

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan rangkaian kompleks antara manusia yang berkaitan dengan upaya pembinaan manusia, sehingga keberhasilan pendidikan sangat tergantung pada unsur manusianya. Unsur manusia yang paling menentukan berhasilnya pendidikan adalah pelaksana pendidikan yaitu guru. Gurulah ujung tombak pendidikan, sebab gurulah secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan kemampuan siswa agar menjadi manusia yang cerdas, terampil dan bermoral tinggi, guru dituntut memiliki kemampuan yang diperlukan sebagai pendidik dan pengajar.

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 profesional, 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 kinerjanya.

Kinerja diartikan sebagai peningkatan kualitas dalam suatu pekerjaan atau permainan, bisa juga peningkatan kecerdasan, dalam istilah Purwanto (1998: 102) kinerja adalah suatu proses yang menimbulkan terjadinya suatu perubahan atau pembaharuan dalam tingkah laku atau kecakapan. Selanjutnya Timpe (1993: 208), mengartikan kinerja sebagai penilaian terhadap tingkat kerja yang dicapai seseorang atau dapat pula dikatakan kinerja sebagai keberhasilan seseorang dalam bekerja dengan kemampuan.

Kinerja guru, sangat mungkin untuk dapat ditingkatkan. Hal ini perlu dilakukan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mencapai kinerja yang optimal. Untuk itu perlu adanya penataan dan pengelolaan yang baik oleh kepala sekolah (pimpinan) terhadap perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan dan sikap individu (sikap inovatif), sejalan dengan pendapat Arikunto (1994: 80) menjelaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, secara global faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari: integritas, sikap, minat, intelegensia, motivasi dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal menyangkut kepemimpinan, sarana dan prasarana, gaji, pengawasan, suasana kerja dan lingkungan kerja.

Dalam hal ini diperlukan adanya pimpinan yang memiliki perilaku kepemimpinan yang mampu memberi inspirasi dan motivasi para guru untuk mencapai hasil-hasil atau tujuan yang lebih besar dari pada yang direncanakan melalui kepemimpinan transformasional.

Dalam lingkungan organisasi (sekolah), setiap individu terlibat dalam proses persepsi, misalnya bawahan (guru) mempersepsikan atasan (kepala sekolah) sebagai figur yang komunikatif, protektif, tegas tetapi mendidik, arogan, acuh tak acuh, berwibawa, dan lain-lain tergantung masing-masing individu (guru) untuk mempersepsikannya. Persepsi merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri seseorang yang bertujuan untuk mengetahui dan menginterpretasikan orang lain yang dipersepsi, baik mengenai sifatnya, kualitasnya ataupun keadaan lain yang melekat atau yang ada dalam diri orang yang dipersepsi sehingga terbentuk gambaran mengenai orang lain sebagai objek persepsi tersebut. Dengan persepsi akan terbentuk dorongan-dorongan dan hasrat dalam diri seseorang untuk

merespon stimulus yang diperoleh dari lingkungan atau individu, kemudian memaknai dan mengambil manfaat bagi dirinya yaitu terjadinya perubahan perilaku yaitu sikap inovatif. Dalam penelitian ini persepsi guru terhadap kepala sekolah adalah tentang kepemimpinan transformasional dengan alasan kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang efektif dalam hubungannya dengan bawahan yaitu pemimpin yang mampu meyakinkan mereka bahwa kepentingan pribadi dari bawahan adalah visi pemimpin serta mampu meyakinkan bahwa mereka mempunyai andil dalam mengimplementasikannya. Persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan dalam rangka mewujudkan kinerja guru secara maksimal.

Teori kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir ini. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada **suatu** tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. 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 sikap inovasi dan untuk perubahan dibutuhkan suatu kreativitas dari seseorang. Inovasi selalu menunjukkan pada suatu perubahan yang baru secara kualitatif berbeda dengan keadaan semula yang didasarkan atas pertimbangan yang diteliti dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan guna mencapai

kinerja yang lebih baik.

