

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dewasa ini ternyata membawa perubahan yang signifikan dan menyeluruh terhadap kehidupan manusia tak terkecuali di Indonesia. Perubahan tersebut tentunya juga harus diimbangi dengan adanya peningkatan standar kualitas sumber daya manusia. Hal ini terjadi karena adanya kenaikan tuntutan kebutuhan manusia yang semakin hari semakin kompleks.

Kondisi kualitas sumber daya manusia di Indonesia saat ini yang masih tergolong rendah rupanya menjadi masalah mendasar. Menurut Mulyasa (2004:4) masalah tersebut dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional, penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Ditinjau dari sudut hukum, definisi pendidikan dalam Undang-Undang RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dalam Husaini (2009:11) yang berbunyi :

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Berbicara tentang kualitas pendidikan tidak terlepas dari peran serta guru. Dimana guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan dikarenakan guru adalah seseorang yang secara langsung akan berinteraksi dengan peserta didik. Sardiman (2005:125) mengemukakan bahwa “Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan”. Sedangkan tugas seorang guru sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 berbunyi “ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan kinerja guru haruslah diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan hasil belajar peserta didik yang pada akhirnya akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan mampu bersaing di era global.

Berkaitan dengan kinerja guru Hilman Taufik dalam Riduwan (2010:134) menyimpulkan bahwa “Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan merupakan permasalahan adalah aspek kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar”. Sertifikasi merupakan suatu program kualifikasi guru dimana guru harus memenuhi standar yang telah ditentukan. Di Solo sendiri, 50 persen dari sekitar 6000 guru sudah bersertifikasi (<http://pendidikan.nkri.info/berita-pendidikan/kinerja-tak-meningkat-pemkot-solo-akan-evaluasi-guru-bersertifikasi/>). Menurut Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Solo, Ety Retnowati, berdasarkan hasil penelitian dari Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Tengah 2010 diketahui bahwa kinerja guru yang bersertifikasi di Jateng belum menunjukkan kenaikan. Padahal, mereka telah menerima kenaikan gaji.

Fakta lain menyebutkan kinerja guru dan kepala sekolah, khususnya dijenjang SMP kurang terprogram. Koordinator pengawas SMP Disdikpora kota Solo, Rachmat Sutasman mengatakan kurang terprogramnya kinerja guru dan kepala sekolah dikarenakan banyaknya tugas yang harus mereka jalani (<http://kinerja-guru-kurang-terprogram-harianjoglosemar/>).

Pada dasarnya peningkatan kinerja guru merupakan salah satu tanggungjawab penuh kepala sekolah baik untuk mengelola maupun memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kinerjanya. Dalam Wahyudi (2009:29) menyebutkan tentang standar kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah/ madrasah sesuai dengan Peraturan Menteri

Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, antara lain kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Namun, kenyataan di lapangan yang dikemukakan oleh Wahyudi (2009:63) membuktikan bahwa tidak semua kepala sekolah memenuhi kriteria yang ditentukan, tetapi lebih mengutamakan pada golongan ataupun kepangkatan yang dijalani melalui masa kerja.

Peran seorang kepala sekolah nyatanya tidak bisa dianggap remeh.

Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 1992 pasal 3 ayat 3 menyebutkan bahwa:

Pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah. Kepala sekolah sebagai salah satu pengelola satuan pendidikan juga disebut sebagai administrator, dan disebut juga sebagai manajer pendidikan. Maju mundurnya kinerja sebuah organisasi ditentukan oleh sang manajer. Kepala sekolah sebagai manajer merupakan pemegang kunci maju mundurnya sekolah.

Adanya indikasi terhadap rendahnya keterampilan manajerial seorang kepala sekolah akan menciptakan persepsi negatif para guru terhadap kepala sekolah, yang seolah-olah kepala sekolah tidak dapat melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin, sehingga dengan persepsi negatif tersebut kepercayaan guru terhadap kepala sekolah sebagai pemimpin mereka akan berkurang. Keadaan ini apabila diperparah dengan adanya motivasi kerja seorang guru yang rendah maka hasil yang diperoleh adalah kurang maksimalnya kinerja guru yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Menurut Yukl dalam Riduwan (2010:360) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kerjanya.

Adanya motivasi tersebut diharapkan mampu memberikan dampak positif terhadap guru. Motivasi dalam melaksanakan tanggungjawabnya sebagai pendidik ini penting mengingat peran guru sebagai elemen penting dalam menentukan hasil belajar peserta didik. Adanya beberapa fakta itulah yang menjadi latar belakang secara umum dalam penelitian ini.

