

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, persoalan tentang mutu pendidikan telah lama menjadi sorotan dari berbagai perspektif dan sudut pandang. Salah satu sorotan terhadap rendahnya mutu pendidikan di Indonesia, sebagiannya dikaitkan dengan profesionalisme guru. Dugaan ini beralasan karena studi-studi yang pernah dilakukan memperlihatkan bahwa guru merupakan salah satu faktor dominan yang mempengaruhi belajar siswa.

Direktur Tendik Ditjen PMPTK pada presentasi di Denpasar tahun 2009 mengemukakan bahwa studi yang dilakukan oleh John Hattie dari Universitas Auckland memperlihatkan bahwa prestasi belajar siswa ditentukan sekitar 49 % dari faktor karakteristik siswa sendiri, dan 30 % dari faktor guru. Untuk itu pemerintah selalu berupaya keras untuk meningkatkan mutu guru melalui program peningkatan pengembangan profesionalisme. Hal ini terbukti dengan adanya deklarasi guru sebagai bidang pekerjaan profesional yang dicanangkan oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 14 Desember 2004.

Tindakan ini menjadi suatu indikasi awal adanya komitmen serius dari pemerintah Indonesia untuk meningkatkan mutu guru yang dipertegas dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 yang mengamanatkan bahwa guru profesional harus memiliki syarat kualifikasi akademik sekurang-kurangnya S1/D-IV dan

memiliki empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Mohammad Nuh mengatakan bahwa perbaikan mutu guru menjadi prioritas utama, yang akan dimulai dari pendidikan calon guru, perekrutan, hingga pendidikan dan pelatihan guru. Kegagalan pendidikan bukan akibat kurikulum tetapi oleh kurangnya kemampuan profesionalisme guru dan keengganan belajar siswa. Profesionalisme guru masih belum memadai, banyak diantaranya yang tidak berkualitas dan menyampaikan materi yang keliru sehingga mereka tidak atau kurang mampu menyajikan dan menyelenggarakan pendidikan berkualitas.

Rendahnya mutu guru menurut Sudarminta (2000:168) antara lain tampak dari gejala-gejala berikut : (1) lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan; (2) ketidaksesuaian antara bidang studi yang dipelajari guru dan yang dalam kenyataan lapangan yang diajarkan; (3) kurang efektifnya cara pengajaran; (4) kurangnya wibawa guru di hadapan murid; (5) lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik yang sungguh-sungguh; semakin banyak yang kebetulan menjadi guru dan tidak betul-betul menjadi guru; (6) kurangnya kematangan emosional, kemandirian berpikir, dan keteguhan sikap sehingga dari kepribadian mereka sebenarnya tidak siap sebagai pendidik; kebanyakan guru dalam hubungan dengan murid masih hanya berfungsi sebagai pengajar dan belum sebagai pendidik; dan (7) relatif rendahnya tingkat intelektual para mahasiswa calon guru yang masuk Lembaga Pengadaan Tenaga Kependidikan (LPTK) dibandingkan dengan yang masuk Universitas.

Keprofesionalan seorang guru tidak terjadi secara otomatis, akan tetapi akan semakin meningkat secara bertahap, dari guru yang masih baru dengan penguasaan standar kompeten dalam kadar yang minimal, akan berangsur-angsur meningkat dan mantap kadar keprofesionalannya seiring berjalannya waktu. Oleh karena itu kemampuan dan kemampuan guru untuk meningkatkan profesionalitas terus perlu dipupuk, sehingga seorang guru akan mencapai status sebagai guru utama (Bustari, 2008:88). Hal ini juga diungkapkan oleh Garet dalam *American Educational Research Journal* (2001)

“Professional development is a lifelong process, any teacher, at any stage of development, has room for improvement. Indeed, the continual deepening of knowledge and skill is an integral part of any profession and teaching is no exception”

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Untuk mendukung keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya maka Rusyan, dkk. mengemukakan bahwa :

“Keberhasilan kinerja guru didukung oleh beberapa faktor yakni: (1) Motivasi kinerja; (2) Etos kinerja; (3) Lingkungan kinerja; (4) Tugas dan tanggung jawab serta (5) Optimalisasi kinerja.”

