

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada komponen sistem pendukungnya seperti; peserta didik, guru, kurikulum, sarana/prasarana, media/bahan ajar, manajemen, biaya dan lingkungan pembelajaran. Untuk mencapai kualitas proses dan hasil pendidikan jika mendapat dukungan penuh dari setiap komponen pendukung. Mutu pendidikan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, melalui tiga syarat utama yang harus diperhatikan ialah: pertamasarana gedung, kedua guru dan tenaga kependidikan yang professional, dan ketigabuku yang memadai dan berkualitas (Mulyasa, 2013).

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah pada dasarnya terjadi jika peningkatan kinerja guru terjadi secara optimal, kualitas guru akan tercermin dalam proses belajar mengajar yang terlaksana sesuai dengan tuntutan kurikulum. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 Ayat 1 mengamanatkan bahwa tugas utama guru yang dimaksud adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan baik itu formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.

Tugas utama guru dalam proses pendidikan (kinerja guru) akan memberikan pengaruh dan warna yang kuat bagi pembinaan perilaku dan kepribadian siswa. Oleh

karena itu perilaku guru hendaknya dapat dikembangkan, sehingga memberikan pengaruh yang berkesan, baik bagi siswa, orang tua, masyarakat dan sebagainya. Perhatian dalam meningkatkan, mengembangkan tujuan organisasi serta mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, serta memandu peserta didik menuju kedewasaan mental, spiritual maupun fisik-biologis (Surya, 2004; Yamin dan Maisah, 2010; Rusyan, 2013).

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru diantaranya melalui penataran-penataran, diklat, penyetaraan pendidikan dan peningkatan penghasilan melalui program sertifikasi guru, namun kenyataan kinerja guru belum maksimal dalam mengelola pembelajaran. Hal ini senada dengan hasil wawancara dengan Kepala UPTD Dikpora Unit Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumendan beberapa Kepala Sekolah Negeri di Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumen pada tanggal 11 Desember 2014, menyatakan bahwa kinerja guru perlu mendapat perhatian karena melihat hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) 2014, dimana guru-guru SD/MI di Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumen, belum menunjukkan kinerja yang maksimal.

Tabel : 1.
Penilaian Kinerja Guru tahun 2014 di gugus Sultan Hasanuddin

No	Nama SD	Jumlah Guru yg dinilai	Jumlah Kompetensi	Jumlah indikator	Rata-rata nilai PKG yang didapat	Nilai PKG maksimal	prosentase ketercapaian
1	SDN Ori	5	14	88	124,4	156	79,744
2	SDN Jatimulyo	6	14	88	125,2	156	80,256
3	SDN 1 Sawangan	6	14	88	122,8	156	78,718
4	SDN 3 Sawangan	6	14	88	125,5	156	80,449
5	SDN 1 Kuwarasan	4	14	88	125	156	80,128
6	SDN 2 Kuwarasan	6	14	88	127,6	156	81,795
7	SDN Mangli	9	14	88	124	156	79,487
8	SDN Harjodowo	5	14	88	122,6	156	78,590
9	SDN Pondok gebangsari	6	14	88	123,2	156	78,974
10	SDN Tambaksari	6	14	88	124,2	156	79,615
Jumlah		59	rata-rata		124,5	20,225	79,775

(Sumber adalah survei awal peneliti, 11 Desember 2014, di UPTD Dikpora Unit Kuwarasan).

Tabel diatas merupakan penilaian kinerja guru pada gugus Sultan Hasanuddin di Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumen, Propinsi Jawa Tengah, menunjukkan bahwa rata-rata penilaian kinerja guru 79,775 % dari nilai yang seharusnya tertinggi 100 % menunjukkan masih perlu ditingkatkan hasil kinerjanya.

Berdasarkan hasil penilaian kinerja guru diatas, masih banyak kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani oleh guru sesuai harapan undang-undang dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Kondisi guru yang tetap terabaikan dalam keberdayaannya (Naim, 2009), mengakibatkan rendahnya kinerja guru, pada prinsipnya setiap guru merupakan pribadi yang berkembang serta memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya, namun potensi ini

tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar akibat adanya pengaruh dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal pada guru, (Pidarta, 1999).

Faktor-faktor internal pada diri guru yang berpengaruh terhadap kinerja guru diantaranya: Pengetahuan tentang lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kesadaran, dan Sikap, serta Efikasi diri, Teng Lung Kiu (2006). Guru yang mempunyai efikasi diri tinggi lebih bersedia menerima inovasi dalam sistem pendidikan dan percaya kepada kemampuan diri, komitmen terhadap kerja dan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik (Yusuf dkk, 2013). Guru yang mempunyai efikasi diri tinggi akan lebih optimis apabila berhadapan dengan kurikulum baru dan akan menjadi pendorong utama dalam mengembangkan kemampuan mengajar guru. Efikasi diri guru adalah satu fenomena khusus yang dapat dipandang sebagai salah satu kontributor terhadap proses belajar dan mengajar yang efektif.

Pendapat senada dikemukakan pula oleh Luthans (2008) bahwa profil individu berkinerja tinggi adalah individu berefikasi tinggi yang selalu; pertama sungguh-sungguh menjalankan tugas, kedua memberikan usaha maksimal untuk menyelesaikan tugas, ketiga pantang mundur menghadapi tantangan, keempat memiliki pemikiran dan perkataan yang positif, dan kelima tahan terhadap stres serta kekalahan.

