

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting bagi bangsa Indonesia sebagai negara berkembang. Tujuan pendidikan adalah mengarahkan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berkualitas, memiliki skill dan berbudi pekerti yang luhur. Upaya dalam menghasilkan pendidikan yang berkualitas di sekolah, banyak faktor atau komponen yang terlibat didalamnya baik manusia maupun non manusia.

Sekolah merupakan salah satu organisasi yang kompleks dan unik, sehingga dalam pelaksanaannya memerlukan koordinasi yang tinggi dengan segala komponennya terutama dalam aspek kepemimpinan antara kepala sekolah dengan guru. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan.

Menurut Basri (2014: 11) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah “daya dan upaya yang dilakukan oleh seseorang, yang menjabat sebagai pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar menjalankan rencana kerja demi tercapainya tujuan yang efektif dan efisien”. Kepala sekolah selaku pemimpin secara langsung merupakan contoh nyata dalam aktivitas kerja bawahannya. Kepala sekolah yang rajin, cermat, peduli terhadap bawahan, akan berbeda dengan kepemimpinan yang acuh tak acuh, kurang komunikatif apalagi arogan dengan komunitas sekolahnya.

Kepala sekolah memiliki peranan penting dalam menggerakkan, dan menyalurkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah dan mempergunakan sesuai kebutuhan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah terutama dalam meningkatkan kinerja guru.

Menurut Gizem (2013: 20) menyatakan bahwa “*teacher’s have considerable impact on a countri’s prosperity and its generation*”. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa guru merupakan faktor yang terpenting dalam sebuah negara dan penentu bagi generasi suatu bangsa. Guru merupakan faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan kinerja guru. Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada guru, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Gusti, 2012: 94). Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru, berkaitan dengan kinerja guru wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Menurut Sahertian (2008: 1) menyatakan bahwa guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan. Potensi sumber daya guru perlu terus menerus tumbuh dan berkembang agar dapat menjalankan fungsinya secara profesional. Pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kinerja guru yang sudah bagus perlu ditingkatkan, namun untuk guru yang kinerjanya kurang bagus perlu diberi bimbingan dan motivasi agar lebih baik. Hal tersebut yang memunculkan akan arti pentingnya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu membimbing, memotivasi, mengarahkan dan membina guru agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dengan baik. Kepala sekolah harus mampu menggerakkan guru dengan baik tetapi bukan memaksa. Pemberian bimbingan, motivasi serta arahan kepada guru tentunya diperlukan pendekatan–pendekatan yang sesuai dengan guru secara personal, karena masing–masing guru memiliki karakter yang berbeda. Kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi agar mampu menggerakkan guru demi pencapaian tujuan sekolah sesuai yang telah

direncanakan sebelumnya. Kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi guru, sehingga guru akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik demi pencapaian tujuan serta peningkatan mutu sekolah.

Fenomena saat ini, semakin marak pemberitaan di media tentang guru yang melakukan tindakan yang tidak selayaknya dilakukan. Banyak guru yang melakukan tindakan asusila terhadap siswanya, menganiaya siswa, dan melakukan tindakan negatif lainnya (Fatmawati, 2015: 3). Guru merupakan panutan, apabila guru semakin menurun moralnya, maka orangtua siswa akan enggan untuk menyekolahkan anaknya. Walaupun yang melakukan tindakan negatif hanya beberapa guru, namun dampaknya diterima oleh seluruh guru. Sehingga kepercayaan masyarakat terhadap guru menjadi menurun.