Adapun latar belakang secara khusus berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 17 Oktober sampai tanggal 1 November 2012 dengan kepala sekolah dan sebagian guru di beberapa SMP Muhammadiyah yang akan dijadikan sebagai tempat penelitian menyatakan bahwa kinerja guru rata-rata dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan tetapi belum terlalu signifikan. Realita yang mendukung pernyataan tersebut antara lain adanya : 1) pembuatan kerangka kegiatan pembelajaran (RPP) belum optimal, 2) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat, 4) adanya siswa yang tidak lulus ujian akhir nasional, 5) adanya beberapa indikasi dari guru terkait rendahnya kinerja kepala sekolah .

Latar belakang lain SMP Muhammadiyah di Surakarta dijadikan sebagai tempat penelitian ini dikarenakan SMP Muhammadiyah merupakan salah satu instansi pendidikan swasta yang tersebar hampir diseluruh daerah. Terbukti di Surakarta sendiri jumlah SMP Muhammadiyah mencapai 10 sekolah. Komposisi guru di SMP Muhammadiyah pun juga beragam mulai dari guru PNS (Pegawai Negeri Sipil), GTY (Guru Tetap Yayasan), GTT

(Guru Tidak Tetap) sedangkan dari segi umur juga beragam mulai dari guru tua hingga yang masih muda sehingga tingkat motivasi kerjanya pun bisa disimpulkan berbeda. Jabatan yang paling krusial yaitu kepala sekolah di SMP Muhammadiyah juga berbeda ada yang baru menjabat ada pula yang sudah menjabat hampir 10 tahun sehingga ketrampilan yang dimiliki hingga persepsi yang tertanam pada guru sebagai bawahannya tentu berbeda. Keberagaman keadaan inilah yang mendasari peneliti untuk meneliti adakah keterlibatan persepsi guru tentang ketrampilan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di beberapa SMP Muhammadiyah Surakarta. Selanjutnya hasil penelitian ini akan peneliti tuangkan dalam skripsi yang berjudul “PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG KETRAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU”.

B. Pembatasan Masalah

1. Kinerja guru dibatasi pada kompetensi kepribadian guru, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional guru, dan kompetensi sosial guru.
2. Persepsi guru tentang ketrampilan manajerial kepala sekolah dibatasi pada persepsi tentang ketrampilan konseptual, ketrampilan teknis, dan ketrampilan hubungan manusia.
3. Motivasi kerja dibatasi pada motif, harapan, insentif.

4. Penelitian ini dilakukan terhadap guru di SMP Muhammadiyah 1 Surakarta, SMP Muhammadiyah 4 Surakarta, dan SMP Muhammadiyah 5 Surakarta tahun ajaran 2012/2013.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah persepsi guru tentang ketrampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Surakarta, SMP Muhammadiyah 4 Surakarta, dan SMP Muhammadiyah 5 Surakarta tahun ajaran 2012/2013?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Surakarta, SMP Muhammadiyah 4 Surakarta, dan SMP Muhammadiyah 5 Surakarta tahun ajaran 2012/2013?
3. Apakah persepsi guru tentang ketrampilan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Surakarta, SMP Muhammadiyah 4 Surakarta, dan SMP Muhammadiyah 5 Surakarta tahun ajaran 2012/2013?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari pengadaan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang ketrampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah

1. Surakarta, SMP Muhammadiyah 4 Surakarta, dan SMP Muhammadiyah 5 Surakarta tahun ajaran 2012/2013.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Surakarta, SMP Muhammadiyah 4 Surakarta, dan SMP Muhammadiyah 5 Surakarta tahun ajaran 2012/2013.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang ketrampilan manajerial kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 1 Surakarta, SMP Muhammadiyah 4 Surakarta, dan SMP Muhammadiyah 5 Surakarta tahun ajaran 2012/2013.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan pembelajaran dalam pengembangan konsep kaitannya dengan peningkatan kinerja guru dan memberikan informasi mengenai ketrampilan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa, penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai pengetahuan awal dalam dunia kerja dimasa yang akan datang.

- b. Bagi Guru, penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru.
- c. Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini diharapkan digunakan sebagai informasi / masukan dalam upaya meningkatkan kemampuan Kepala Sekolah terkait dengan ketrampilan manajemen sekolah.

F. Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Meliputi penjelasan tentang pengertian persepsi guru tentang ketrampilan manajerial kepala sekolah beserta indikatornya, pengertian motivasi kerja dan indikatornya, pengertian kinerja guru, faktor-faktor yang dapat menentukan kinerja guru, indikator kinerja guru, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Meliputi metode penelitian, jenis penelitian, tempat penelitian, populasi, sampel dan sampling, data dan sumber data, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, uji instrumen, uji prasyarat analisis dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum dari objek penelitian, penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Meliputi kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**