

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 8 disebutkan bahwa “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Kemudian lebih jelasnya tentang kompetensi tersebut dijelaskan pada pasal 10 ayat 1 bahwa Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Tjutju Y. (2002:60) guru sebagai tenaga kependidikan diharapkan dapat memiliki kompetensi profesional yang ditandai sebagai berikut : (a) kemampuan untuk mengembangkan kepribadian, (b) kemampuan untuk menguasai landasan pendidikan, (c) kemampuan untuk menguasai bahan pengajaran, (d) kemampuan untuk menyusun program pengajaran, (e) kemampuan untuk melaksanakan\ program pengajaran, (f) kemampuan untuk menilai hasil dan PBM yang telah dilaksanakan, (g) kemampuan untuk menyelenggarakan program bimbingan, (h) kemampuan untuk menyelenggarakan administrasi sekolah, (i) kemampuan untuk berinteraksi dengan masyarakat sejawat, (j) kemampuan untuk menyelenggarakan penelitian sederhana.

Hazkew dan Mc Lendon dalam Hamzah B. Uno, (2008:15) mengatakan bahwa: *“Teacher is professional person who conducts classes.”* (Guru adalah seseorang profesional yang mampu menata dan mengelola kelas). Pandangan ini berarti bahwa setiap guru yang akan mengajar haruslah seorang yang profesional agar nantinya dapat atau mampu mengelola kelas agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Akan tetapi pada kenyataannya penguasaan kemampuan standar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional masih belum memenuhi harapan. Kondisi ini terjadi di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, baik di perkotaan apalagi di daerah Sumut.

Sardiman (2005: 125) berpendapat 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 sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Kualitas guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses

pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Profesionalitas dan kualitas kerja para guru tersebut merupakan salah satu faktor penting yang sangat dibutuhkan oleh sekolah untuk mencapai tujuan dalam bidang pendidikan. Profesionalitas dan kualitas kerja para guru juga merupakan indikasi dari adanya komitmen guru terhadap sekolah sebagai suatu organisasi tempatnya mengajar, sehingga dapat dikatakan seorang guru yang memiliki komitmen terhadap sekolah (organisasi) tempatnya mengajar akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, guru, karyawan maupun anak didik seperti yang dikemukakan oleh Pidarta (1995: 152).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu : a) Kepemimpinan kepala sekolah, b) Budaya/Iklm sekolah, c) Harapan-harapan, dan d) Kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.

Penyelenggaraan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa 2004: 25). Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah juga cenderung bergerak semakin maju, sehingga menuntut penguasaan secara profesional. Menyadari hal tersebut, setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat

memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Kepala Sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional akan berusaha mengubah persepsi, sikap dan perilaku kerja bawahan dengan membangun kesadaran para gurunya mengenai pentingnya nilai kerja dan tugas guru, dan mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan sekolah sebagai suatu organisasi. Kepala sekolah tersebut akan terus berusaha menyamakan persepsinya dengan persepsi guru-gurunya untuk mengoptimalkan usaha mereka ke arah tujuan yang ingin dicapai sekolah.

Dengan demikian, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan para gurunya. Gaya kepemimpinan transformasional akan dapat dipersepsi positif jika dapat memenuhi atau mendekati harapan para gurunya mengenai kepemimpinan. Jika gaya kepemimpinan kepala sekolah tersebut dipersepsikan secara positif, maka antara kepala sekolah dan guru dapat bersama-sama mengoptimalkan usaha ke arah tujuan yang ingin dicapai sekolah, akibatnya tumbuh kepercayaan, kebanggaan, komitmen, rasa hormat dan loyalitas kepada sekolah.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah. Budaya/ organisasi sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan (Pidarta 1995: 176). Dengan terciptanya iklim organisasi sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Untuk membentuk budaya organisasi sekolah yang efektif, kepala sekolah berkewajiban mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada setiap personil. Budaya organisasi sekolah merupakan nilai-nilai, kepercayaan, dan tindakan sebagai hasil kesepakatan bersama yang melahirkan komitmen seluruh personil untuk melaksanakannya secara konsekuen dan konsisten. Kebudayaan sekolah harus kondusif dengan memperhatikan berbagai potensi bagi pemberdayaan segenap sumber daya yang ada secara optimal dan memberikan kesempatan bagi setiap personil untuk berkreasi dan berinovasi di dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan visi dan misi sekolah tersebut. Dengan demikian kebudayaan yang positif akan mempengaruhi pengembangan diri dan kompetensi profesional setiap personil dalam upaya proses peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan penulis terhadap beberapa kepala sekolah, guru di SMA Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai dapat dikemukakan bahwa kondisi guru cukup mengawatirkan. Motivasi mengajar guru rendah, guru mengajar hanya melepaskan tanggung jawabnya sebagai guru tanpa memikirkan bagaimana hasil belajar yang akan dicapai siswa. Guru belum sepenuhnya menyiapkan RPP pada saat mengajar sehingga tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kurang jelas yang akhirnya berdampak pada masih rendahnya hasil siswa, seperti masih rendahnya nilai UN (Ujian Nasional) siswa dan rendahnya nilai yang diperoleh pada OSN (Olimpiade Sain Nasional) untuk seleksi pada tingkat Kabupaten.