Gibson, dkk (1996: 218) menyatakan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan untuk memberi inspirasi dan motivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinil 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.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa salah satu upaya meningkatkan citra guru adalah dengan meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efisien dan efektif. Namun pada kenyataannya kinerja guru di sekolah secara umum masih dapat dinyatakan belum sesuai dengan harapan. Begitu juga dengan kenyataan yang ada, pada saat ini pendidikan di Indonesia masih jauh dari apa yang diharapkan. Pendidikan masih mengalami berbagai permasalahan diantaranya adalah kinerja guru yang kurang baik yang berakibat pada rendahnya mutu pendidikan. Laporan data UNESCO tahun 2000 yang dikutip dari Supranata dalam Suheni (2012: 2) tentang Indeks Pengembangan Manusia (*Human Development Indeks*), yaitu komposisi dari peringkat pencapaian pendidikan dan penghasilan perkepala yang menunjukkan indeks pengembangan manusia Indonesia yang semakin menurun. Diantara 174 negara di dunia, Indonesia menempati urutan ke-102 pada tahun 1996, urutan ke-99 pada tahun 1997, urutan ke-107 pada tahun 1998, dan urutan ke-109 pada tahun 1999.

Selanjutnya rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia juga ditunjukkan dari data Balitbang tahun 2003 yang dikutip dari Hendrik (dalam kompas.com) bahwa dari 146.052 Sekolah Dasar (SD) di Indonesia ternyata hanya 8 sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia

dalam kategori *The Primary Years Program* (PYP). Dari 20.918 Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Indonesia ternyata juga 8 sekolah yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Middle Years Program* (MYP) dan dari 8.036 Sekolah Menengah Atas (SMA) ternyata hanya 7 sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Diploma Program* (DP).

Selain itu, permasalahan rendahnya kinerja guru ditunjukkan dari data Kementerian Pendidikan Nasional yang dikutip dari Hendrik (dalam kompas.com) menunjukkan bahwa secara umum kualitas dan kompetensi guru di Indonesia masih belum sesuai harapan. Hingga saat ini, dari 2,92 juta guru, baru sekitar 51 persen yang berpendidikan S-1 atau lebih, sedangkan sisanya belum berpendidikan S-1. Selain jenjang pendidikan yang belum memadai, kompetensi guru juga masih bermasalah. Saat dilakukan tes terhadap guru semua bidang studi, rata-rata tidak sampai 50% soal yang bisa dikerjakan. Tidak ada guru yang mendapatkan nilai 80. Bahkan, ada guru yang meraih nilai terendah yakni 1.

Selanjutnya, melihat kualitas pendidikan di Kabupaten Batu Bara juga masih tergolong rendah. Salah satu indikator penilaian rendah yakni dilihat dari hasil UKG yang dilaksanakan pada tahun 2012. Berdasarkan data yang dihimpun dari Dinas Pendidikan (Disdik) Kabupaten Batu Bara sebanyak 520 orang guru yang mengikuti UKG dengan hasil nilai rata-rata yang diperoleh hanya 42. Sedangkan jumlah yang mencapai standart lulus hanya 2 orang guru saja atau 0,38% dari jumlah yang ada yang dinyatakan lulus dengan nilai 72 dan 78. Hasil observasi dari pengawas sekolah memberikan contoh data beberapa SMP di Kabupaten Batu Bara seperti pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Keadaan Guru di Kabupaten Batu Bara

No	Peristiwa	Banyaknya Peristiwa	Persentase
1	RPP yang di periksa pengawas adalah RPP tahun yang lewat	24 dari 40	60 %

2	Guru masih banyak mengajar menggunakan cara tradisional	30 dari 40	75 %
3	Guru sering mengulur-ulur waktu saat hendak masuk kedalam kelas meskipun bel telah berbunyi	20 dari 40	50 %
4	Guru kurang konsentrasi mengajar jika sudah berurusan dengan berkas-berkas kedinasan	32 dari 40	80 %
5	Guru tidak membuat kesimpulan setelah menutup pelajaran	25 dari 40	82,5 %
6	Guru yang berurusan dengan orang tua siswa	4 dari 40	10 %

Sumber informasi data pengawas sekolah SMP di Kabupaten Batu Bara bulan Mei 2013.

