

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan bertujuan mengembangkan kesadaran dan tanggungjawab setiap warga negara untuk menjadi sumber daya manusia yang siap bersaing di dalam kehidupan global, dimana pengembangan kualitas pendidikan diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Mulyasa (2006:3) menjelaskan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Hal ini bermakna bahwa pengembangan kualitas sumber daya manusia harus diikuti oleh pengembangan proses dan kualitas pendidikan, artinya peningkatan kualitas pendidikan harus menjadi perhatian dan sektor utama dalam proses pembangunan bangsa.

Pengembangan proses dan kualitas pendidikan diyakini berkaitan dengan kinerja guru, dimana guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, dan oleh karena itu perlu dikembangkan profesi guru yang bermartabat. Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib untuk memiliki syarat tertentu, salah satu di antaranya adalah kompetensi guru. Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 dinyatakan bahwa Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan Standar Nasional Pendidikan ditidakanjuti dengan Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Akademik dan Kompetensi Guru dipaparkan bahwa kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan kompetensi merupakan satu kesatuan utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berkaitan dengan profesi tertentu yang berhubungan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu. Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 menggambarkan standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Komponen-komponen lain seperti kurikulum, sarana-prasaran, dan biaya tidak akan memberikan arti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sehingga tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya

perubahan dan peningkatan kompetensi guru. Kualitas pendidikan diyakini akan meningkat apabila guru melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas. Hal ini memberikan arti bahwa guru yang memiliki kompetensi tentunya akan mampu dan terampil dalam memberdayakan sarana pembelajaran yang pada akhirnya akan mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Apabila peningkatan kualitas pendidikan berawal dari lingkungan sekolah maka yang menjadi faktor penentu adalah guru. Artinya, upaya peningkatan kualitas guru diyakini berdampak pada kualitas pembelajaran, selanjutnya berdampak pada kualitas sekolah dan pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Pendidikan di sekolah dasar merupakan pendidikan formal pertama untuk mengembangkan potensi dasar yang ada pada diri anak dalam perkembangan afektif, kognitif, maupun motorik setelah jenjang pendidikan taman kanak-kanak. Pendidikan di sekolah dasar membutuhkan guru yang memiliki kemampuan profesional yang matang emosional, dan kepribadian. Sardiman (2005:125) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai.

Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan

tinggi. Pengembangan kemampuan dasar serta kaitannya dengan kesiapan anak untuk menempuh pendidikan selanjutnya semakin memperjelas betapa peran guru sangat besar dalam membimbing perkembangan anak. Dalam melaksanakan perannya guru tentu harus mengerti tentang karakteristik anak lahir dan batin serta memahami didaktik metodik dalam menanamkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mandiri kepada anak. Berkenaan dengan besarnya tugas guru di sekolah, idealnya guru harus melaksanakan tugas tersebut secara maksimal agar anak tidak terabaikan perkembangannya.

Hasil kajian yang dilaksanakan oleh Tim Kajian Staf Ahli Mendiknas Bidang Mutu Pendidikan tahun 2009 menemukan masih ada kesenjangan mengenai pelaksanaan kompetensi guru, diantaranya ditemukan kasus bahwa proses pembelajaran yang dilaksanakan di kelas tidak sesuai dengan rencana pembelajaran yang disusun guru. Secara administratif apa yang direncanakan oleh guru sudah sesuai dengan ketentuan yang ada, tetapi pelaksanaan di kelas tidak sesuai dengan rencana yang telah disusun. Selanjutnya berdasarkan pra-survey pada beberapa Sekolah Dasar di Kecamatan Kota Kuala Simpang ditemukan gejala-gejala penyampaian materi pembelajaran bersifat satu arah dan kurang melibatkan siswa sebagai pusat pembelajar (*student center*), ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan kelengkapan keadministrasi dalam proses pembelajaran, masih lemahnya prakarsa dalam menyelesaikan tugas-tugas pembelajaran, dan lemahnya kemampuan sebagian guru dalam menggunakan proses evaluasi dan penilaian dan hasil-hasil proses evaluasi dan penilaian sebagai alat dalam meningkatkan kemampuan peserta didik, minimnya penggunaan alat peraga (*media*) dalam menyajikan pelajaran. Terkesan guru melaksanakan tugas asal-asalan saja tanpa ada perencanaan yang baik dan juga tidak sesuai dengan fungsi dan peran yang semestinya.

Para guru masuk ke lokal mengajar cenderung mendiktekan dan para siswa disuruh mencatat, bahkan siswa ditunjuk untuk membacakan sedangkan siswa lain mencatat. Begitu juga disaat tes formatif dilaksanakan para guru enggan untuk melakukan tugas perbaikan dan pengayaan bagi siswa. Secara umum setelah tes tersebut guru hanya mewanti-wanti siswa supaya sewaktu test sumatif lebih berhati-hati atau dengan menakut-nakuti siswa di saat ujian akhir. Padahal idealnya seorang guru melaksanakan tugas pokoknya dengan penuh kesadaran dan disiplin, karena hal itu merupakan tugas pokok dalam proses pembelajaran.