Selanjutnya guru memiliki persepsi yang kurang baik terhadap terhadap kepemimpinan dan kebijakan yang dibuat oleh kepala sekolah. Hal ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja guru tersebut. Kenyataan dilapangan bahwa terjadi kontroversi terhadap pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah terutama dalam pelaksanaan kebijakan-kebijakan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Sebagian guru menyikapi positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah demi kepentingan perbaikan proses pembelajaran di sekolah, di samping itu sebagian guru kurang memberikan respon terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan berbagai macam alasan.

Guru seharusnya salah satu kunci utama keberhasilan pendidikan terutama di tingkat sekolah. Guru yang dibutuhkan oleh sekolah adalah guru-guru yang mempunyai perilaku kerja yang baik, berkualitas, dan berkomitmen tinggi terhadap sekolah. Seharusnya guru berusaha optimal untuk meningkatkan kualitas kerjanya demi pencapaian tujuan sekolah. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengkaji hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi dengan kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat identifikasi beberapa masalah, yaitu: faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru? Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah? Bagaimana persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah? Bagaimana budaya organisasi di SMA Kecamatan Sei Rampah? Apakah disiplin guru sudah

tergolong baik? Apakah guru memiliki motivasi dalam menjalankan tugasnya dengan baik? Apakah persepsi guru terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah berhubungan dengan kinerja guru? Bagaimana hubungan budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru? Bagaimana hubungan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi dengan kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan atas, selanjutnya dalam penelitian ini dapat dikemukakan batasan masalah. Adapun batasan masalah penelitian adalah: persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan hubungannya dengan kinerja guru, budaya organisasi dan hubungannya dengan kinerja guru, persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi serta hubungannya dengan kinerja guru.

Selanjutnya ditentukan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah sebagai variabel bebas pertama (X1), budaya organisasi adalah sebagai variabel bebas kedua (X2) dan kinerja guru adalah sebagai variabel terikat (Y).

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, indentifikasinya, dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru pada SMA di Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai?
2. Apakah terdapat hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru SMA di Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai?
3. Apakah terdapat hubungan secara bersama persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi dengan kinerja guru pada SMA di Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dibahas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai:

1. Hubungan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru pada SMA di Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru pada SMA di Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Hubungan secara bersama persepsi terhadap kepemimpinan transformasional kepala dan budaya organisasi dengan kinerja guru pada SMA di Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Teoretis:

Secara teoretis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan wawasan ilmu administrasi pendidikan khususnya dalam memanfaatkan dan mengembangkan teori tentang persepsi terhadap kepemimpinan pendidikan, budaya (organisasi) sekolah, dan hubungannya dengan kinerja guru khususnya pada pendidikan menengah atas.

