

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesadaran tentang pentingnya pendidikan yang dapat memberikan harapan dan kemungkinan yang lebih baik di masa mendatang, telah mendorong berbagai upaya dan perhatian seluruh lapisan masyarakat terhadap setiap gerak langkah dan perkembangan dunia pendidikan. Pendidikan sebagai salah satu upaya dalam rangka meningkatkan kualitas hidup manusia, pada intinya bertujuan untuk memanusiakan manusia, mendewasakan, merubah perilaku, dan meningkatkan kualitas sehingga menjadi lebih baik. Pendidikan itu sendiri dimaksudkan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (UUSPN No. 20 Tahun 2003).

Pada kenyataannya pendidikan bukanlah suatu upaya yang sederhana, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan digunakan dalam meningkatkan eksistensi kehidupan manusia. Pendidikan akan selalu berubah seiring dengan era informasi, setiap saat menjadi fokus perhatian dan bahkan tidak jarang menjadi sasaran ketidakpuasan karena pendidikan menyangkut kepentingan semua orang, bukan hanya menyangkut investasi dan kondisi kehidupan di masa yang akan datang, melainkan juga menyangkut kondisi dan suasana kehidupan saat ini.

Itulah sebabnya pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan

masyarakat yang mendambakan sosok yang berkepribadian. Esensi pendidikan tidak lain adalah pembentukan kepribadian melalui transformasi nilai, dan tidak hanya sekedar *transfer of knowledge* (Manullang, 2005:23-24).

Sekolah sebagai institusi (lembaga) pendidikan, merupakan wadah tempat proses pendidikan dilakukan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Dalam kegiatannya, sekolah adalah tempat yang bukan hanya sekedar tempat berkumpul guru dan murid, melainkan berada dalam satu tatanan sistem yang rumit dan saling berkaitan, oleh karena itu sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan. Lebih dari itu, kegiatan inti organisasi sekolah adalah mengelola sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan menghasilkan lulusan berkualitas, sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat, dan pada gilirannya lulusan sekolah diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada pembangunan bangsa.

Sekolah sebagai suatu organisasi, didesain untuk dapat berkontribusi terhadap upaya peningkatan kualitas hidup bagi masyarakat suatu bangsa. Sebagai salah satu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan peningkatan derajat sosial masyarakat bangsa, sekolah sebagai institusi pendidikan perlu dikelola, dimenej, diatur, ditata, dan diberdayakan, agar sekolah dapat menghasilkan produk atau hasil secara optimal. Dengan kata lain, sekolah sebagai lembaga tempat penyelenggaraan pendidikan, merupakan sistem yang memiliki berbagai perangkat dan unsur yang saling berkaitan yang memerlukan pemberdayaan. Secara internal sekolah memiliki perangkat kepala sekolah, guru,

murid, kurikulum, sarana, dan prasarana. Secara eksternal, sekolah memiliki dan berhubungan dengan institusi lain baik secara vertikal maupun horizontal.

Di dalam konteks pendidikan, sekolah memiliki *stakeholders* (yang berkepentingan), antara lain murid, guru, masyarakat, pemerintah, dan dunia usaha. Oleh karena itulah sekolah memerlukan pengelolaan (manajemen) yang akurat agar dapat memberikan hasil optimal sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan semua pihak yang berkepentingan (*stakeholder*).

Peranan sekolah berkaitan langsung dengan pengembangan sumber daya manusia. Setiap program pembelajaran di sekolah perlu diorientasikan kepada pemantapan proses pengembangan SDM sebagai modal dasar pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah bersama masyarakat. Pemberdayaan sekolah sebagai wahana sosialisasi harus dapat dilakukan melalui pemberdayaan manajemen sekolah dengan mengembangkan kepemimpinan yang efektif serta diarahkan oleh guru-guru yang profesional dengan prestasi kerja yang tinggi. Jadi sekolah harus dapat menjadi penyalur semua informasi dan teknologi, pengetahuan, sumber daya, dan metodologi belajar. Sekolah juga menjadi tempat dan pusat pembelajaran, tempat kerja, dan pusat pemeliharaan (Syafaruddin, 2005:49).

Guru sebagai salah satu komponen utama di sekolah, memegang peranan yang sangat strategis terhadap pencapaian tujuan dari program-program yang telah ditetapkan oleh sekolah dan tujuan pendidikan nasional. Sebagai tenaga professional, guru dituntut tidak saja hanya sebatas memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya tetapi guru juga dituntut untuk mampu

mengeksplorasi segala kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya tersebut serta mampu mentransformasikan, mengembangkan, menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan sebagai wujud nyata dari prestasi kerjanya.

