

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa 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.

Berdasarkan studi dan penelitian dari berbagai pihak diperoleh beberapa fakta mengenai kinerja guru di daerah Wonogiri yang dirasa kurang optimal. Menurut Barnawi dan Arifin (2012: 40) secara umum, penilaian kinerja dapat memberikan manfaat untuk kepentingan pengembangan, penghargaan, motivasi dan perencanaan sumber daya manusia. Dari pendapat diatas dapat diapresiasi oleh beberapa pihak untuk pengadaan berbagai pelatihan dan seminar dengan harapan terlatihnya guru dan kepala sekolah dalam memahami PKG dan PKB dengan pendidikan dan pelatihan, mampu sebagai calon asesor dilingkungan sekolah masing-masing.

Harapan dari kinerja guru yang semakin optimal akan menjadikan sebuah titik awal untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena dari guru yang berkompetenlah sekolah maupun pendidikan akan meningkat. Menurut Barnawi dan Arifin (2012: 40-41) kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu

dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif dan berdaya saing tinggi.

Dari adanya fakta yang ada dan harapan setelah adanya perubahan, dapat menunjukkan kesenjangan yang ada antara kinerja guru yang belum optimal dan harapan dari kinerja guru yang telah berkompeten. Kesenjangan yang ada berupa kinerja guru tersebut yang nantinya akan menjadi bahan dari penelitian dan dari kesenjangan tersebut peneliti akan berusaha mencari faktor-faktor yang setidaknya dapat mempengaruhi kinerja guru saat ini.

Kurangnya optimal kinerja guru di Jawa Tengah khususnya di daerah Wonogiri dapat ditingkatkan melalui kontribusi intern, dalam penelitian ini peneliti mengambil beberapa kontribusi dari banyaknya kontribusi yang ada, yakni kepemimpinan dan pola komunikasi serta motivasi kerja guru. Dari faktor-faktor diatas akan peneliti jabarkan sesuai dengan harapan yang ada.

Kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada kinerja guru, hal tersebut sesuai dengan pendapat Agarwal (dalam Anoraga dan Suyati, 2005: 186) yang mengatakan kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemauan mereka. Selanjutnya menurut Gibson (2001: 186) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya penggunaan pengaruh bukan paksaan (*concoersive*) untuk memotivasi orang-orang untuk mencapai tujuan. Dari definisi di atas jelas bahwa kepemimpinan melibatkan kemampuan mempengaruhi. Kemampuan mempengaruhi ini mempunyai maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan kekuatan dinamis yang bisa menumbuhkan motivasi, aspirasi, koordinasi dan integritas

pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju *high-performance*.

Selanjutnya pola komunikasi sebagai sarana hubungan antara kepala sekolah dengan tenaga pendidik (guru), guna meningkatkan hubungan dan kinerja guru itu sendiri. Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2004: 245), komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Secara sederhana komunikasi dapat diartikan hubungan atau kontak antara manusia atau proses penyampaian maupun penerimaan berita atau informasi dari seseorang kepada orang lain, dengan hubungan tersebut maka antar manusia yang lain menjadi lebih dekat.

Selain itu motivasi kerja juga diperlukan untuk mendorong kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar. Menurut Fajar (2011) motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi yang tinggi. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru dalam mengajar. Menurut Hasibuan (2003: 94) kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Merujuk uraian-uraian sebelumnya dan mengingat pentingnya kinerja sekolah maka guru SMP Negeri

2 Wonogiri dan SMP 1 Selogiri sebagai kelompok yang membantu kepala sekolah dalam melaksanakan tugas harus mampu menunjukkan kinerja yang optimal.

