BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dan kemajuan jaman dewasa ini demikian pesat, terutama perkembangan dalam bidang teknologi. Oleh karena itu, merupakan tugas berat bagi dunia pendidikan, khususnya di negara berkembang seperti Indonesia untuk dapat membina dan membawa anak didik ke arah kemajuan. Pendidikan harus dapat menghasilkan manusia yang cakap, aktif, dan kreatif. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia dan sebagai wahana pengembangan sumber daya manusia. Melalui pendidikan manusia dapat melepaskan diri dari keterbelakangan. Pendidikan juga mampu menanamkan kapasitas baru bagi manusia dalam mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru, sehingga dapat diperoleh manusia yang produktif

Pendidikan pada hakekatnya adalah suatu usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan individu secara optimal, dilakukan di dalam dan di luar sekolah dan berlangsung seumur hidup. Pengelolaan pendidikan yang dianut dan dijalankan di Indonesia selama ini (sampai dengan periode awal tahun 2000-an) bersifat sentralistik, dimana pemerintah pusat sangat dominan dalam pengambilan kebijakan. Sebaliknya, pemerintah daerah dan sekolah bersifat pasif, hanya sebagai penerima dan pelaksana kebijakan pemerintah pusat. Pola kerja

sentralistik ini sering mengakibatkan adanya kesenjangan antara kebutuhan riil sekolah dengan kebijakan pemerintah pusat.

Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa sistem sentralistik kurang bisa memberikan pelayanan yang efektif, tidak mampu menjamin kesinambungan kegiatan di tingkat lokal atau daerah, memiliki keterbatasan dalam beradaptasi dengan permasalahan lokal, dan menciptakan rasa ketergantungan pada pihak lain dari pada rasa mandiri. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan pendidikan di sekolah yang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan jaman yaitu pengelolaan pendidikan dari sentralistik menuju desentralistik, langkah ini merupakan upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan, efisiensi dan pemerataan. Pola desentralistik tersebut memungkinkan sekolah memiliki otonomi yang luas dalam pengelolaan pendidikan. Dengan otonomi yang lebih besar maka sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar pula dalam mengelola sekolahnya, sehingga sekolah lebih mandiri. Dengan kemandiriannya, sekolah lebih berdaya dalam mengembangkan program-program yang tentu saja lebih sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang dimiliki sekolah. Demikian pula dengan pengambilan keputusan partisipatif, yaitu melibatkan warga sekolah secara langsung sehingga rasa memiliki warga sekolah semakin meningkat.

Dengan struktur organisasi pendidikan yang dijalankan secara desentralisasi maka kepala sekolah tidak semata-mata merupakan seorang guru kepala, tetapi menurut M. Ngalim Purwanto, (2002: 130) kepala sekolah adalah seorang pemimpin profesional dengan tanggung jawab yang luas dan langsung terhadap hasil-hasil

yang dicapai oleh sekolahnya. Ia bertanggung jawab langsung terhadap pemerintah dan masyarakat setempat. Semua kegiatan sekolah yang dijalankan mendapat pengawasan dan *social control* yang langsung dari pemerintah dan masyarakat setempat. Dalam tataran makro pendidikan nasional diharapkan mampu menghasilkan manusia dan masyarakat Indonesia yang demokratis-religius, berjiwa mandiri, bermartabat, menjunjung tinggi harkat kemanusiaan, dan menekankan keunggulan sehingga tercapai kemajuan dan kemakmuran. Tujuan yang demikian mulia ini mempersyaratkan kepedulian keluarga, masyarakat, bersama-sama dengan organisasi dan institusi pendidikan nasional yang mandiri, mampu untuk selalu melakukan inovasi menuju sistem pendidikan nasional yang unggul.

Manajemen berbasis sekolah mnegkondisikan pengkoordinasian dan penyerasian sumber daya yang dilakukan secara otonomis atau mandiri oleh sekolah dalam kerangka nasional, dengan melibatkan semua kelompok kepentingan yang terkait dengan sekolah secara langsung dalam proses pengambilan keputusan. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah bertujuan untuk memandirikan atau memberdayakan sekolah melalui pemberian kewenangan (otonomi) kepada sekolah dan mendorong sekolah untuk melakukan pengambilan keputusan secara partisipatif. Tujuan tersebut sesuai dengan (Depdiknas, 2001: 4) dijabarkan sebagai berikut :

1. Meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia.
2. Meningkatakan kepedulian warga sekolah dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama.