Disiplin kinerja guru saat ini juga harus diperhatikan karena masih belum sesuai harapan (Purwanti, 2013: 211). Kedisiplinan dapat dilihat dari ketepatan guru masuk kelas, ketertiban dalam menggunakan seragam sekolah dan atribut lainnya, ketertiban masuk kerja dan ketertiban menjadi guru piket. Banyak guru yang masih sering terlambat, mengabaikan jam kerja dan ijin sesuka hati. Guru dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya, hanya beranggapan bahwa yang penting tugasnya dilaksanakan. Sedangkan guru dituntut untuk membuat siswa menjadi lebih paham dengan apa yang disampaikan, membuat siswa mendapatkan tambahan ilmu dan memiliki wawasan yang luas. Menurut Ali (2012: 89) menyatakan bahwa guru tidak hanya dituntut untuk mengajarkan ilmu akademik saja, guru harus mampu mendidik moral para siswa sehingga memiliki karakter yang baik. Kenyataan di lapangan kebanyakan guru belum mementingkan hal tersebut. Ketika guru sudah mengajar di kelas, memberi nilai, membuat administrasi guru, maka guru beranggapan bahwa tugasnya sudah selesai tanpa mengevaluasi pemahaman para siswa lebih mendalam, sehingga budaya kerja yang produktif belum tertanam pada diri guru.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan kepala sekolah di SD Negeri Drajudan didapatkan hasil bahwa SD Negeri Drajudan memiliki kepala sekolah yang tergolong dalam umur yang masih muda. Kedisiplinan dari kepala sekolah sudah terlihat sangat baik, karena selain berangkat dan pulang tepat waktu, kepala

sekolah selalu menyediakan waktu untuk membantu dan melayani seluruh warga sekolah. Kepala sekolah SD Negeri Drajudan berkeinginan untuk dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah serta dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Upaya kepala sekolah SD Negeri Drajudan dalam memajukan sekolah agar guru dapat berkinerja dengan baik yaitu dengan melakukan pembinaan kinerja guru. Pembinaan dilakukan agar guru dapat melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien (Suhardiman, 2012: 5). Pembinaan kinerja guru dilakukan agar guru mampu bekerja dengan penuh semangat, penuh inisiatif, penuh kegembiraan teliti, suka bekerja sama dengan orang lain, ulet, tabah dan tidak pernah datang terlambat (Bafadal, 2008: 92). Kepala sekolah juga melakukan komunikasi interpersonal dengan guru-guru jika menghadapi masalah. Dengan adanya komunikasi interpersonal diharapkan dapat membangun budaya kerja yang baik antara kepala sekolah dan guru.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul penelitian yang akan diteliti adalah “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kinerja Guru di SD Negeri Drajudan Kecamatan Musuk Kabupaten Boyolali”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apa saja jenis-jenis pembinaan kinerja guru oleh kepala sekolah di SD Negeri Drajudan Kecamatan Musuk Kabupaten Boyolali?
2. Bagaimana usaha (strategi) kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SD Negeri Drajudan Kecamatan Musuk Kabupaten Boyolali?
3. Apa saja permasalahan kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SD Negeri Drajudan Kecamatan Musuk Kabupaten Boyolali?
4. Bagaimana upaya kepala sekolah dalam mengatasi permasalahan pembinaan kinerja guru di SD Negeri Drajudan Kecamatan Musuk Kabupaten Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui jenis-jenis pembinaan kinerja guru oleh kepala sekolah di SD Negeri Drajudan Kecamatan Musuk Kabupaten Boyolali.
2. Mengetahui usaha (strategi) kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SD Negeri Drajudan Kecamatan Musuk Kabupaten Boyolali.
3. Mengetahui permasalahan kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SD Negeri Drajudan Kecamatan Musuk Kabupaten Boyolali.
4. Mengetahui upaya kepala sekolah dalam mengatasi permasalahan pembinaan kinerja guru di SD Negeri Drajudan Kecamatan Musuk Kabupaten Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan untuk kegiatan penelitian berikutnya dan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan khususnya mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru SD.

2. Secara Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam memimpin sekolah, dalam pengambilan keputusan dan dalam memperbaiki kinerja guru melalui pembinaan agar tujuan sekolah dapat tercapai dengan baik.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai motivasi, perbaikan kinerja dan arahan untuk dapat meningkatkan kinerja guru secara profesional.