Dari data empirik yang diperoleh dari hasil survey pada 5 SMP dengan jumlah guru 130 orang di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara ternyata masih rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Dari studi pendahuluan yang dilakukan pada SMP di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara diketahui sekitar 65% guru sudah mengajar sesuai dengan bidang kualifikasi pendidikannya dan sekitar 35% 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 inovatif. Pada umumnya guru telah membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dari informasi yang diperoleh bahwa RPP yang disusun hasil fotokopi dari guru lain. Kesesuaian RPP dengan proses belajar mengajar tidak sesuai dengan yang telah disusun 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 diberikan tunjangan profesional belum menunjukkan kinerja yang baik. Kualitas pendidikan yang kurang maksimal tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan faktor yang paling menentukan adalah faktor kinerja guru yang kurang maksimal, artinya guru belum sepenuhnya bertanggung jawab dalam mengelola pembelajaran yang mencakup perencanaan pembelajaran, pengorganisasian bahan pengajaran, penggunaan alat dan metode pengajaran. Sejalan dengan pendapat tersebut, Smith seperti dikutip Serdamayanti (2001: 53) mengemukakan bahwa kinerja guru dapat diamati dari tindakan dan perilaku yang diperlihatkannya, karena kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu proses unjuk kerja dalam mencapai tujuan sekolah, dan kinerja juga dapat berupa interaksi guru terhadap kemampuannya bekerja.

Keadaan yang mengindikasikan bahwa rendahnya kinerja guru menunjukkan belum efektif dan efesiennya kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu penelitian ini menunjuk kepada hubungan persepsi tentang kepemimpinan transformasional dan sikap inovatif dengan kinerja guru. Menarik untuk dicermati mengenai peran kepala sekolah dan sikap inovatif guru terkait dengan kinerja guru. Penelitian ini akan lebih difokuskan pada persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional khususnya dalam pengelolaan program sekolah dan sikap inovatif guru.

Untuk itu perlu dilakukan penelitian secara ilmiah untuk menjelaskan persepsi tentang kepemimpinan transformasional dan sikap inovatif. Hal-hal apa yang sudah berjalan selama ini, dan hal apa yang belum berjalan dalam program peningkatan kinerja guru melalui efektivitas kepemimpinan transformasional dan peningkatan sikap inovatif pada masa yang akan datang. Untuk itu penelitian ini diberi judul “Hubungan Persepsi Tentang Kepemimpinan

Transformasional dan Sikap Inovatif dengan Kinerja Guru SMP di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja guru adalah: (1) apa penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia ? (2) apa penyebab rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugas ? (3) apakah penyebab rendahnya kemampuan guru dalam penggunaan media pembelajaran? **(4) mengapa guru tidak mau menyiapkan perlengkapan pembelajaran dengan baik? (5) mengapa guru yang telah mendapatkan tunjangan professional belum menunjukkan kinerja yang baik? (6) apakah persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional berhubungan dengan kinerja guru? (7) apakah sikap inovatif yang dilakukan oleh guru berhubungan dengan kinerja guru? (8) apakah persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan sikap inovatif secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja guru?**

C. Batasan Masalah

Uraian identifikasi masalah di atas memperlihatkan banyaknya faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru, maka untuk lebih memusatkan perhatian dalam melaksanakan penelitian ini maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Hal ini dimaksudkan agar pembahasan dapat lebih mendalam dan hasil penelitian yang diperoleh sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Untuk itu, lingkup penelitian ini dibatasi pada tiga faktor yaitu persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan sikap inovatif yang diduga berhubungan

dengan kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat hubungan persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara?
2. Apakah terdapat hubungan sikap inovatif dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara?
3. Apakah terdapat hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan sikap inovatif secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan :

1. Hubungan persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara.
2. Hubungan sikap inovatif dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara.
3. Hubungan antara persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan sikap inovatif secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara.

F. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat secara teoretis :

- a. Hasil penelitian ini dapat memperkuat teori yang berkaitan dengan persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan sikap inovatif dengan kinerja guru.
- b. Memperluas kajian teori yang berhubungan dengan persepsi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan sikap inovatif dengan kinerja guru.

