

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Undang-Undang Nomer 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Nomer 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomer 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, mengamanatkan bahwa guru adalah pendidik professional. Seorang guru atau pendidik professional harus memiliki kualifikasi akademik minimal sarjana (S1) atau Diploma Empat (D4), menguasai kompetensi, memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Oleh karena itu peran guru menjadi sangat dominan dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan. Sehingga kinerja seorang guru perlu ditingkatkan dan diberdayakan. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Tidak heran kalau masalah kinerja

menjadi sorotan berbagai pihak, bahkan upaya untuk menjadikan guru yang profesional dan berdedikasi tinggi pada pekerjaan dan tanggungjawabnya telah banyak dilakukan diantaranya melalui berbagai diklat bahkan sampai pada pemberian tunjangan profesi guru yang cukup besar semua itu adalah untuk meningkaan kinerja guru, karena kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Ada banyak indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil salah satunya adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100 % dianggap sudah berhasil dan akan menjadi tolok ukur bagi masyarakat untuk menjatuhkan pilihan dalam menyekolahkan anaknya atau dengan kata lain mendapat kepercayaan masyarakat. Apakah benar keberhasilan siswa merupakan hasil kinerja guru. Seperti di SMPN 2 Ngaringan yang terletak di Desa Kalanglundo Kecamatan Ngaringan Kabupaten Grobogan, berikut dapat kita

lihat hasil rata-rata nilai Ujian Nasional (UN) dan prosentasi kelulusan dalam empat tahun terakhir.

**Tabel 1.1. Rata-Rata Nilai Ujian Nasional dan Kelulusan**

No	Mata Pelajaran	2014/2015	2014/2015	2015/2016
1	B. Indonesia	7,46	6,90	6,25
2	B Inggris	6,46	6,41	6,39
3	Matematika	6,07	6,31	6,20
4	IPA	-	7,07	6,13
Rata-rata		6,66	6,67	6,24
% Lulusan		100%	100%	99%

Sumber : Dokumen SMPN 2 Ngarangan

Pada tabel rata-rata nilai UN dan kelulusan di atas terlihat peningkatan prestasi siswa belum optimal walaupun pada rata-rata nilai UN terakhir ada sedikit peningkatan. Apakah keberhasilan siswa merupakan prestasi kinerja guru? Tentunya perlu ada penelitian untuk membuktikan asumsi tersebut.

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Alan Tucker dalam Syafarudin (2012 : 49) mengemukakan bahwa : “kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”. Tabrani Rusyan (2000) mengungkapkan bahwa : kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Menurut Mulyasa (2009 : 98) Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai

Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator.

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2002 : 10) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan. Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan.

Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 2 Ngarangan dipandang sudah dilaksanakan dengan baik. Dugaan tersebut didukung oleh data jadwal pembinaan/pengarahan dan supervisi yang dilaksanakan secara intensif seperti yang terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2 Kegiatan Pembinaan dan Supervisi Kepala Sekolah**

No	Uraian Kegiatan	Waktu	Keterangan
1.	Rapat dinas pembinaan Guru dan tenaga kependidikan	Setiap bulan sekali	
2.	Rapat evaluasi program dan kegiatan KBM	Setiap bulan sekali	
3.	Rapat tim pengembang SSN	Setiap triwulan	Lihat situasi kondisi
4.	Pemeriksaan administrasi guru	Setiap awal semester	
5.	Supervisi kelas	Setiap semester	Sudah terjadwal untuk setiap guru
6.	Pembinaan siswa melalui upacara	Setiap senin awal bulan	

Sumber : Dokumen SMPN 2 Ngarangan

Jika dilihat dari tabel jadwal pembinaan dan pengawasan di atas, kemajuan kinerja guru seharusnya meningkat lebih baik. Untuk mengetahui hal tersebut tentunya memerlukan penelitian yang lebih mendalam seberapa banyak faktor faktor yang mempengaruhi keberhasilan sekolah.

Diantaranya sejalan dengan pendapat Dalyono (2009: 59) bahwa keadaan sekolah atau fasilitas sekolah turut mempengaruhi tingkat keberhasilan belajar. Kualitas guru, metode mengajarnya, kesesuaian kurikulum dengan kemampuan anak, keadaan fasilitas atau perlengkapan di sekolah, pelaksanaan tata tertib sekolah, dan sebagainya, semua ini turut mempengaruhi keberhasilan anak, atau disebut juga dengan kinerja guru. Fasilitas sekolah meliputi semua peralatan serta perlengkapan yang langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah, fasilitas sekolah juga merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap aktivitas belajar siswa, dan dal tersebut juga berdampak pada prestasi belajar siswa.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Pada tahap inilah peran kepemimpinan kepala sekolah diperlukan. Kepala sekolah harus bertindak tegas terhadap pelanggaran yang

terjadi, agar semua komponen yang ada dalam sekolah memberikan pelayanan yang optimal kepada para siswa.

Sehubungan dengan uraian di atas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, peneliti membuat judul penelitian “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, fasilitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Ngaringan Kabupaten Grobogan“.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru perlu ditingkatkan.
2. Motivasi guru untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran belum optimal.
3. Komunikasi personal antara guru dengan kepala sekolah belum terjalin dengan baik.
4. Kinerja guru masih belum optimal sehingga perlu untuk ditingkatkan.
5. Fasilitas sekolah perlu adanya peremajaan, guna meningkatkan mutu dalam pembelajaran

### **C. Pembatasan Masalah**

Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan sangatlah kompleks. Salah satunya adalah masalah manajemen sumber daya manusia. Permasalahan-permasalahan perlu mendapat tanggapan dan solusi. Dalam tesis ini penulis hanya membatasi masalah pada skop kecil yaitu mengenai kinerja guru yang ada di SMP Negeri 2 Ngaringan Kabupaten Grobogan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMP diantaranya kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, Fasilitas dan motivasi kerja. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah kinerja guru di SMP Negeri 2 Ngaringan Kabupaten Grobogan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, fasilitas kerja dan motivasi.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Ngaringan Kabupaten Grobogan.
2. Adakah pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Ngaringan Kabupaten Grobogan.
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Ngaringan Kabupaten Grobogan.



4. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Ngaringan Kabupaten Grobogan.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengkaji dan menganalisis kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Ngaringan Kabupaten Grobogan.
2. Mengkaji dan menganalisis motivasi kerja guru di SMP Negeri 2 Ngaringan Kabupaten Grobogan.
3. Mengkaji dan menganalisis fasilitas kerja guru di SMP Negeri 2 Ngaringan Kabupaten Grobogan.
4. Mengkaji dan menganalisis kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Ngaringan Kabupaten Grobogan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap hasil penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru di sekolah.

## 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi para guru, praktisi pendidikan, dan pengambil kebijakan khususnya kebijakan yang berkenaan dengan upaya meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 2 Ngaringan Kabupaten Grobogan.