3. Meningkatakan tanggungjawab sekolah pada orang tua, masyarakat,dan pemerintah tentang mutu sekolah.
4. Meningkatkan kopetinsi yang sehat antar sekolah tentang mutu pendidikan yang akan dicapai.

Kenyataan yang mengejutkan muncul ketika kita dihadapkan pada suatu kondisi bahwa kualitas kesehatan, pendidikan dan kesejahteraan di Indonesia sangat rendah. Berdasarkan laporan UNDP (*United Nations Development Programme*) dalam "*Human Development Report* 2005" tentang kualitas pembangunan manusia tampak bahwa dari 174 negara yang diurutkan berdasarkan kualitas manusia atau bangsanya, Indonesia hanya berada pada peringkat ke-112. Sebagai perbandingan, Singapore sudah mencapai peringkat ke-28, Brunei Darussalam ke-31, Malaysia ke-58, Thailand ke-74, dan Filipina ke-85. Negara tetangga dekat lainnya, Australia bahkan sudah berada pada peringkat ke-4; Negara ini bersaing ketat dengan Swedia (peringkat ke-3), Eslandia (peringkat ke-2), dan Norwegia (peringkat ke-1) (Uno, 2007: 132) Pendidikan sebagai salah satu indikator tersebut menunjukkan bahwa kualitas pendidikan Indonesia sangat rendah.

Perubahan secara menyeluruh harus segera dilaksanakan agar keberhasilan di bidang pendidikan dapat ditingkatkan. Keberhasilan pendidikan sangat tergantung pada manajemen kepemimpinan, kinerja guru dalam melaksanakan tugas, profesionalisme, motivasi serta kepedulian semua warga sekolah terhadap pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan merupakan fokus perhatian dalam rangka meningkatkan SDM. Untuk itu, kualitas profesi tenaga kependidikan perlu terus ditingkatkan. Tenaga kependidikan khususnya kepala sekolah dan guru harus memiliki kompetensi yang meyakinkan dalam segi pengetahuan, metode mengajar,

keterampilan, penguasaan kurikulum, materi atau bahan pelajaran, metode mengajar, teknik evaluasi, dan memiliki komitmen terhadap tugas serta memiliki disiplin yang tinggi. Kompetensi guru dimaksud perlu terus dikembangkan secara terprogram dan berkelanjutan melalui suatu sistem pembinaan yang dapat meningkatkan kualitas profesional guru.

Sistem pembinaan yang diharapkan adalah suatu pola pembinaan yang mampu meningkatkan dan mendorong guru untuk belajar, dan senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan maupun sikap sehingga memberikan dampak positif dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Sistem pembinaan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya yang ideal menurut Fasli Jalal dan Dedi Supriadi, (2001: 34) hendaknya melibatkan semua *stakeholders* meliputi: kepala dinas dan jajarannya, kepala sekolah, guru, dan elemen masyarakat. Kepala sekolah perlu memiliki wawasan, pengetahuan dan keterampilan di bidang pembinaan serta pengelolaan atau manajemen sekolah. Untuk mencapai maksud tersebut, perlu ditempuh cara pengembangan profesi antara sesama kepala sekolah sebagai teman sejawat maupun melalui organisasi dan institusi formal. Pengembangan profesi kepala sekolah melalui akademik seperti seminar, lokakarya, semiloka, temu ilmiah, symposium, diskusi panel, dan sebagainya akan berdampak kepada peningkatan kualitas kepala sekolah dalam mengelola lembaga yang dipimpinnya. Agenda rutin masyawarah kerja kepala sekolah diyaakini ternyata

mampu menjadi wadah tukar pengalaman, menambah wawasan, pengetahuan, dan ketrampilan memimpin.

