

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan wadah yang tepat dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, apabila menginginkan sumber daya manusia yang bermutu, pembangunan di bidang pendidikan mutlak harus dioptimalkan. Pembinaan dan pengembangan pendidikan harus dimulai dari pembinaan dan pengembangan pendidikan di sekolah dasar. Sekolah dasar merupakan satuan pendidikan yang cukup penting keberadaannya. Setiap orang mengakui bahwa tanpa menyelesaikan pendidikan pada sekolah dasar atau yang sederajat, secara formal seseorang tidak mungkin dapat mengikuti pendidikan di SMP. Alasan lain pentingnya pendidikan di sekolah dasar antara lain membekali anak didik dengan kemampuan dasar, meletakkan dasar-dasar berpikir yang sistematis, dan memberikan dasar-dasar untuk mengikuti pendidikan pada jenjang berikutnya.

Dalam standar kompetensi lulusan pendidikan disebutkan bahwa tujuan pendidikan dasar yaitu meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut (Lampiran Kepmendiknas No. 23 Tahun 2006). Pengaruh pendidikan sekolah dasar terhadap pendidikan pada jenjang berikutnya juga pernah disinggung oleh para teoretis pendidikan, seperti Stoops dan Johnson, Adler, Frymer, Glickman, Fuad Hasan, dan Sarwono

Kusumaatmadja (Bafadal 2003: v). Besarnya peranan pendidikan di sekolah dasar disadari oleh semua negara di dunia dengan semakin meningkatnya investasi pemerintah pada sektor tersebut dari tahun ke tahun, seperti di negara-negara Arab, Jepang, Thailand, dan lain-lain.

Bafadal (2003: v) menjelaskan bahwa memperhatikan peranannya yang demikian besar itu, sekolah dasar harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya, baik secara sosial-institusional maupun fungsional-akademik, baik secara proses maupun *output*. Secara sosial-institusional berarti sekolah dasar harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya agar berfungsi sebagai tempat terjadinya proses sosialisasi antar anak didik yang pada akhirnya membina dan mengantarkan anak didik ke arah kedewasaannya secara mental maupun sosial. Sedangkan secara fungsional-akademik berarti seluruh perangkat sekolah dasar, seperti tenaga, kurikulum, dan perangkat pendidikan lainnya harus dipersiapkan untuk mengemban misi pendidikan. Oleh karena itu, keberadaan sekolah dasar harus bermutu, dalam arti baik dan berwawasan unggul.

Sekolah dasar sebagai satuan pendidikan tidak dapat bermutu baik atau unggul dengan sendirinya, melainkan melalui berbagai upaya peningkatan mutu pendidikannya. Di sini, kepala sekolah dan guru bersama pemangku kepentingan (*stakeholders*) pendidikan lainnya berusaha melakukan sesuatu, mengubah "*status quo*" agar sekolahnya menjadi lebih baik. Peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar hanya akan terjadi secara efektif bilamana dikelola melalui manajemen yang tepat.

Menurut Direktorat Pendidikan Dasar (dalam Bafadal, 2003: 19), ada lima komponen yang menentukan mutu pendidikan, yaitu:

- (1) kegiatan belajar mengajar,
- (2) manajemen pendidikan yang efektif dan efisien,
- (3) buku dan sarana belajar yang memadai dan selalu dalam kondisi siap pakai,
- (4) fisik dan penampilan sekolah yang baik, dan
- (5) partisipasi aktif masyarakat.

Faktor pertama yang menentukan mutu pendidikan seperti disebutkan di atas yaitu kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari keseluruhan program pendidikan di sekolah. Dalam hal ini, maka tanggung jawab yang besar terletak pada guru sebagai pengelola kegiatan belajar mengajar. Sebagai pengelola kegiatan belajar mengajar, maka guru dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik dalam pengelolaannya, yakni mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan belajar mengajar secara profesional. Guru juga harus berpacu dalam pembelajaran dengan memberikan kemudahan belajar bagi seluruh peserta didik agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal.

Tidak dapat dipungkiri bahwa banyak guru yang sudah berkualitas. Terbukti dengan adanya pemilihan guru teladan (tingkat nasional terakhir diselenggarakan pada tahun 1997) dan mulai tahun 2002 diubah menjadi pemilihan guru berprestasi yang dilakukan secara berjenjang mulai dari tingkat sekolah, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, dan nasional. Para guru

tersebut dinilai oleh tim penilai dari aspek kemampuan melaksanakan tugas (pelaksanaan tugas dan hasil pelaksanaan tugas), kepribadian, pemahaman wawasan kependidikan, dan partisipasi dalam masyarakat. Selain itu juga banyak guru yang mengikuti lomba-lomba yang diselenggarakan oleh Departemen Pendidikan Nasional, baik yang berjenjang dari tingkat kecamatan sampai ketingkat nasional maupun langsung ketingkat nasional. Yang terkait langsung dengan tugas guru di kelas adalah lomba keberhasilan guru dalam pembelajaran (mulai dilaksanakan tahun 1997). Lomba tersebut menyaring peserta (guru TK, SD, SMP, SMA, dan SMK) dari seluruh Indonesia menjadi 120 guru sebagai finalis yang layak diuji lebih lanjut oleh tim penilai di Jakarta.