Nawawi (1992:24) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja guru diantaranya faktor minat, perhatian, gaji, upah, insentif (insentif materiil dan insentif non materiil), status sosial dari pekerjaan, tujuan yang mulia atau pekerjaan yang mengandung pengabdian, dan suasana kerja serta hubungan kemanusiaan yang baik. Nitisemito (1989:67) mengemukakan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh pemberian gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani pegawai, memperhatikan harga diri pegawai, menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, memberika insentif, memberi kesempatan untuk maju, mengusahakna loyalitas pegawai, mengajak berunding, dan memberi fasilitas yang menyenangkan.

Sekolah sebagai wahana penting dalam pembentukan sumber daya manusia berkualitas akan dapat diwujudkan melalui tingkat satuan pendidikan. Kesuksesan untuk memperoleh mutu pendidikan yang baik tergantung kepada kepemimpinan yang kuat dari masing-masing kepala sekolah. Keberhasilan atau kesuksesan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola organisasi pendidikan dipengaruhi oleh kemampuan untuk melakukan kegiatan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan

(*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) terhadap semua operasional tingkat satuan pendidikan. Keberhasilan sekolah dalam meraih mutu pendidikan yang baik banyak ditentukan melalui peran kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini disebabkan peran kepala sekolah sangat kuat mempengaruhi perilaku sumber daya ketenagaan dalam hal ini guru dan sumber-sumber daya pendukung lainnya.

Pelaksanaan tugas berkaitan dengan kesadaran dan kematangan kepribadian guru serta penguasaan mereka terhadap keterampilan yang dibutuhkan, juga berkaitan dengan bagaimana kondisi dan suasana sekolah di bawah kepemimpinan seorang kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas guru pada skala mikro dan peningkatan kinerja guru pada skala makro, memperhatikan akan hal ini maka upaya menumbuhkan pencitraan positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah menjadi bagian integral dalam upaya kepala sekolah meningkatkan motivasi dan kemampuan pelaksanaan tugas guru. Dahlan (2008:i) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja guru dan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 34 % terhadap kinerja guru. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun anak didik seperti yang dikemukakan oleh Pidarta dalam Utami (2006:2) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: (1) Kepemimpinan kepala sekolah, (2) Iklim sekolah, (3) Harapan-harapan, dan (4) Kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.

Tugas guru juga dipengaruhi oleh penciptaan iklim sekolah yang kondusif. Iklim sekolah yang kondusif bagi guru akan mendukungnya dalam melaksanakan tugas sehari-hari, guru akan merasa sekolah menjadi wahana untuk mengembangkan segala bentuk kemampuan yang dimiliki guna meningkatkan kualitas kerja dan mutu pembelajaran di sekolah. Namun kondisi ini berbanding terbalik dengan realitas di lapangan dimana iklim sekolah sering diwarnai oleh kurangnya suasana interaksi komunikatif antara sesama guru dan juga dengan kepala sekolah. Sebab bagaimanapun juga suasana interaksi sesama guru juga dengan kepala sekolah serta dengan bawahannya menentukan juga kekompakan dan kerja sama mereka dalam memberhasilkan pendidikan di sekolah.

Menurut Dirawat, dkk dalam Asrul (2003:25), untuk mewujudkan suasana interaksi dinamis seorang kepala sekolah diisyaratkan memiliki beberapa keterampilan seperti kemampuan mengorganisir dan membantu staf dalam merumuskan perbaikan pengajaran dalam bentuk program yang lengkap, kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dari guru-guru dan anggota staf lainnya, kemampuan untuk membina dan memupuk kerjasama dalam memajukan dan melaksanakan program supervisi, dan kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru serta staf dengan penuh kerelaan dan tanggung jawab berpartisipasi aktif pada setiap usaha-usaha sekolah untuk mencapai tujuan-dengan baik.

Pidarta (1984:54) juga menjelaskan bahwa seorang kepala sekolah juga dituntut untuk menciptakan suasana yang kondusif dalam organisasi sekolah. Hal itu diwujudkan dengan melakukan antara lain; menempatkan personil sekolah yang relevan dengan kemampuannya dan profesinya, membina hubungan dan komunikasi antar personalia sekolah, mendinamiskan dan menyelesaikan konflik, menghimpun dan memanfaatkan

informasi, dan melakukan inovasi dan memperkaya serta menata lingkungan kerja dan belajar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Kecenderungan dalam organisasi profesi, suasana yang dibina oleh pemimpin akan mempengaruhi dinamika organisasi, walaupun ada juga sebagian anggota organisasi dengan imbalan materi yang tidak mencukupi tuntutan kebutuhan mereka dengan kesadaran penuh tetap melaksanakan tugas dengan baik. Tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa pemberian imbalan baik sifatnya materi atau non-materi penting untuk mendorong staf bekerja sebagaimana mestinya. Pelaksanaan tugas oleh guru di sekolah yang tidak maksimal berdampak kurang baik pada pembelajaran siswa. Diantara dampak itu antara lain: efisiensi pembelajarannya tidak terukur, efektivitas metode tidak diketahui, tidak dapat dibedakan mana siswa yang telah mampu mencapai tujuan, serta siapa yang akan diberikan pengayaan dan perbaikan. Pada intinya hal itu berpengaruh besar pada persoalan mendasar program pembelajaran di sekolah.