Tugas dan kewajiban kepala sekolah, disamping mengatur jalannya sekolah, juga harus dapat bekerja sama dan berhubungan erat dengan masyarakat. Menurut Purwanto, (2002: 75) kepala sekolah berkewajiban membangkitkan semangat staf guru-guru dan pegawai sekolah untuk bekerja lebih baik; membangun dan memelihara kekeluargaan, kekompakan dan persatuan antara guru-guru, pegawai dan murid-muridnya; mengembangkan kurikulum sekolah, mengetahui rencana sekolah dan tahu bagaimana menjalankannya; memperhatikan dan mengusahakan kesejahteraan guru-guru dan pegawai-pegawai.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, terdapat beberapa faktor penentu keberhasilan. Utamanya kualitas profesi guru dalam pengelolaan sekolah ataupun dalam pengelolaan kelas. Sedangkan efektifitas dan efisiensi pengelolaan sekolah tersebut sangat ditentukan oleh manajemen kepemimpinan kepala sekolah. Keberhasilan pengelolaan sekolah ditentukan pula oleh pengelolaan situasi dan kondisi kelas. Pengelolaan kelas yang baik merupakan wahana bagi terjadinya interaksi belajar mengajar yang baik dalam rangka peningkatan kualitas proses dan hasil pendidikan. Pengelolaan kelas yang efektif dan efisien harus didukung dengan motivasi dan kompetensi guru yang bersangkutan. Motivasi sangat penting dalam kaitannya dengan upaya mencapai prestasi. Di sekolah, motivasi yang harus dibangun adalah komponen guru, tenaga kependidikan dan siswa-siswa. Pada dasarnya motivasi bersumber pada kebutuhan.

Dalam pengelolaan sekolah, supaya tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien, maka kepala sekolah dalam memimpin harus melaksanakan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian motivasi, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan inovasi (Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah, 1996: 87). Dalam rangka melaksanakan fungsi-fungsi manajemen tersebut, kepala sekolah perlu memperhatikan dan berupaya mengikuti atau menerapkan prinsip-prinsip manajemen sebagai berikut :

a. Pembagian kerja
b. Pendelegasian wewenang dan tugas
c. Kesatuan perintah
d. Kesatuan kerja
e. Disiplin
f. Mendahulukan kepentingan sekolah dari pada kepentingan pribadi
g. Penghargaan dan sanksi
h. Inisiatif
i. Efektif dan efisiensi serta prinsip keterpaduan

Agar guru melaksanakan tugasnya dengan baik, maka guru harus selalu mendapat perhatian, pembinaan dan bimbingan terutama dalam hal mengatasi masalah-masalah baru yang sukar untuk dipecahkan. Untuk itu perlu secara terencana, teratur dan berkelanjutan dilaksanakan usaha-usaha perbaikan dan pengembangan profesi. Dengan demikian, agar prestasi kerja guru dapat meningkat yang akhirnya berdampak pada meningkatnya prestasi siswa, maka sangat penting dalam melaksanakan tugas seorang kepala sekolah memiliki gaya kepimimpinan yang baik serta mampu memberikian motivasi secara terus menerus dan terprogram kepada guru.

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dan menentukan dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah.Mengenai pentingya kepemimpinan dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, Mulyasa (2005: 107) mengemukakan : ”Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif”.

Kartono (2008: 6) mengemukakan bahwa kepemimpinan berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian satu tujuan tertentu. Untuk dapat mencapai tujuan sekolah, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja guru. Usaha mendorong kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Mulyasa, 2005: 108). Selanjutnya disebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seseorang yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya. Gaya kepemimpinan dan kemampuan memberikan motivasi yang baik akan memudahkan suatu institusi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan efektif sesuai dengan situasi dan kebutuhan guru dan pegawai lainnya. Untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan dan motivasi yang efektif seorang pemimpin harus memiliki karakter/nilai-nilai dalam kepemimpinan. Nilai dalam kepemimpinan adalah hal-hal yang dipercaya dan diperjuangkan. Kepemimpinan yang tidak dibangun atas karakter/nilai-nilai akan menghambat pertumbuhan pemimpin dan gagal

menumbuhkan rasa percaya dan tenang dalam diri pengikutnya. Nilai-nilai kepemimpinan meliputi : 1) Tanggung jawab, 2) Disiplin, 3)Jujur, 4) Sederhana, 5) Kerja keras, 6) Mandiri, 7) Adil, 8) Berani, dan 9) Peduli (kartono,2008: 31). Pelaksanaan nilai-nilai kepemimpinan secara konsisten sangat membantu kepala sekolah untuk mempengaruhi anak buahnya, sebab sebaik-baiknya perintah adalah contoh. Gaya kepemimpinan dan motivasi yang efektif dan dibangun oleh karakter/nilai-nilai kepemimpinan yang baik akan memudahkan dalam mencapai tujuan.

