

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Berbicara mengenai pendidikan, maka tidak bisa dilepaskan dari peranan sekolah sebagai wadah penggemblengan generasi penerus, dan peranan pendidik sebagai ujung tombaknya. Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang diharapkan memainkan peranan yang positif dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sehingga memiliki daya saing yang tinggi. Salah satu masalah yang dihadapi dunia pendidikan kita adalah masalah lemahnya proses pembelajaran (Sanjaya, 2006:1). Untuk itu, sudah sepantasnya senantiasa berusaha mengadakan perbaikan dan peningkatan dalam upaya-upaya pengembangan pendidikan. Hal ini dimaksudkan agar bangsa Indonesia dapat berkembang menjadi bangsa yang berkualitas dan menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Sebagai wujud dari upaya sungguh-sungguh pemerintah, maka dilakukanlah demokratisasi di bidang pendidikan. Demokratisasi bidang pendidikan menuntut adanya perubahan paradigma dalam penyusunan kebijakan (Walker, 1997:80). Kebijakan yang sentralistis dengan pendekatan top down menuntut segera diubah dengan pendekatan desentralistis melalui pendekatan *bottom up*. Reformasi di bidang pendidikan tersebut dilatar belakangi: a) faktor eksternal, yaitu adanya tuntutan persaingan global di era kesejagatan, dan b) faktor internal, yaitu perlunya penyesuaian system pendidikan dengan kebijakan otonomi daerah yang menuntut adanya desentralisasi bidang pendidikan.

Pendidikan dapat dipandang sebagai sesuatu yang dapat dipercaya mempersiapkan manusia menghadapi berbagai perubahan yang terjadi dalam masyarakat. Pendidikan bukan merupakan sesuatu yang bersifat statis

tetapi merupakan sesuatu yang bersifat dinamis sehingga selalu menuntut perbaikan yang bersifat terus-menerus.

Permasalahan yang dihadapi saat ini yaitu rendahnya hasil pendidikan yang disebabkan rendahnya kualitas guru. Hasil Uji Kompetensi Awal berskala Nasional (UKA) 2012 untuk mata pelajaran fisika SMA daya serap 47,52 menunjukkan bahwa kemampuan guru SMA dalam memahami aspek-aspek kurikulum dinilai secara rata-rata masih rendah, penguasaan guru terhadap materi pelajaran fisika tergolong rendah, pengetahuan guru tentang metode mengajar belum memadai (DIKBUD, 2012). Berdasarkan hasil pengamatan terhadap pembelajaran yang diterapkan oleh guru di lapangan, terdapat kecenderungan bahwa proses belajar mengajar di kelas berlangsung secara klasikal, dan hanya bergantung pada buku teks, dengan metode pengajaran yang menitikberatkan proses menghafal dari pada pemahaman konsep dan guru sebagai pusat pembelajaran. Pengembangan keterampilan proses pada siswa sangat jarang dilakukan.

Salah satu orang yang berperan penting untuk menentukan kemajuan proses pendidikan di sekolah adalah kepala sekolah. Pola perilaku secara konsisten yang diterapkan oleh pemimpin kepada orang lain dengan cara melalui sikap perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin untuk dapat mempengaruhi orang lain disebut Gaya kepemimpinan. Gaya tidak hanya pendapat kepala sekolah mengenai sikap perilaku diri mereka sendiri pada saat memimpin sekolah namun juga persepsi dari orang lain seperti guru yang menjadi bawahan kepala sekolah mengenai perilaku kepala sekolah (Dharma dan Husaini, 2009:250).

Gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah dengan mendominasi pengambilan keputusan mengakibatkan terjadinya disharmonisasi hubungan antara pemimpin dan bawahannya. Salah satu faktor yang dapat menentukan sebuah kesuksesan manajemen berbasis sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah. Konsep kepemimpinan erat

sekali hubungannya dengan konsep kekuasaan. Kekuasaan pemimpin dapat menjadi alat untuk mempengaruhi sikap perilaku para pengikutnya. Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik atau lagak yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin pada saat menjalankan tugas kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan yang dipakai oleh seorang pemimpin berlainan tergantung situasi dan kondisi kepemimpinannya. Kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat menentukan mutu sekolah, tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka proses peningkatan mutu sekolahpun tidak dapat diwujudkan. pengaruh kepemimpinan kepala sekolah bukan hanya semata-mata berbentuk instruksi, namun lebih merupakan motivasi atau pemicu untuk memberi inspirasi terhadap karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Kenyataan yang ada di lapangan gaya kepemimpinan kepala sekolah masih menunjukkan kinerja yang belum optimal, hal itu dapat dilihat antara lain dengan masih kurangnya kegiatan supervise yang dilakukan kepala sekolah dan tingkat kepuasan guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah masih rendah (Carudin, 2011:230).

