

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu permasalahan yang paling mendasar dan sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan lainnya, serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun, dari berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang merata, sebagian sekolah terutama di kota-kota menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan namun sebagian lainnya masih memprihatikan.

Mutu pendidikan akan tercapai apabila komponen yang terdapat dalam meningkatkan mutu pendidikan memenuhi syarat tertentu. Komponen yang berperan dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya adalah tenaga pendidik bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab. Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik, karena itu tenaga pendidik yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan siswa yang lebih bermutu.

Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran penting sebagai penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan perananan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini sekolah. Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya.

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* (Inggris). Selain bermakna kinerja, *performance* juga diterjemahkan secara beragam. Keragaman tersebut salah satunya diungkapkan oleh Sedarmayanti (2001:50) yang mengutip

paparan LAN, bahwa “*Performace* dapat diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja”.

Gibson et.al. (1996:118) mengatakan, kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2001:94) yang menyebut kinerja sebagai prestasi kerja mengungkapkan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disandarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Mangkunegara (2000:67) berpendapat “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Carver and Sergiovanni dalam Rahardja, (2004:44) menyatakan bahwa kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa dia adalah anggota kelompok. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja menunjuk (mengacu) pada perbuatan atau tingkah laku seseorang di dalam suatu kelompok (organisasi). Brown dalam Rahardja, (2004:25) mengemukakan bahwa kinerja adalah manifestasi konkrit dan dapat diobservasi secara terbuka atau realisasi suatu kompetensi.

Diantara faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Robin (2002:3) adalah “kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan”. Setiap manusia

pada hakikatnya adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus ada pemimpinnya, yang secara ideal dipatuhi dan disegani bawahannya. Organisasi tanpa pemimpin akan kacau balau. Oleh karena itu, harus ada pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Peran seorang pemimpin dalam sebuah entitas atau organisasi sangat diperlukan dalam rangka mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika tidak ada kepemimpinan yang baik, maka tujuan organisasi pun akan sulit dicapai.

Kepemimpinan merupakan salah satu topik terpenting dalam mempelajari dan mempraktekan manajemen sehingga Gibson, *et al.* (dalam Husaini Usman, 2010:277) menyebutkan fungsi manajemen dengan singkatan POLC, yaitu *Planning, Organizing, Leading, dan Controlling*. Alasannya, dengan melalui POLC para pemimpin dapat mengarahkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dengan baik.

Kualitas dan efektivitas mengajar guru dipengaruhi berbagai faktor diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memegang peranan penting karena kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru-guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Cara kepala sekolah dalam berinteraksi dengan bawahan sangat

mempengaruhi berhasil atau tidaknya sekolah yang dipimpinnya, serta turut mempengaruhi keteladanan guru dan siswa dalam proses belajar mengajar.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar.

Motivasi menjadi aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Interaksi yang terjadi dalam suatu instansi melibatkan individu-individu yang cenderung memiliki perilaku yang berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi seorang pimpinan atau kepala sekolah, karena seorang pimpinan atau kepala sekolah harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Dengan melakukan pembenahan dan pengembangan organisasi, diperlukan pula suatu upaya untuk memahami masing-masing orang yang berperilaku tertentu agar dapat mewujudkan suatu kekuatan pendorong bagi diri seorang karyawan dalam berperilaku guna meraih atau mencapai tujuan kepuasan.

Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Motivasi berasal dari kata motive. Motive adalah keadaan dalam diri

seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan motivasi. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2000: 252). Dengan demikian, motivasi merupakan faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Dalam praktiknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dia juga cenderung akan memiliki kinerja yang baik dan tinggi.

Setiap guru belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Selanjutnya, berdasarkan pemikiran tersebut maka penelitian ini diberi judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 3 PABELAN KAB. SEMARANG TAHUN PELAJARAN 2011/2012”**.

B. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah sangat diperlukan untuk menghindari terjadinya kesalahan pemahaman, oleh karena itu untuk mendukung hasil yang lebih baik perlu dibatasi ruang lingkup masalah, adapun pembatasan ini adalah :

1. Kepemimpinan kepala sekolah dibatasi oleh Tindakan kepala sekolah, penilaian kepala sekolah yang obyektif, bimbingan dan arahan
2. Motivasi kerja dibatasi oleh aktualisasi diri, penghargaan, prestasi, kenaikan pangkat, imajinasi dan kreativitas, pengarahan, harapan (*expectation*), rangasangan.
3. Kinerja Guru dibatasi oleh kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan ketepatan waktu kerja.
4. Penelitian ini dilakukan pada Guru SMP Negeri 3 Pabelan Kab.Semarang Tahun Pelajran 2011/2012

C. Rumusan Masalah

Supaya penelitian dapat dilakukan dengan baik dan tidak mengalami kesulitan sehingga efektif dan efisien dapat tercapai maka dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Pabelan Kab.Semarang Tahun Pelajran 2011/2012 ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Pabelan Kab.Semarang Tahun Pelajran 2011/2012 ?

3. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Pabelan Kab.Semarang Tahun Pelajran 2011/2012?

D. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian ilmiah harus ada tujuan yang tepat supaya penelitian yang dilaksanakan mempunyai arah sesuai dengan apa yang menjadi tujuan peneliti.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Pabelan Kab.Semarang Tahun Pelajran 2011/2012
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Pabelan Kab.Semarang Tahun Pelajran 2011/2012
3. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Pabelan Kab.Semarang Tahun Pelajran 2011/2012

E. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan. Adapun manfaat tersebut adalah :

- a. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperluas pengetahuan serta memberikan kontribusi khususnya berkaitan dengan kajian tentang ilmu pendidikan.

- b. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pihak SMP Negeri 3 Pabelan Kab.Semarang Tahun Pelajaran 2011/2012 dalam meningkatkan kinerja guru dan memberikan informasi berkaitan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.