

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan sumber daya utama bagi kemajuan suatu bangsa, untuk itu pendidikan perlu di bangun dan di kembangkan agar mampu menghasilkan sumber daya manusia yang unggul. Dalam konteks tersebut, paradigma pendidikan baru mensyaratkan pentingnya membangun kualitas pendidikan di sekolah. Karena sekolah merupakan salah satu bentuk peradaban modern dalam membangun dan mengembangkan karakter manusia yang seutuhnya.

Di dalam pendidikan terdapat beberapa komponen yang mendukung dalam peningkatan mutu pendidikan, salah satunya adalah kinerja guru. Dimana kinerja guru adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dimaksud disini adalah keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya dan fungsinya sebagai guru dengan hasil yang memuaskan.

Kemudian menurut Barnawi (2012) “Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hal tersebut maksudnya keberhasilan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kunci sukses

pelaksanaan kurikulum adalah kinerja guru, untuk menilai kinerja guru di sekolah dapat di lihat dari tiga aspek yang utama, yaitu : kemampuan profesionalitas, kemampuan sosial, dan kemampuan personal. Kemampuan-kemampuan tersebut di pengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya supervise oleh kepala sekolah, iklim kerja dan pemahaman terhadap kurikulum. Kepala sekolah merupakan salah satu faktor strategi dan paling penting dalam mengembangkan sekolah yang bermutu.

Selain itu, kepala sekolah dihadapkan pada tantangan dan tuntutan yang semakin dinamis dari *stakeholders*, terutama dalam perannya sebagai nahkoda yang menentukan arah dan tujuan yang akan dicapai oleh sekolah. Kinerja guru dipengaruhi oleh pembinaan yang dilakukan kepala sekolah melalui supervise. Supervise merupakan faktor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi, dan profesionalisme guru.

Kinerja guru tampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya yang seharusnya dapat menjadikan guru itu sendiri dapat mengelola dirinya sendiri dalam menjalankan tugas. Mengelola dirinya dalam hal ini guru memiliki kesiapan dirinya dalam menjadi tenaga pendidik. Contohnya adalah guru yang memiliki level kinerja tinggi dalam proses belajar mengajar karena ia memiliki kemampuan dalam menguasai materi, standar kompetensi, kompetensi dasar sampai dengan mengembangkan kepribadian siswa.

Namun kenyataan yang peneliti lihat di lapangan bahwa kinerja guru hanya merupakan ciri-ciri dari seorang pendidik saja, namun tidak semua pendidik memilikinya. Ada dugaan peneliti ketika melaksanakan pengalaman program

lapangan di SDN 101764 Bandar Klippa dapat dilihat bahwa pada guru yang mengajar di kelas tinggi masih terdapat guru yang tidak memiliki penguasaan bahan ajar dan kesulitan dalam merancang rencana pelaksanaan pembelajaran.

Dalam uji kompetensi kepala sekolah yang dilakukan oleh Ditjen PMPTK pada tahun 2008 (Kompas, 2008) dari enam kompetensi yang diujikan sebagian besar kepala sekolah dasar di Indonesia lemah di dalam kemampuan supervisi dan manajerial, kondisi ini disebabkan karena banyak rekrutmen kepala sekolah yang tidak didasari oleh kemampuan kompetensi melainkan faktor politik, hal itu juga sejalan dengan kinerja guru di Indonesia yang masih sangat rendah dalam pelaksanaan tugasnya, hal ini tercermin pada keterlibatan guru dan masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikan di lingkup sekolah akan sangat membantu meringankan tugas kepala sekolah, namun pada kenyataannya kualitas guru masih rendah sehingga belum tentu mampu melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh kepala sekolah (M. Shiddiq, 2006).

Selain itu partisipasi masyarakat terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah juga masih kurang (Susanto: 2008), hal ini lah yang membuat kepala sekolah harus melaksanakan tugas-tugasnya secara mandiri. Guru dalam pengembangan instrumen penilaian hasil belajar masih rendah masih dan banyaknya guru yang dalam mengajar hanya memberikan tugas dan mencatat saja kepada siswa tanpa memberikan penerangan terlebih dahulu dan dalam melakukan pekerjaannya juga tanpa dilandasi rasa tanggung jawab seperti, masih banyaknya guru yang sering tidak datang tanpa memberi keterangan dan datang tidak tepat waktu.

Dengan kondisi kinerja guru yang buruk maka secara langsung juga berpengaruh terhadap prestasi siswa, dikarnakan yang berinteraksi secara langsung dalam proses belajar dengan siswa adalah guru, sehingga hal itu menyebabkan terciptanya persepsi sebagian besar masyarakat bahwa hanya guru yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan belajar siswa. Hal ini merupakan

gambaran awal bahwa guru masih belum memiliki kompetensi professional dan level kinerja yang baik.

Oleh sebab itu harusnya menjadi sorotan oleh pihak-pihak yang berwenang dalam peningkatan mutu pendidikan. Guru adalah seseorang yang akan ditiru oleh peserta didiknya. Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat (2) dan pasal 40 ayat (1) Tentang Sitem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa : “Pendidik merupakan profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama pendidik pada penguasaan tinggi”. Jelas dikatakan bahwa guru yang professional bertugas dalam perencanaan pembelajaran sampai dengan pengabdian kepada masyarakat, namun pada nyatanya guru hanya orang yang mengajar di dalam kelas.