Guru merupakan ujung tombak proses pendidikan memiliki banyak dimensi peran yang harus diembannya dalam konteks pencapaian tujuan pendidikan (Arikunto, 2009:370). Guru dituntut agar dapat melaksanakan seluruh fungsi profesionalnya secara efektif dan efisien. Baik dari kepentingan pendidikan nasional maupun tugas fungsional guru, semuanya menuntut agar pendidikan dan pengajaran dilaksanakan secara profesional artinya proses pendidikan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh serta didukung oleh para guru dengan kinerja yang baik. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu merealisasikan harapan serta keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Secara umum mutu pendidikan yang baik akan menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Guru

pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya.

Namun potensi seorang guru untuk berkreasi untuk meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara lancar. Hal ini disebabkan adanya pengaruh dari beberapa faktor baik faktor pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh hubungan antar personal, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kemampuan kerja, ketrampilan, fasilitas kerja, etos kerja dan teknologi. Sekolah sebagai organisasi, namun pada umumnya kinerja seorang guru sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah (Carudin, 2011:232).

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi. Kinerja merupakan keterampilan, perilaku, sikap dan tindakan. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan (Wirawan, 2009 : 9-10). Penelitian Kingkin (2011) bahwa guru akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki kemampuan dalam hal ini kompetensi profesionalnya.

Hasil penelitian Pranawa (2011) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh 21,8 % terhadap kinerja guru. Sejalan dengan pendapat Higgins mengemukakan kinerja seseorang berkaitan dengan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya baik bersifat internal yang melekat dalam individu itu sendiri maupun yang bersifat eksternal dari lingkungan kerja. Kinerja dan motivasi merupakan sesuatu yang terus menerus berinteraksi.

Kinerja adalah dimensi perwujudan dari perilaku sedangkan motivasi merupakan dimensi internal dari perilaku seseorang. Kinerja guru di sekolah

mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja adalah suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Wujud perilaku yang dimaksudkan yaitu kegiatan guru dalam belajar mengajar, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar (Rusman, 2011:50). Sedangkan menurut Wahab & Umiarso (2011:118), kinerja guru ialah suatu kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dengan demikian kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, tampak begitu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja guru terutama guru SMA Negeri di Kota Surakarta. Dengan mengambil judul penelitian: "Kontribusi gaya kepemimpinan, kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Surakarta"

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang masalah diatas faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugas, antara lain: pelatihan dan pengalaman kerja, pendidikan individu tersebut, kompetensi pedagogic, kepribadain serta sikap individu, organisasi, kebijakan pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi lingkungan tempat kerja, motivasi kerja, dan kecakapan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut yang menarik peneliti yaitu faktor gaya kepemimpinan, kompetensi pedagogik dan motivasi kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan untuk memperjelas serta memberi arah yang tepat dalam pembahasan ini, maka penulis membatasi permasalahan pada masalah kinerja guru yang dipengaruhi oleh persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan, kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru. Penelitian ini tidak mengungkap faktor-faktor lain yang mungkin ikut mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri Surakarta. Faktor-faktor yang dipilih sebagai variabel bebas dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru karena ketiga hal tersebut memiliki hubungan yang sangat besar terhadap kinerja guru. Dengan dukungan ketiga hal tersebut diharapkan setiap guru ada dorongan internal dalam diri guru itu sendiri untuk melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Surakarta ?
2. Apakah kompetensi pedagogik guru memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Surakarta ?
3. Apakah motivasi kerja guru memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Surakarta ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kompetensi pedagogik dan motivasi secara bersama-sama mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Surakarta ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Surakarta.
2. Kontribusi kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Surakarta.
3. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Surakarta.
4. Kontribusi gaya kepemimpinan, kompetensi pedagogik dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Surakarta

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan manfaat praktis digunakan sebagai perbaikan bagi SMA Negeri Kota Surakarta.

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil temuan dalam penelitian ini dapat memperkaya teori manajemen.
- b. Temuan penelitian ini dapat memberi informasi tentang kinerja guru SMA Negeri Surakarta dalam kaitannya dengan pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi pedagogik dan motivasi kerja.
- c. Dapat menambah bahan kajian khususnya masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor yang menentukan peningkatan kinerja.
- d. Hasil temuan ini diharapkan dapat memotifasi kinerja guru sebagai bahan alternatif sumbang saran kepada pimpinan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai tambahan informasi dan referensi bagi kepala sekolah, dan Dinas Dikpora Kota Surakarta, terutama untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan, kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA.
- b. Bagi guru berguna untuk terciptanya kinerja sehingga mampu memotivasi kreatifitas diri, inovasi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.
- c. Bagi peneliti lain dapat menjadi bahan masukan dan pembandingan dari segi teknis maupun temuan sehingga saling sumbang saran untuk pengembangan hasil penelitian dan wawasan keilmuan.