpribadi dengan efektivitas kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.
3. Untuk mengetahui hubungan tingkat demokratisasi kepemimpinan kepala sekolah dengan efektivitas kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.
4. Untuk mengetahui hubungan pemahaman kode etik, keterampilan antarpribadi dan tingkat demokratisasi kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap efektivitas kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, bagi :

1. Kalangan guru, untuk mengetahui sejauh mana pemahaman terhadap kode etik dan keterampilan antarpribadi.

2. Kepala sekolah untuk mengevaluasi kepemimpinannya dan kinerja guru.
3. Dinas Pendidikan Kota Binjai, sebagai masukan bagi peningkatan efektivitas kinerja guru.
4. Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) sebagai masukan untuk menciptakan tenaga-tenaga edukatif yang memiliki kinerja yang baik.
5. Pengembangan ilmu pengetahuan dalam rangka menambah khasanah informasi yang berkenan dengan kode etik guru, keterampilan antarpribadi, tingkat demoratisasi kepemimpinan, dan efektivitas kinerja guru.
6. Peneliti lain, yang melakukan penelitian yang berhubungan dengan efektivitas kinerja guru.