Kajian ini menitikberatkan kepada faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Wonogiri yaitu kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja. Kepemimpinan dan komunikasi yang berbeda mengakibatkan perilaku guru dan motivasi kerja guru juga dirasakan turut mempengaruhi kondisi. Di dalam kenyataannya di lapangan, motivasi yang dimiliki oleh guru tidak selamanya optimal. Kadang guru memiliki motivasi yang cukup tinggi, tetapi di lain waktu terkadang mulai turun motivasinya. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung dirasakan cukup mempengaruhi kinerja guru yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas yang mendasari penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Kontribusi Pesepsi Guru Tentang Kepemimpinan dan Komunikasi Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru serta Dampaknya Pada Kinerja Guru SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan kinerja guru, yang dirasa kurang optimal dalam kepemimpinannya.

Sehingga mengakibatkan pengaruh yang kurang baik dengan motivasi kerja dan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

2. Komunikasi kepala sekolah dalam menjalin hubungan yang baik dengan tenaga pendidik dirasa masih kurang optimal, sehingga banyaknya komunikasi yang masih minim yang mengakibatkan hubungan yang dirasa kurang baik. Terkadang hal tersebut dapat memberikan efek negatif pada motivasi kerja dan kinerja guru.
3. Motivasi kerja kepala sekolah untuk mendorong kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik dirasa masih kurang, karena setiap guru akan memerlukan sebuah motivasi. Dari situ diharapkan akan membawapengaruh positif terhadap kinerja guru nantinya.

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah penelitian dimaksudkan agar pembahasan tidak menyimpang atau berkembang ke masalah lain. Dalam hal ini untuk membatasi ruang lingkup dan fokus masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Penelitian ini meneliti kontribusi kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah serta motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri pada tahun 2012.

2. Obyek penelitian ini adalah:

a. Kinerja Guru

Kinerja guru dinilai atau dilihat dalam kinerjanya atau tugasnya sebagai guru di sekolah, berupa prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan disini adalah kepemimpinan kepala sekolah, yang mana seorang kepala sekolah berada di lingkup sekolah masing-masing, dan perannya terhadap perencanaan, pelaksanaan, penyuluhan, bimbingan maupun pelatihan untuk guru sekolahnya.

c. Komunikasi

Komunikasi disini peneliti maksud adalah komunikasi atau hubungan antar kepala sekolah dengan guru, dengan karyawan, siswa, mitra kerja dan masyarakat atau orang tua (wali murid). Sehingga hubungan tersebut nantinya dapat dijadikan sebagai penilaian tertentu terhadap pola komunikasi kepala sekolah.

d. Motivasi Kerja

Motivasi kerja disini adalah motivasi untuk guru, guna meningkatkan atau mendorong guru supaya dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri. Seorang guru yang nantinya dapat meningkatkan kinerja, baik dari dalam lingkungan sekolah maupun dari luar lingkungan sekolah.

3. Tempat penelitian ini bertempat di SMP N 2 Wonogiri dan SMP N 1 Selogiri Wonogiri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian diatas, maka penelitian ini diarahkan untuk menjawab:

1. Adakah kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru secara tidak langsung melalui motivasi kerja guru pada SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri?
2. Adakah kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru pada SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri?
3. Adakah kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri?
4. Adakah pola hubungan persepsi guru tentang kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah dengan kinerja guru secara langsung?

E. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah diatas, maka penelitian ini ditujukan untuk:

1. Untuk menguji kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru secara tidak langsung melalui motivasi kerja guru pada SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri.

2. Untuk menguji kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru pada SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri.
3. Untuk menguji kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Wonogiri dan SMP Negeri 1 Selogiri.
4. Untuk menguji ada tidaknya pola hubungan persepsi guru tentang kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah dengan kinerja guru secara langsung.

F. Manfaat Penelitian

Dari penelitian dimaksud diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Bagi para akademisi, dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan kepemimpinan dan komunikasi.
2. Bagi para peneliti, memberikan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai kontribusi kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru yang secara tidak langsung melalui motivasi kerja guru.
3. Bagi para praktisi, diharapkan dapat memberi masukan kepada Sekolah Menengah Pertama Negeri Wonogiri agar mampu mengambil langkah-langkah yang benar dalam menerapkan kepemimpinan yang tepat dan komunikasi yang efektif sehingga mampu meningkatkan kinerja guru.