Tabel 1.1: Keadaan Guru di SMA Negeri Tebingtinggi

No	Jumlah Populasi	Tingkat Pendidikan		Pangkat/ Golongan		Masa Kerja		
		≤S1	S2	III	IV	≤10th	>10th	
1	SMA Negeri 1 Tebingtinggi	104	83	11	33	61	10	84
2	SMA Negeri 2 Tebingtinggi	93	66	7	22	51	16	57
3	SMA Negeri 3 Tebingtinggi	91	61	0	24	37	8	53
4	SMA Negeri 4 Tebingtinggi	68	56	0	21	35	12	44
J u m l a h		356	266	18	100	184	46	284
			356		356		356	

Prestasi biasa diartikan sebagai peningkatan kualitas dalam suatu pekerjaan atau permainan, bisa juga peningkatan kecerdasan atau dalam istilah Purwanto (1998:102) suatu proses yang menimbulkan terjadinya suatu perubahan atau pembaruan dalam tingkah laku atau kecakapan. Gibson (1996:214), mengartikan prestasi kerja dengan sebutan hasil kerja yang diinginkan dari pelaku. Selanjutnya Timpe (1993:208), mengartikan prestasi kerja sebagai penilaian terhadap tingkat kerja yang dicapai seseorang. Dapat pula dikatakan prestasi kerja sebagai keberhasilan seseorang dalam bekerja dengan kemampuan.

Prestasi kerja guru, sangat mungkin untuk dapat ditingkatkan. Hal ini perlu dilakukan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mencapai prestasi yang optimal. Untuk itu, perlu adanya penataan dan pengelolaan yang

baik oleh kepala sekolah (pimpinan) terhadap perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Dalam hal ini diperlukan adanya pemimpin yang memiliki perilaku kepemimpinan yang mampu memberi inspirasi dan memotivasi para guru untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal, melalui kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional bukan sekedar mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, melainkan lebih dari itu bermaksud ingin merubah sikap dan nilai-nilai dasar para pengikutnya melalui pemberdayaan dan meningkatkan rasa percaya diri dan tekad untuk terus melakukan perubahan walaupun mungkin ia sendiri akan terkena dampaknya dengan perubahan itu. Penyesuaian terhadap perubahan dapat dikatakan sebagai sikap inovasi dan untuk perubahan dibutuhkan suatu kreativitas dari seseorang. Inovasi selalu menunjuk pada suatu perubahan yang baru secara kualitatif berbeda dengan keadaan semula yang didasarkan atas pertimbangan yang diteliti dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan guna mencapai hasil yang lebih baik, sebagai wujud prestasinya dalam bekerja.

Gibson, dkk (1996:218) menyatakan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal. Kepemimpinan transformasional bukan sekedar mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, melainkan lebih dari itu bermaksud ingin merubah sikap dan nilai-nilai dasar para pengikutnya melalui pemberdayaan.

Menurut Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dinyatakan bahwa profesionalisme adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupannya yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesional. Pengakuan guru dan dosen sebagai profesi diharapkan dapat memacu tumbuhnya kesadaran terhadap mutu dan pada gilirannya akan meningkatkan citra guru di tengah masyarakat.

Sanusi (1991:110) menunjuk ciri-ciri profesi, mencakup fungsi dan signifikansi sosial dari profesi tersebut, keterampilan para anggota profesi yang diperoleh melalui pendidikan dan atau latihan yang akuntabel, adanya disiplin ilmu yang kokoh, kode etik, dan adanya imbalan finansial dan material yang sepadan. Kemudian secara teknik menurut Walisman (2007:10) penguatan profesionalisme itu dikaitkan dengan pentingnya perhatian terhadap kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa salah satu upaya meningkatkan citra guru adalah dengan meningkatkan prestasi mengajar guru. Guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik akan mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efisien dan efektif. Namun demikian sampai sejauh ini pencapaian hasil belajar di sekolah secara umum masih dapat dinyatakan belum sesuai dengan harapan.

Dari data empirik yang diperoleh dari hasil survey pada sekolah SMA Negeri kota Tebingtinggi, ternyata masih rendahnya prestasi guru dalam melaksanakan tugas. Dari studi pendahuluan yang dilakukan pada SMA Negeri kota Tebingtinggi diketahui sekitar 75% guru sudah mengajar sesuai dengan

bidang kualifikasi pendidikannya dan sekitar 25% guru belum mengajar sesuai dengan bidang kualifikasi pendidikannya. Lebih lanjut dari hasil studi ini diketahui bahwa kemampuan guru masih rendah dalam penggunaan media, kurang kreatif dan kurang inovatif. Pada umumnya guru telah membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dari informasi yang diperoleh bahwa RPP yang disusun hasil fotocopian dari guru lain. Kesesuaian RPP dengan proses belajar mengajar tidak sesuai dengan yang telah di susun dalam rencana pelaksanaan pembelajaran. Selanjutnya dalam proses pengayaan dan perbaikan (remedial), terdapat kecenderungan guru untuk langsung mengangkat nilai sesuai dengan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM), tanpa mengadakan ujian remedial untuk mengurangi beban guru karena pada kenyataannya murid yang melaksanakan remedial dari bidang studi yang mendapat nilai rendah setelah remedial pun hasilnya tetap rendah.