Dalam hal ini faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah kurangnya pembinaan oleh kepala sekolah melalui supervisi. Menurut Mark, “salah satu factor ekstrinsik yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja, prestasi, dan profesionalisme guru ialah layanan supervise kepala sekolah” (Mark, et. Al, 1991). Pembinaan tersebut berkaitan dengan kompetensi manajemen kepala sekolah. Belum maksimalnya diterapkan manajemen kepala sekolah menjadikan guru kurang optimal dalam pelaksanaan tugasnya.

Kepala sekolah mempunyai manajemen yang baik tentunya dapat mengawasi pelaksanaan pembelajaran yang dilaksanakan oleh pendidiknya. Pembelajaran yang kurang pengawasan menjadikan guru tidak memiliki motivasi

dalam peningkatan pembelajaran yang diberikanya pada peserta didik. Kepala sekolah yang pada dasarnya adalah seorang pemimpin disekolah tersebut harus banyak terjun langsung untuk mengetahui sejauh apa peningkatan kinerja guru dan pendidikan tersebut dapat terlaksana disekolah.

Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah dan guru sendiri. Menurut Husdarta : “kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa”.

Peningkatan kinerja guru juga menjadi tanggung jawab pemerintah. Selain kinerja guru tidak hanya ditunjukan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukan oleh perilaku dalam bekerja. Lembaga Administrasi Negara menyebut *kinerja* sebagai : “gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran” (LAN RI, 1993). Kriteria kinerja guru ini diterjemahkan kepada ketentuan yang berlaku bagi PNS.

Dalam himpunan peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian tahun 1982 yang diterbitkan oleh Depdikbud, kriteria kinerja guru PNS terdiri atas kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama. Namun dalam peningkatan kinerja guru tersebut tidak terlepas dari dukungan kepala sekolah. Penyelenggaraan peningkatan kinerja guru dilakukan karena pemerintah merasa kinerja guru belum maksimal yang dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik.

Berdasarkan latar belakang diatas ditambah dengan pengalaman peneliti yang sebelumnya sudah dijelaskan pada praktek pengalaman lapangan di SDN 101764 Bandar Klippa bahwa masih banyaknya guru yang belum menguasai bahan ajar pembelajaran dan masih banyaknya guru yang keluar pada jam pelajaran. Hal ini di karenakan masih kurangnya pembinaan atau pengawasan langsung oleh kepala sekolah sejalan dengan banyaknya beban kepala sekolah yang mengharuskannya berada diluar sekolah sehingga hubungan antar guru dengan kepala sekolah masih kurang. Hal tersebut mendorong penulis untuk mengadakan penelitian tentang **“Hubungan Kompetensi Manajemen Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Se - Kec. Percut Sei Tuan”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepala sekolah belum menerapkan fungsi kompetensi manajemen secara optimal untuk memimpin bawahannya.
2. Guru masih banyak yang kurang memahami perubahan kurikulum
3. Guru masih kurang bertanggung jawab dengan profesinya.
4. Banyaknya beban tugas kepala sekolah
5. Masih rendahnya kinerja guru
6. Belum optimalnya penerapan manajemen oleh kepala sekolah

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, karena adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan teori-teori serta penelitian ini dapat dilakukan secara mendalam, maka tidak semua permasalahan yang diidentifikasi akan diteliti. Peneliti memberikan batasan Kompetensi Manajemen Kepala Sekolah dan kinerja Guru.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan judul penelitian, dihubungkan dengan latar belakang masalah, serta identifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kompetensi manajemen kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan?
2. Bagaimanakah kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan?
3. Adakah hubungan yang positif antara kompetensi manajemen kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan yang telah diuraikan di atas, selanjutnya ditetapkan beberapa tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui kompetensi manajemen Kepala Sekolah SD Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan.
2. Untuk mengetahui kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan.

3. Untuk mengetahui hubungan antara kompetensi manajemen kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Percut Sei Tuan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bersifat teoritis maupun bersifat praktis yang cukup berarti untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang relevan. Disamping itu hasil penelitian ini diharapkan dapat di manfaatkan oleh berbagai pihak yang mempunyai tanggung jawab dengan meningkatkan kinerja guru. Adapun dalam penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya :

### **1. Secara Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini dapat member sumbangan pemikiran terhadap pengembangan ilmu manajemen dan sebagai kajian kompetensi manajemen kepala sekolah dan kinerja guru.
- b. Dapat dijadikan sumber informasi ilmiah bagi penelitian yang berkaitan dengan kompetensi manajemen kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru.

### **2. Secara Praktis**

- a. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian dapat digunakan sebagai input dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kompetensi manajemen kepala sekolah dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru.



- b. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai hubungan kompetensi manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru.
- c. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai refensi untuk peningkatan kinerjanya.
- d. Bagi peneliti, sebagai pengalaman dan wawasan dalam memahami tentang manajemen kepala sekolah serta kinerja guru.