Menurut Mangkunegara (2001:67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah : (1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*); dan (2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:74-75) yaitu : (1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu; (2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*; (3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja; (4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; dan (5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Gibson yang dikutip oleh Indrawati (2006:43) untuk mencapai kinerja yang baik ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kerja dan kinerja, yaitu : *Pertama*, variabel individu yang meliputi, kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis, jenis kelamin; *Kedua*, variabel organisasi, yang mencakup antara lain : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan; dan *Ketiga*, variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Keberhasilan sekolah dalam melakukan pelayanan lingkungan, mampu menghadapi tantangan, serta mampu mempertanggungjawabkan tugasnya, tidak

lepas dari kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu penentu tercapainya tujuan program sekolah. Sebagai seorang edukator, kepala sekolah terlibat dalam kerja sama dengan segenap warga sekolah. Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen, merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Yukl (1998:5) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut :

Leadership is defined broadly as influence processes affecting the interpretation of events for followers, the choice of objectives for the group or organization, the organization of work activities to accomplish the objectives, the motivation of followers to achieve the objectives, the maintenance of cooperative relationships and teamwork, and the enlistment of support and cooperation from people outside the group or organization. Artinya kepemimpinan merupakan proses pemimpin mempengaruhi pengikut untuk (a) menginterpretasikan keadaan lingkungan organisasi; (b) memilih tujuan organisasi; (c) pengorganisasian kerja dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi; (d) mempertahankan kerjasama dan tim kerja; serta (e) mengorganisasi dukungan dan kerjasama orang dari luar organisasi.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati nasehat/ucapan/perintahnya) dan “ditiru” (dicontoh sikap dan perilakunya). Kepribadian guru merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik.

Kompetensi kepribadian merupakan suatu performansi pribadi (sifat-sifat) yang harus dimiliki seorang guru. Mulyasa (2007:118) mengatakan bahwa

kompetensi kepribadian bagi guru adalah pribadi guru yang terintegrasi dengan penampilan kedewasaan yang layak diteladani, memiliki sikap dan kemampuan memimpin yang demokratis serta mengayomi siswa. Seorang guru harus memiliki kepribadian yang : (a) mantap, (b) stabil, (c) dewasa, (d) arif, (e) berwibawa, (f) berakhlak mulia, dan (g) dapat menjadi tauladan. Literatur psikologi kepribadian umumnya mengelompokkan kepribadian atas lima domain yang dikenal dengan *Big Five Personality* yaitu : *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experiences*. Ryckman (2008: 640-642) menyebutkan ada lima faktor yang mencerminkan kepribadian manusia yaitu : *surgency, agreeableness, conscientiousness, emotional stability, and intellect*.

Drost (1998:76) menegaskan bahwa kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadiannya maka semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Kepribadian guru akan lebih besar pengaruhnya daripada kepandaian dan ilmunya, terutama bagi anak didik yang masih dalam usia kanak-kanak dan masa meningkat remaja, yaitu tingkat pendidikan dasar dan menengah, karena anak didik pada tingkat tersebut masih dalam masa pertumbuhan.

Selain faktor kepribadian guru, masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Gouzaly (2000:65) dalam bukunya, "Manajemen Sumber Daya Manusia" mengelompokkan faktor-faktor motivasi ke dalam dua kelompok yaitu faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu :

lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu : tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

Dalam suatu pertemuan Musyawarah Kepala Sekolah (SD) Kecamatan Medan Baru pada menjelang Ujian Akhir Sekolah disepakati bahwa nilai minimum kelulusan adalah 3. Penentuan nilai ini berdasarkan dari kondisi hasil Ujian Akhir Sekolah rata-rata tahun sebelumnya. Hal ini merupakan putusan normal berhubung pada tahun 2010 Badan Standar Nasional Pendidikan menyarankan nilai minimal kelulusan untuk mata pelajaran yang masuk dalam UN SD, yaitu Matematika, Bahasa Indonesia, dan Ilmu Pengetahuan Alam, tetap diserahkan pada sekolah. Hingga saat ini, nilai minimal kelulusan UASBN bervariasi diantara nilai 2,00 hingga 5,50.