Sebaliknya guru-guru yang belum menunjukkan kualitasnya juga tidak sedikit. Ada kesenjangan dalam kenyataan di lapangan bahwa banyak guru yang memiliki tingkat intelektual tinggi dan alumni universitas ternama, namun masih juga banyak terjadi ketidakefisienan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja guru dan menghambat peningkatan produktivitas kerja. Guru yang berkualitas ditentukan oleh tingkat pendidikan, pengalaman mengajar, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, kreativitas dan keikutsertaan dalam kegiatan pendukung seperti pendidikan dan latihan, seminar, dan penelitian. Selain itu, guru yang berkualitas juga dipengaruhi oleh kompetensinya seperti kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial (Anonim, 2005: 19).

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran

peserta didik, kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, dan kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Menurut Natawijaya (2004: 38), kinerja guru akan berkualitas apabila guru telah memiliki tiga kompetensi yaitu kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi pribadi.

Guru dalam kegiatannya sebagai arsitek dan sutradara sekaligus pelaku dalam pengajaran, sedangkan alat dan sumber pengajaran berfungsi sebagai penunjang dan pendukung terjadinya keefektifan proses pengajaran sehingga memudahkan guru mengajar. Sehubungan dengan hal tersebut guru harus mampu memecahkan dan mencari solusi terhadap permasalahan pendidikan yang dihadapi sewaktu mengajar. Mengamati fenomena saat ini, kriteria guru dan peran pentingnya dalam pendidikan, maka kinerja guru memiliki peran yang sangat strategis dalam proses belajar mengajar.

Menurut Lan (dalam Mulyasa, 2003: 136), kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru adalah keberhasilan atau kemampuan mencapai hasil yang terbaik dari seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menurut ukuran yang berlaku atau ditetapkan untuk

pelaksanaan tugas yang bersangkutan. Ander dan Butzin (dalam Mulyasa, 2003: 137) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan *ability* (kemampuan), orang yang tinggi *ability*-nya tetapi rendah motivasinya, akan menghasilkan kinerja yang rendah. Demikian halnya orang yang bermotivasi tinggi tetapi *ability*-nya rendah.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja organisasi merupakan hal yang penting. Sutermeister (dalam Mulyasa, 2003: 159) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor determinan terhadap produktivitas kerja antara lain iklim kepemimpinan (*leadership climate*), tipe kepemimpinan (*type of leadership*), dan pemimpin (*leaders*).

Berdasarkan 33 faktor lain yang berpengaruh. Lebih lanjut dikemukakan enam faktor yang turut menentukan tingkat produktifitas, yaitu: pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal. Keenam faktor tersebut mengandung produktivitas tenaga kerja. Hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hal di atas dapat dipahami bahwa peningkatan kinerja guru dimungkinkan dipengaruhi berbagai faktor, yakni sarana prasarana pendidikan, siswa, kurikulum, motivasi guru, kecerdasan intelektual guru,

kecerdasan emosional guru, kecerdasan spiritual guru, manajemen pengembangan sumber daya manusia (guru), kepemimpinan kepala sekolah, kreativitas kepala sekolah, kompensasi yang diterima guru, dan sebagainya. Faktor sarana prasarana pendidikan, siswa, dan kurikulum belum merupakan jaminan dapat meningkatkan kompetensi guru. Hal ini karena faktor-faktor tersebut hanya merupakan *raw input* dan *instrumental input* yang dapat diberdayakan oleh guru dan kepala sekolah.

Sejalan dengan itu sekolah dasar membutuhkan pemimpin sebagai ujung tombak yang mampu menggerakkan, memberi teladan, bersemangat, jujur, kreatif, dan sifat-sifat keutamaan lainnya yang diharapkan akan menjadi motor penggerak di sekolah. Sekolah dasar sebagai lembaga strategis untuk mempersiapkan generasi berkualitas, sangat membutuhkan figur kepemimpinan yang dapat diteladani dalam berbagai aktivitas sehari-hari. Dalam hal ini kepala sekolah dan guru sebagai pemimpin dalam berinteraksi dengan siswa maupun sebagai individu diharapkan mampu menunjukkan sifat kepemimpinannya secara konsisten.

Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah dituntut memiliki kreativitas, kemampuan, motivasi, dan kepemimpinan yang efektif sehingga dapat menggerakkan seluruh guru sesuai peran dan fungsinya secara efektif dan efisien. Kepemimpinan mempunyai fungsi menggerakkan yang hakikatnya merupakan kegiatan manajemen untuk membuat orang lain mau dan suka bekerja. Menggerakkan orang lain memerlukan seni dan kemampuan dalam mempengaruhi sampai orang mau berbuat sesuai dengan

tujuan organisasi. Dalam rangka menggerakkan orang untuk mencapai tujuan yang diharapkan, antara kepala sekolah yang satu dengan kepala sekolah yang lain sangat bervariasi.

Munculnya perbedaan dalam menggerakkan inilah yang menjadikan kinerja guru menjadi berbeda-beda. Kenyataan di lapangan yang diperoleh peneliti dari hasil catatan supervisi dan monitoring evaluasi pengawas TK/SD di Kecamatan Gemuh ternyata dalam kegiatan sehari-hari di sekolah dasar negeri di Kecamatan Gemuh muncul fakta bahwa ada guru SD yang bekerja seadanya karena kepala sekolah tidak transparan dalam pengelolaan keuangan sekolah, ada sebagian guru SD yang bekerjanya terkesan santai, cenderung ogah-ogahan, dan tak punya target karena kepemimpinan kepala sekolah yang kurang memperhatikan kesejahteraannya, ada guru yang melaksanakan tugas dengan baik jika sedang diperhatikan oleh kepala sekolahnya saja, dan ada guru yang sering terlambat datang untuk mengajar karena kepala sekolah tidak pernah menegurnya

Di lingkungan pendidikan, guru juga harus memperhatikan seluruh aspek kecerdasan, baik intelektual, emosional, maupun spiritual. Hal ini penting mengingat seluruh aspek kecerdasan tersebut menunjang keberhasilan tugas guru. Jika hanya sekedar memiliki aspek kecerdasan intelektual, maka keberhasilan tugas seorang guru menjadi tidak utuh. Oleh karena itu, seorang guru dituntut juga untuk memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang tinggi. Banyak contoh membuktikan bahwa orang yang memiliki kecerdasan intelektual saja belum tentu sukses di dunia pekerjaan.

Seperti diketahui, bahwa pendidikan merupakan suatu upaya yang bertujuan mengembangkan manusia seutuhnya yang meliputi tiga aspek yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek psikomotor. Untuk dapat mencapai tujuan pendidikan tersebut dibutuhkan guru yang tidak hanya cerdas intelektualnya saja, tetapi juga cerdas emosional dan cerdas spiritualnya. Kecerdasan emosional semakin diyakini mempunyai andil yang besar dalam dunia pendidikan, termasuk pada guru-guru terutama dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam kecerdasan emosional ada beberapa aspek yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, seperti mengelola emosi, mengidentifikasi emosi, mengenal emosi orang lain, merasakan empati, kemampuan memotivasi diri, dan kemampuan berkomunikasi.

Hawadi (2004: 172) menyatakan bahwa kecerdasan emosional dapat dilatih dan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja. Kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang ada pada diri guru (kenyataan internal) yang mempunyai peranan penting dalam menentukan kinerjanya. Hal ini terjadi karena kecerdasan emosional terbentuk karena adanya keselarasan pikiran dan perasaan. Istilah kecerdasan emosional menerangkan kualitas-kualitas emosional yang tampaknya penting bagi keberhasilan (Shapiro, 2001: 5). Kualitas-kualitas itu antara lain adalah empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, disukai, kemampuan memecahkan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahtamahan, dan sikap hormat.

Guru jika memiliki kecerdasan emosional yang tinggi maka dapat diduga kinerja guru akan menjadi lebih baik. Dalam kaitan ini, guru sebagai tenaga pendidik profesional akan berhasil secara lahir dan batin apabila memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Hal lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi yang diterima guru. Sikula (2003: 283) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu, yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Dalam dunia pendidikan, kompensasi yang diterima guru cenderung diterjemahkan sebagai sesuatu yang harus diterima guru sehubungan dengan jerih payah dan kinerja yang dilakukan. Schuller dan Jackson (2003: 86) mengatakan bahwa ada dua jenis kompensasi, yakni kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa gaji pokok, pembayaran berdasarkan kinerja, dan pembayaran berdasarkan keterampilan, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa perlindungan umum, perlindungan pribadi, bayaran tidak masuk kantor, dan tunjangan siklus kehidupan. Selain itu, yang kurang menjadi perhatian adalah penghargaan bagi guru-guru yang berprestasi.