SMP Negeri 1 Eromoko yang terletak di Dusun Songputri Desa Sindukarto Kecamatan Eromoko, Kabupaten Wonogiri. Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri I Eromoko telah menghantarkan sekolahan ini menjadi sekolah yang menonjol dibandingkan sekolah sejenis yang ada di Sub rayon Woryantoro Kabupaten Wonogiri. Indikasi keberhasilan SMP Negeri I Eromoko adalah kepercayaan yang tinggi dari masyarakat di desa Eromoko dan sekitarnya. Peserta didik sekolah ini tidak hanya berasal dari wilayah satu Kecamatan Eromoko saja, akan tetapi meliputi Kecamatan-kecamatan yang ada disekitarnya. Padahal di daerah tersebut terdapat beberapa sekolah sejenis, di antaranya : SMP Negeri 2 Eromoko, SMP Negeri I Pracimantoro , SMP Negeri 2 Pracimantoro, SMP Negeri 3 Pracimantoro, SMP Negeri I Wuryantoro, SMP Negeri 2 Wuryantoro ,SMP Muhammadiyah Eromoko, dan SMP Pancasila Eromoko. Fenomena ini tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga menjadi sekolah yang dipercaya oleh masyarakat. Kepala Sekolah yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan didukung oleh karakter/nilai-nilai kepemimpinan yang

baik sangat membantu sekolah dalam mencapai tujuan, yaitu meningkatnya prestasi guru dan peserta didik secara optimal.

Melihat latar belakang tersebut di atas, maka peneulis ingin mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan Motivasi kepala sekolah dalam peningkatan prestasi guru, maka peneliti bermaksud untuk mengetahui jawabannya, yang dikaji berdasar pada Kepemimpinan Kepala Sekolah, Studi Kasus SMP Negeri I Eromoko, Kecamatan Eromoko, Kabupaten Wonogiri

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini, maka sub fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagaimanakah peran gaya kepemimpinan yang dipakai kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kerja guru di SMP Negeri I Eromoko?
b. Bagaimanakah peran motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kerja guru di SMP Negeri I Eromoko Kabupaten Wonogiri ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus permasalahan yang akan diteliti maka tujuan penelitian ini untuk :

a. Mendeskripsikan peran gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kerja guru di SMP Negeri I Eromoko Kabupaten Wonogiri.
b. Mendeskripsikan peran motivasi yang dipakai kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kerja guru di SMP Negeri I Eromoko Kabupaten Wonogiri.

D. Manfaat Penelitian

Jika tujuan penelitian tersebut dapat diwujudkan, maka penelitian ini akan mempunyai manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu :

1. Manfaat Teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berharga berupa konsep-konsep, sebagai upaya untuk peningkatan dan pengembangan ilmu.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber bahan yang penting bagi para peneliti di bidang pendidikan.
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi Kepala Sekolah, sebagai bahan masukan dalam usaha meningkatkan peranannya sebagai pemimpin di sekolah, sehingga tujuan yang sudah diprogramkan bisa tercapai secara efektif dan efisien.
   b. Bagi Guru, sebagai bahan masukan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya, dengan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh pula pada peningkatan mutu pendidikan.
   c. Bagi Pengawas Sekolah, sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan pembinaan bagi guru dan kepala sekolah di bawah jajarannya, sehinggga akan terealisir sistem pembinaan profesional yang diharapkan mampu meningkatkan dan mendorong guru untuk senantiasa mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerjanya.

E. **Penegasan Istilah**

1. Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.
2. Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah untuk memimpin penyelenggaraan pendidikan dan upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah yang memegang kepemimpinan pendidikan di masing- masing sekolah memiliki tugas pokok untuk mengelola dan menyelenggarakan pelayanan pendidikan bagi para siswa.
3. Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.
4. Motivasi adalah merupakan salah satu hal yang diperhitungkan dalam menggerakkan sumber daya manusia. Motivasi berhubungan dengan arah prilaku seseorang dalam mencapai tujuan.