Hasil studi pendahuluan di lapangan, bahwa di Kecamatan Medan Baru mempunyai 10 (sepuluh) sekolah Dasar Negeri yang mempunyai total guru 187 orang, dan keseluruhan murid 3.392 orang. Adapun kualifikasi akademik guru dengan pendidikan S1 dan S2 berjumlah 112 orang (60%). Rasio guru dengan murid rata-rata 18,3. Berdasarkan kajian tersebut yang dikaitkan dengan nilai minimum kelulusan 3 akan mencerminkan kinerja guru yang masih belum maksimal.

Pada saat berdiskusi dengan beberapa guru negeri di Kecamatan Medan Baru diketahui bahwa pola pemberian pelajaran masih mengacu pada *teacher centre* bukan pada *student centre* dan para guru menyatakan bahwa dalam hal

melaksanakan tugas mereka mengemukakan belum berkompetensi membuat silabus dan RPP sesuai dengan kondisi murid.

Berdasarkan hasil analisis terhadap beberapa penelitian dan pendapat para ahli tersebut ditemukan ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja guru dan menurut pengamatan peneliti bahwa rendahnya nilai minimum kelulusan berkorelasi dengan kinerja guru dan faktor lainnya sehingga dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya pendidikan dasar maka penulis ingin meneliti “Hubungan Persepsi Guru Terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Personality* Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Medan Baru”.

B. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan beberapa hal yang telah dikemukakan dalam bagian latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah yang berhubungan dengan kinerja guru. Kegagalan pendidikan bukan akibat oleh kurikulum tetapi oleh kurangnya kemampuan profesionalisme guru, rendahnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap keberhasilan belajar dan prestasi belajar siswa.

Untuk itu masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja guru SD di Kecamatan Medan Baru?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru SD di Kecamatan Medan Baru?

3. Bagaimana *personality* dan motivasi kerja guru SD di Kecamatan Medan Baru?
4. Bagaimana persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah SD di Kecamatan Medan Baru?

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pada penelitian ini akan lebih fokus pada persepsi guru terhadap perilaku kepemimpinan, faktor *personality* dan motivasi kerja dengan dimensi motivasi evaluasi diri, berorientasi pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab moral. Pembatasan ini dilakukan karena faktor tersebut merupakan faktor intrinsik yang sudah ada dalam diri seorang guru dan diduga akan memberikan pengaruh yang lebih besar dibanding dengan faktor-faktor yang lain.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Personality* dengan Kinerja Guru?
3. Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru ?

4. Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Personality* dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat ditentukan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja kerja.
2. Untuk mengetahui hubungan antara *Personality* dengan Kinerja Guru
3. Untuk mengetahui hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru.
4. Untuk mengetahui hubungan antara Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Personality* dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Guru.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dan penambahan wawasan bagi kajian ilmu manajemen dan ilmu pendidikan dalam hal Persepsi Guru terhadap Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, *personality* dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dengan variabel-variabel yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan informasi dan masukan kepada kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan prestasi belajar murid yang berimplikasi dalam peningkatan mutu pendidikan di masa yang akan datang.
- b. Untuk meningkatkan motivasi kerja para guru SD Negeri Kecamatan Medan Baru yang berdampak pada peningkatan nilai minimum kelulusan.
- c. Bagi Kepala Sekolah sebagai otoritas pengambilan keputusan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan terutama dalam peningkatan motivasi dan kinerja kerja guru.