Beranjak dari realitas yang penulis amati di lapangan, dan didasarkan pada landasan teoretis yang penulis kumpulkan, peneliti bermaksud memperdalam kajian tentang *Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pemberian Insentif Non Materi dan Iklim Sekolah dengan Pelaksanaan Tugas Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kuala Simpang Kabupaten Aceh Tamiang.*

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas guru ,meliputi:

1. Kurangnya persiapan guru dalam kegiatan pembelajaran, baik sebelum dilaksanakan kegiatan pembelajaran meliputi persiapan materi pelajaran maupun alat bantu pelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran meliputi metode pembelajaran , maupun berakhirnya kegiatan pembelajaran.
2. Terdapat kesenjangan antara penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dengan pelaksanaan pembelajaran, dimana RPP yang telah disusun tidak sesuai dengan pelaksanaan di dalam kelas.
3. Penggunaan metode pembelajaran yang kurang tepat.
4. Guru kurang melibatkan peranan siswa dalam kegiatan pembelajaran sehingga terjadi proses *teacher-oriented*.
5. Lemahnya kemampuan sebagian guru dalam melaksanakan proses evaluasi pembelajaran
6. Lemahnya kemampuan sebagian guru dalam menganalisis hasil-hasil evaluasi pembelajaran

C. Pembatasan Masalah Penelitian

Proses penelitian dibatasi dalam pelaksanaan tugas guru sekolah dasar dengan meneliti hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, pemberian insentif non materi dan iklim sekolah dengan pelaksanaan tugas guru, dengan rincian:

1. Pelaksanaan tugas guru adalah seperangkat tugas yang harus dilakukan oleh guru dalam kegiatan belajar mengajar, yang dibatasi pada merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar, dan melaksanakan evaluasi.

2. Kepemimpinan kepala sekolah adalah perilaku yang diterapkan oleh kepala sekolah melalui cara-cara dalam mengarahkan, memotivasi, komunikasi, mengawasi tugas-tugas guru, membimbing dan memupuk kerjasama. Kepemimpinan kepala sekolah dibatasi pada keterampilan teknik, keterampilan hubungan kemanusiaan, dan keterampilan konseptual.
3. Pemberian insentif non materi merupakan suatu rangsangan atau penghargaan yang datang dari luar diri guru berbentuk non materil yang menimbulkan keinginan untuk melaksanakan tugas lebih baik yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru agar guru dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi, berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi guru kepada lembaga pendidikan. Insentif non materi, dibatasi pada penghargaan, pujian, promosi jabatan, dan pemberian kesempatan.
4. Iklim sekolah kondisi dimana keadaan sekolah dan lingkungannya dalam keadaan yang sangat aman, nyaman, damai dan menyenangkan untuk kegiatan belajar mengajar. Iklim sekolah dibatasi pada sikap saling terbuka, hubungan antarpribadi, saling menghargai, dan mendahulukan kepentingan bersama.

D. Perumusan Masalah Penelitian

Masalah penelitian dirumuskan, sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan pelaksanaan tugas guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kuala Simpang Kabupaten Aceh Tamiang ?
2. Bagaimana hubungan antara pemberian insentif non materi dengan pelaksanaan tugas guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kuala Simpang Kabupaten Aceh Tamiang ?

3. Bagaimana hubungan antara iklim sekolah dengan pelaksanaan tugas guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kuala Simpang Kabupaten Aceh Tamiang ?
4. Bagaimana hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, pemberian insentif non materi dan iklim sekolah secara bersama-sama dengan pelaksanaan tugas guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kuala Simpang Kabupaten Aceh Tamiang ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan hubungan:

1. Kepemimpinan kepala sekolah dengan pelaksanaan tugas guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kuala Simpang Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Pemberian insentif non materi dengan pelaksanaan tugas guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kuala Simpang Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Iklim sekolah dengan pelaksanaan tugas guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kuala Simpang Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Kepemimpinan kepala sekolah, pemberian insentif non materi dan iklim sekolah secara bersama-sama dengan pelaksanaan tugas guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kuala Simpang Kabupaten Aceh Tamiang.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data dan informasi yang dapat digunakan dalam menguji kebenaran hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, pemberian insentif non-materi dan iklim sekolah secara bersama-sama dengan pelaksanaan

tugas guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kuala Simpang Kabupaten Aceh Tamiang.

Berdasarkan hal tersebut maka diharapkan manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam peningkatan wawasan dan pengetahuan tentang pelaksanaan tugas guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan masukan kepada guru tentang pelaksanaan tugas guru dan kondisi yang memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas tersebut.
- b. Memberikan masukan kepada Kepala Sekolah tentang upaya-upaya peningkatan pelaksanaan tugas-tugas guru dan faktor-faktor yang memengaruhinya
- c. Memberikan masukan kepada instansi terkait tentang keadaan riil dilapangan berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas guru, kualitas pelaksanaan tugas-tugas guru, dan upaya-upaya peningkatan kualitas pelaksanaan tugas-tugas guru.