2. Manfaat secara praktis:

a. Bagi Guru

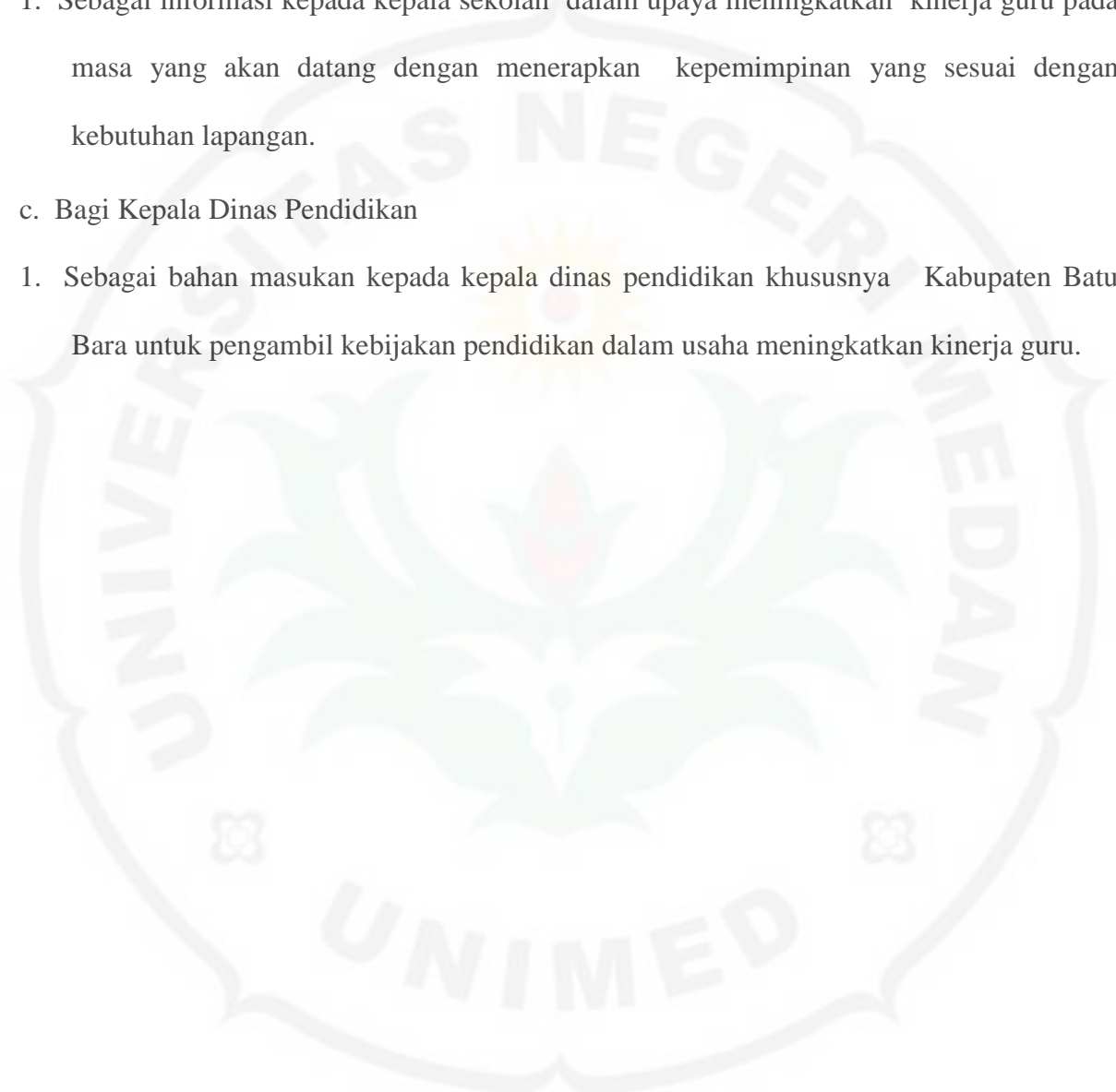
1. Sebagai bahan masukan bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja guru dalam kaitannya dengan persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan sikap inovatif.
2. Sebagai sumbangan pemikiran dalam usaha mengoptimalkan kinerja guru dalam kaitannya dengan persepsi guru tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan sikap inovatif.

b. Bagi Kepala Sekolah

1. Sebagai informasi kepada kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru pada masa yang akan datang dengan menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan lapangan.

c. Bagi Kepala Dinas Pendidikan

1. Sebagai bahan masukan kepada kepala dinas pendidikan khususnya Kabupaten Batu Bara untuk mengambil kebijakan pendidikan dalam usaha meningkatkan kinerja guru.



THE
Character Building
UNIVERSITY