

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan global yang terjadi pada era reformasi memacu bangsa Indonesia untuk selalu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia (SDM). Kualitas SDM merupakan modal utama dalam pembangunan disegala bidang pada sebuah negara. SDM bangsa Indonesia yang berkualitas diharapkan dapat bersaing dengan bangsa yang lebih maju.

Suatu organisasi dalam menjalankan aktifitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi, begitu pula SDM dalam dunia pendidikan.

Untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas SDM dalam dunia pendidikan, sekolah merupakan salah satu organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan disekolah tergantung pada sumberdaya manusia yang ada disekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga pendidik lainnya. Selain itu harus didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Tujuan pembangunan nasional, yang tercantum dalam SISDIKNAS tahun 2003 BAB II pasal 2

hakekatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju, moderen berdasarkan pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Guru merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggara proses belajar siswa. Oleh karena itu kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan pendidikan nasional. Menurut UU RI. No. 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional bab XI pasal 39, dinyatakan bahwa:

- a) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelola, pengembang, pengawas, dan pelayanan teknis untuk menjaga proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- b) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi kependidikan diperguruan tinggi.

Guru harus memiliki kepribadaian yang matang dan berkembang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat peserta didik, dan mengembangkan profesinya yang berkesinambungan, terlebih pada SMA yang baru berkembang seperti SMA Negeri 1 Kembang Jepara. Ditinjau dari jenjang pendidikan maka Sekolah Menengah Atas (SMA) seperti SMA Negeri 1 Kembang Jepara khususnya

merupakan jenjang pendidikan yang akan mengantarkan atau mempersiapkan peserta didiknya menuju kejenjang yang lebih tinggi maupun ke dunia kerja. SMA Negeri 1 Kembang Jepara merupakan sekolah menengah atas yang baru berdiri pada tahun 2006. SMA ini terletak di Jl. Bangsri-Keling Km 6 Kembang Jepara, Jawa Tengah. Kecamatan Kembang merupakan kecamatan baru yang dahulunya termasuk wilayah dikecamatan Bangsri Kabupaten Jepara.

Pada dasarnya untuk menjadi seorang guru yang profesional guru dituntut memiliki minimal lima hal sebagai berikut:

- 1) Mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya;
- 2) Menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkan serta cara mengajarnya kepada peserta didik;
- 3) Bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai cara evaluasi;
- 4) Mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukan dan belajar dari pengalamannya;
- 5) Seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya. Supardi dalam Mulyasa (2009: 11).

Manajemen pendidikan yang bermutu tidak terlepas dari kemampuan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan unit kerja yang harus disertai dengan beberapa kualifikasi yang melekat pada tugas dan fungsinya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik, memungkinkan guru berupaya untuk selalu meningkatkan kinerjanya yang dapat berdampak pada peningkatan hasil

belajar siswa. Sebagaimana dikemukakan Kartono (1998: 81) bahwa fungsi seorang pemimpin adalah: memandu, menuntun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, komponen yang paling strategis dan sistematis diantara komponen-komponen yang dikemukakan di atas adalah komponen guru, terutama yang berkenaan dengan kinerja dalam menampilkan kemampuan profesionalnya. Dalam hal ini, guru adalah pelanggan internal yang perlu diperhatikan agar puas dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang dicapai siswa. Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi, dimana seperti yang dijelaskan Samsudin (2006:188) bahwa salah satu pemberian kompensasi pada karyawan/pegawai yang berprestasi adalah, pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka berkerja lebih baik. Dimana dalam hal ini pemberian kompensasi harus sesuai dengan harapan seorang guru dalam menjalankan tugasnya, meskipun kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kompensasi semata, tetapi faktor lain juga seperti lingkungan sekolah, mau mendengar dan dikritik oleh atasan atau para guru, hubungan antar sejawat dan lain-lain, sehingga akan menentukan kinerja guru.

Dari berbagai faktor dalam dunia pendidikan yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang berkualitas, seorang guru dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan di lingkungan sekolah terutama dalam hal belajar mengajar. Suatu sekolah tentunya ingin mempunyai guru yang berkualitas dengan kinerja yang bagus dan bertanggung jawab. Kompetensi, pengetahuan dan perilaku yang baik merupakan syarat bagi pengembangan karier seorang guru. Seperti yang dijelaskan oleh (Samsudin: 2008: 149) bahwa pengembangan karier pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi baik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Sejalan dengan uraian diatas, maka kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu berupaya mengelola guru sebaik mungkin agar terwujud guru yang memiliki kinerja tinggi. Kompensasi sebagai akibat adanya kesesuaian harapan guru yang timbul dengan imbalan yang sesuai yang dapat meningkatkan kinerja guru baik berupa finansial maupun non-finansial, begitu juga dengan pengembangan karier merupakan pembinaan secara terus-menerus dan berkesinambungan akan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang profesional.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi, dan Pengembangan karier, Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kembang Jepara".

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kembang Jepara?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### a. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kembang Jepara.

### b. Manfaat Penelitian

#### 1) Mafaat teoritik

Menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja guru.

#### 2) Manfaat Praktis

Memberikan informasi bagi para guru khususnya yang bertugas di SMA Negeri 1 Kembang Jepara agar meningkatkan kualifikasinya sebagai upaya untuk meningkatkan profesionalisme.