Semestinya pengambilan kebijakan dibidang pendidikan dapat memberikan kompensasi kepada guru yang berprestasi seperti peningkatan karier dan dana untuk studi lanjut, sehingga guru dapat lebih maksimal lagi dalam bekerja. Jika hal tersebut diwujudkan maka guru-guru yang belum

berprestasi akan berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya sehingga bisa berprestasi.

Realitas di lapangan khususnya pada SD Negeri di Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima guru, selain gaji yang diterima setiap bulan, juga menerima kompensasi berupa dana kesejahteraan pegawai dari Pemerintah Kabupaten Kendal sebesar Rp 100.000,00 setiap bulan, yang diterimakan setiap triwulan. Sejak adanya dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) tambahan penghasilan dari sekolah sebagai kesejahteraan berapa uang tidak ada lagi terutama sekolah yang dananya hanya bersumber dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS).

Kondisi tersebut sudah barang tentu akan berdampak pada kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Apalagi kompensasi yang berhubungan dengan perlindungan umum seperti jaminan sosial, cacat, dan pengangguran, peningkatan karier, bantuan studi lanjut, dan kompensasi yang berhubungan dengan keterampilan nyaris tidak pernah dipikirkan. Sebagai contoh, sistem penggajian di Indonesia masih menganut sistem masa kerja dan bukan pada keterampilan atau keahlian seseorang. Seorang guru yang pandai dan mampu mengembangkan kompetensi secara komprehensif dan berkinerja sangat baik tidak mungkin diberi gaji lebih tinggi bila dibandingkan dengan guru yang sudah tidak layak mengajar sekalipun, dengan alasan masa kerjanya lebih sedikit. Kondisi tersebut terkadang menjadikan guru malas untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tergerak untuk melakukan

penelitian secara empiris mengenai: "Dukungan Kreativitas Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional Guru, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal".

B. Identifikasi Masalah

1. Pendidikan sekolah dasar pada saat ini di Negara berkembang seperti di Indonesia mempunyai mutu yang rendah.
2. Kemampuan kerja guru mempunyai hubungan erat dengan produktivitas mereka dalam kegiatan pembelajaran anak didik.
3. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru.
4. Kreativitas kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam sistem KBM untuk anak didik.
5. Kepala sekolah dituntut untuk meningkatkan kecerdasan emosional guru di kelas.
6. Kompensasi pada guru berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan peneliti dalam hal waktu, tenaga dan biaya, serta untuk menjaga agar penelitian lebih terarah dan fokus, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada lingkup sekolah, kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan memegang peranan yang dominan dalam meningkatkan kinerja

bawahannya.

2. Kepemimpinan yang baik dengan penguasaan terhadap bidang tugas yang didukung dengan kreativitas kepemimpinan serta kecerdasan emosi dalam mengambil suatu kebijakan memiliki kontribusi terhadap kinerja guru.
3. Kompensasi yang diberikan akan menjadi daya pendorong yang menarik bagi guru untuk bekerja secara maksimal.
4. Kurangnya kemampuan kerja guru mengakibatkan rendahnya mutu pembelajaran di Indonesia.
5. Kurangnya kreativitas Kepala Sekolah dalam proses KBK berpengaruh dalam pembelajaran yang dilakukan guru

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah tersebut di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah ada dukungan antara kreativitas kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal?
2. Apakah ada dukungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal?
3. Apakah ada dukungan antara kompensasi rima terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal?
4. Apakah ada dukungan antara kreativitas kepala sekolah, kecerdasan emosional guru, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebagaimana di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji:

1. Dukungan kreativitas kepala sekolah dalam mengelola sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal.
2. Dukungan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal.
3. Dukungan kompensasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal.
4. Dukungan kreativitas kepala sekolah dalam mengelola sekolah, kecerdasan emosional guru, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal.

F. Manfaat Penelitian

1. Teoretis
 - a. Jika penelitian ini terbukti bahwa kreativitas kepala sekolah, kecerdasan emosional guru, dan kompensasi yang diterima guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, berarti hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan-kegiatan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja guru.
 - b. Selibuhnya penelitian ini juga akan bermanfaat bagi pengembangan

ilmu dan menambah khasanah bagi manajemen pendidikan.

2. Praktis

- a. Sebagai masukan bagi upaya pengembangan konsep manajemen pendidikan, khususnya yang berkenaan dengan pembinaan personil guru di sekolah dasar.
- b. Sebagai informasi secara empiris tentang pengaruh kreativitas kepala sekolah dalam mengelola sekolah, kecerdasan emosional guru, dan kompensasi yang diterima guru terhadap kinerja guru, sehingga dapat dijadikan landasan kerja bagi kepala sekolah dan Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal dalam mengembangkan program peningkatan kinerja guru SD.
- c. Sebagai masukan bagi para Kepala SD Negeri di Kecamatan Gemuh Kabupaten Kendal dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan kinerja para gurunya.