Selain faktor-faktor internal diatas kinerja gurudipengaruhi faktor-faktor eksternal diantaranya adalah persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah, Pratiwi (2013). Dalam upaya untuk mengoptimalkan kinerja guru, persepsi guru terhadap

lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan. “Persepsi merupakan proses kognitif kompleks yang menghasilkan gambaran dunia yang unik, yang mungkin agak berbeda dari realita” (Luthans. 2006). Adanya persepsi ini, guru mempunyai gambaran mengenai lingkungan kerjanya yang dapat menimbulkan reaksi akibat persepsi tersebut dalam bentuk kerja atas tugas-tugas seorang guru.

Penelitian yang mendukung adanya hubungan positif antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *behavioral reaction*, seperti kinerja (Harrison, dkk, Wood & Bandura, dalam Royle, dkk.2005). Oleh karena itu, bagaimana perasaan karyawan terhadap kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan sering kali mempengaruhi perilaku yang dihasilkan, Jacob Cherian & Jolly Jacob (2013) dalam *Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees*.

Penelitian Sri Wulandari (2012) tentang pengaruh persepsi kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Gebog, terdapat hubungan positif antara persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru. Artinya setiap terjadi variasi yang kearah positif dari persepsi tentang kepemimpinan kepala madrasah. Penelitian dari Made Krisna Andi Putra, dkk (2014) tentang pengaruh persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa persepsi guru tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Siti Maria Uzlah (2011) dalam penelitiannya yang berjudul hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan atasan dengan kepuasan kerja pegawai puskesmas

mekar baru menemukan adanya hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin yang mempengaruhi perilaku bawahannya dalam bekerja (Rusyan, 2013). Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik bawahan akan dapat membentuk suasana kerja yang baik dan meningkatkan motivasi kerja bawahan sehingga bawahan akan dapat menunjukkan kinerja terbaiknya (Permata, 2012).

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi, sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, perlu dilakukan penelitian terhadap permasalahan yang diduga kuat mempengaruhi peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Penelitian-penelitian terdahulu, belum ada yang meneliti tentang persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Kuwarasan, Kabupaten Kebumen. Peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah efikasi diri yang merupakan faktor

internal dan persepsi seseorang terhadap gaya kepemimpinan atasannya. Atas dasar itulah peneliti memandang perlu untuk dilakukan penelitian tentang hubungan efikasi diri guru dan persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

B. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja guru?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Membuktikan secara empirik hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala dan efikasi diri dengan kinerja guru.
2. Membuktikan secara empirik sumbangan yang diberikan variabel persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri terhadap kinerja guru.
3. Membuktikan secara empirik tingkat persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah tingkat efikasi diri pada kinerja guru.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Adapun manfaat lainnya, antara lain:

1. Bagi partisipan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan tentang hubungan persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri agar dapat sukses dalam membangun kinerja guru.
2. Bagi pihak sekolah, diharapkan dapat memberi informasi pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan efikasi diri guru agar kemampuannya dalam membangun situasi belajar di kelas menjadi lebih baik
3. Sebagai bahan pertimbangan pemerintah/lembaga pendidikan negeri/swasta dalam meningkatkan kinerja bagi para pendidik.

E. Kebaruan Penelitian

Beberapa penelitian yang menggunakan variabel Kinerja Guru sebagai bahan untuk diteliti, dan menjadi bahan kajian yang menarik, Variabel Kinerja Guru yang dikaitkan dengan variabel yang lain dengan sasaran yang beragam seperti di bawah ini:

Tabel 2
Penelitian-penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Desain	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hary Susanto (2012)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan	Penelitian ini merupakan penelitian <i>expost facto</i> , mengungkap hubungan antara variabel kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru sebagai variabel bebas dengan variabel kinerja guru sebagai variabel terikatnya.	Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan: (1) kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan
2.	Raddana (2013)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri di Nusa Tenggara Barat (NTB)	Penelitian ini menggunakan model dalam penelitian ini, Generalized Estimation Equation (GEE), analisis model persamaan struktural (SEM), metode <i>sampling random proporsional</i> dan dukungan software Amos 20.	Sertifikasi Guru, Kompetensi Keguruan, Motivasi Kerja Guru, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru	Hasil menunjukkan bahwa: sertifikasi guru secara signifikan mempengaruhi kompetensi dan motivasi guru, guru di SMA Negeri di NTB, ini menunjukkan bahwa program sertifikasi, peningkatan kompetensi mendorong dan motivasi guru. Sertifikasi guru tidak signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Engkay Karweti (2010) Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kab. Subang
- model dalam penelitian ini, Generalized Estimation Equations (GEE), analisis model persamaan structural (SEM), metode sampling random proporsional dan dukungan software Amos 20, di 200 Negara Responden guru SMA yang telah lulus dan bersertifikat pendidik, mampu menjelaskan pengaruh sertifikasi guru, kompetensi guru, motivasi guru dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMA negeri di NTB.
- Kinerja Guru, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi kerja
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SLB Kabupaten Subang.
-

Letak perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian-penelitian terdahulu adalah:

Karakteristik lokasi pada penelitian ini di Jawa Tengah tepatnya di Kecamatan Kuwarasan, sedangkan subjek yang digunakan pada guru sekolah dasar, pada penelitian diatas guru SMA/ SLTA (Hary Susanto dan Raddana) dan SLB (Engkay Karweti).

Ketiga peneliti diatas ingin mencari faktor yang mempengaruhi dari kinerja guru sebagai variabel independen yang digunakan, sedangkan penelitian ini dimaksudkan mencari hubungan, antara dua variabel bebas dan satu variabel tergantung, yang masing-masing memberikan sumbangan efektif terhadap variabel tersebut.