2. Praktis:

Sebagai bahan masukan dan kajian dalam upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan dan pengelolaan sekolah, bagi:

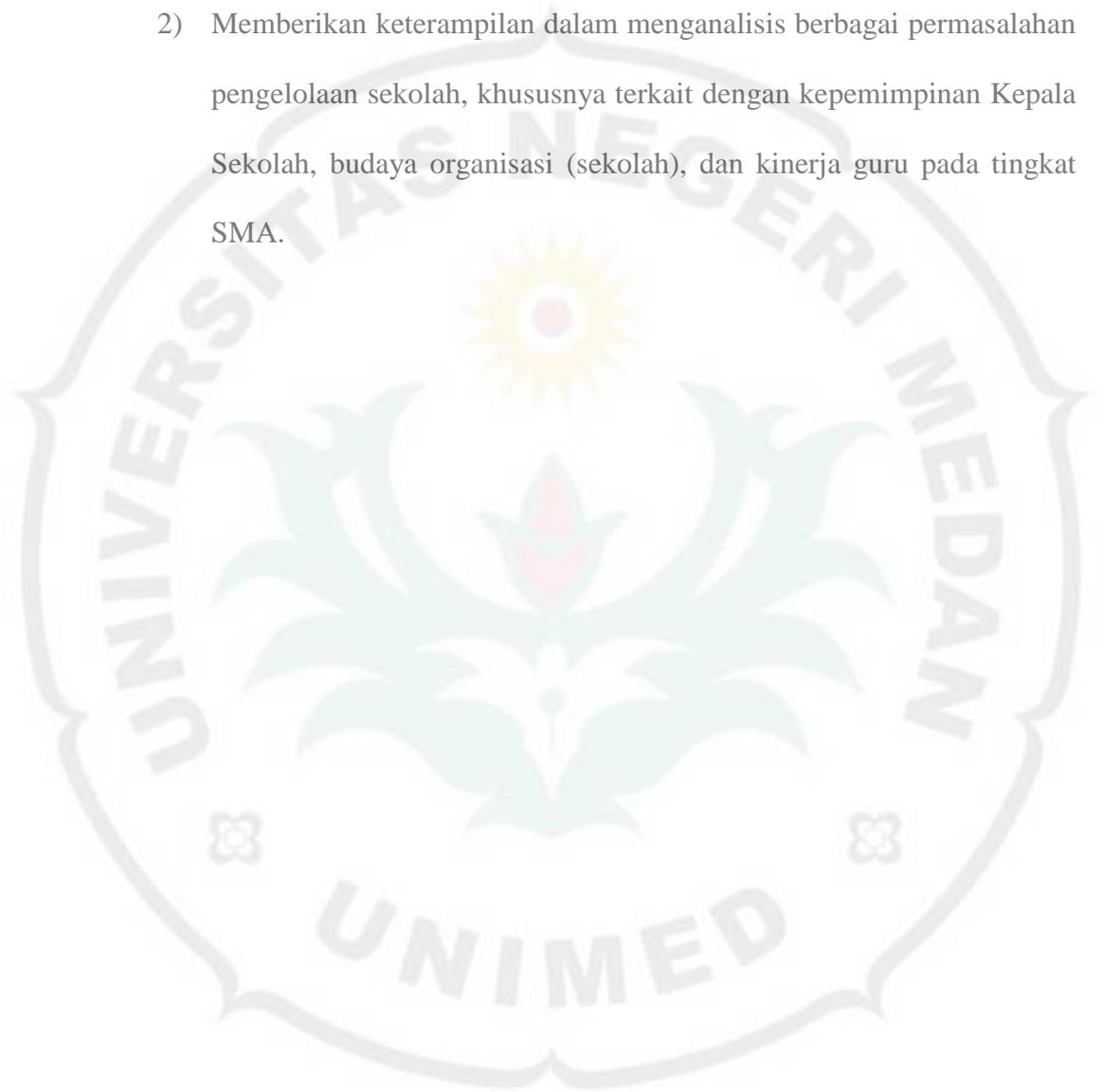
a. Kepala Sekolah

Hasil penelitian menjadi masukan dalam hal bagaimana upaya-upaya yang mungkin untuk dilakukan dalam pembentukan dan pemanfaatan budaya sekolah yang adaptif terhadap perubahan dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan pendidikan.

b. Peneliti

- 1) Memberikan pengetahuan yang berarti untuk memahami secara lebih komprehensif mengenai proses dan berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan melalui persepsi terhadap kepemimpinan transformasional Kepala Sekolah, budaya organisasi (sekolah), dan kinerja guru pada tingkat SMA.

- 2) Memberikan keterampilan dalam menganalisis berbagai permasalahan pengelolaan sekolah, khususnya terkait dengan kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya organisasi (sekolah), dan kinerja guru pada tingkat SMA.



THE
Character Building
UNIVERSITY