Bahkan guru-guru yang sudah dinyatakan profesional dan telah memberikan tunjangan profesional guru belum menunjukkan prestasi kerja yang baik. Kualitas dan profesionalitas guru dapat dinilai dari prestasi atau kinerjanya, dalam rangka pencapaian tujuan materi ajar serta standar pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja guru adalah motivasi. Lower dan Porter (1989) menyebutkan bahwa prestasi kerja guru merupakan perpaduan antara motivasi mengajar dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rendahnya motivasi seorang guru akan berdampak pada kinerja guru dalam mengajar.

Keadaan yang mengindikasikan bahwa rendahnya prestasi kerja guru menunjukkan rendahnya kepemimpinan manajerial kepala sekolah. Oleh karena itu penelitian ini merujuk kepada hubungan kepemimpinan transformasional dan sikap inovatif dengan prestasi kerja guru. Menarik untuk dicermati mengenai peran kepala sekolah dan inovatif terkait prestasi kerja guru. Penelitian ini akan lebih difokuskan pada kepemimpinan transformasional khususnya dalam pengelolaan program sekolah dan motivasi guru.

Dari uraian di atas, maka dapat ditegaskan bahwa melalui kepemimpinan transformasional (oleh kepala sekolah) dan sikap inovatif yang tinggi dari seorang guru akan mampu menghasilkan prestasi kerja guru yang tinggi pula. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian secara ilmiah untuk menjelaskan kepemimpinan transformasional dan sikap inovatif. Hal-hal apa yang sudah berjalan selama ini, dan hal apa yang belum berjalan dalam program peningkatan prestasi kerja guru melalui efektivitas kepemimpinan transformasional dan peningkatan sikap inovatif pada masa yang akan datang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah masalah yang berhubungan dengan prestasi kerja guru adalah: (1) kepemimpinan transformasional masih rendah karena masih rendahnya kepemimpinan manajerial kepala sekolah. (2) prestasi kerja guru masih rendah karena tidak adanya kepuasan kerja guru dalam mengajar. (3) prestasi kerja guru masih rendah karena masih banyak guru yang belum sejahtera

sehingga melaksanakan KBM tidak maksimal. (4) prestasi kerja guru masih rendah karena kurangnya komunikasi antar pribadi. (5) prestasi kerja guru masih rendah karena iklim kerjanya tidak baik. (6) prestasi kerja guru masih rendah karena kurang baiknya kepemimpinan transformasional. (7) prestasi kerja guru masih rendah karena kurang baiknya sikap inovatif guru. (8) prestasi kerja guru rendah karena kurangnya sikap inovatif guru dan kurangnya kepemimpinan transformasional.

C. Pembatasan Masalah

Uraian identifikasi masalah di atas memperlihatkan banyaknya faktor yang diduga dapat mempengaruhi prestasi kerja guru. Karena tidak mungkin keseluruhan faktor diteliti, maka penelitian ini dibatasi pada tiga faktor yaitu: kepemimpinan Transformasional, sikap inovatif, dan prestasi kerja guru.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Tebingtinggi?
2. Apakah terdapat hubungan antara sikap inovatif kepala sekolah dengan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Tebingtinggi?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan sikap inovatif secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Tebingtinggi?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan:

1. Hubungan kepemimpinan transformasional dengan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Tebingtinggi.
2. Hubungan sikap inovatif dengan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Tebingtinggi.
3. Hubungan antara kepemimpinan transformasional dan sikap inovatif secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Tebingtinggi.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data dan informasi yang dapat digunakan dalam menguji kebenaran hubungan variabel kepemimpinan transformasional dan sikap inovatif dengan variabel prestasi kerja guru. Berdasarkan hal itu, manfaat penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengetahuan khususnya dalam bidang administrasi pendidikan berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, sikap inovatif, dan prestasi kerja guru pada suatu lembaga pendidikan.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengambil kebijakan seperti Dinas Pendidikan dan Kepala Sekolah serta dalam upaya pembinaan dan peningkatan profesionalisme guru, khususnya guru SMA Negeri di kota Tebingtinggi.