

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Masalah pendidikan merupakan masalah penting dalam kehidupan keluarga, bangsa dan negara. Maju mundurnya suatu bangsa atau negara sebagian besar ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan. Menurut Hoy dalam Azan (2014:43), menjelaskan bahwa mutu pendidikan adalah hasil penilaian terhadap proses pendidikan dengan harapan yang tinggi untuk dicapai dari upaya pengembangan bakat-bakat para pelanggan pendidikan melalui proses pendidikan. Salah satu masalah yang dihadapi adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan, khususnya pendidikan dasar.

Guru sebagai salah satu komponen input mempunyai kewajiban untuk menjalankan tugas sesuai peraturan yang berlaku sehingga dapat menjalankan proses yang berkualitas untuk menghasilkan *output* yang berkualitas pula. Tugas pokok guru menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mencakup: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Untuk itu guru harus mampu melaksanakan pembelajaran yang berkualitas.

Upaya pemerintah dalam mendorong dan memotivasi guru agar terwujudnya undang-undang diatas antara lain dengan program penyetaraan standar pendidikan kelulusan guru, membuat diklat dan workshop, serta mengefektifkan KKG (Kelompok Kerja Guru) untuk guru SD dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) ditingkat SMP dan SMA. Upaya tersebut

merupakan berbagai bentuk dalam rangka menjalankan proses yang berkualitas.

Secara umum, tujuan manajemen sekolah adalah mewujudkan sekolah sebagai lembaga pendidikan yang baik, yakni efektif dan efisien. Efektif berarti mencapai tujuan, sedangkan efisien bermakna hemat dan tepat sasaran. Jadi ada dua pokok dengan diterapkannya manajemen dalam suatu penyelesaian pekerjaan, organisasi, instansi atau lembaga utamanya sekolah. Tujuan manajemen kepala sekolah diupayakan dalam rangka mencapai efektivitas. Suatu program dikatakan efektif apabila program kerja tersebut dapat mencapai tujuan. Manajemen kepala sekolah dilakukan dalam rangka mencapai efisiensi dalam pelaksanaan setiap program. Efisiensi merupakan suatu konsepsi perbandingan antara pelaksanaan suatu program dengan hasil akhir yang akan dicapai.

Guru adalah sebutan atau sosok bagi suatu jabatan, posisi dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam dunia pendidikan melalui interaksi edukatif secara terpola, formal dan sistematis. Dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pada bab I pasal 1 dinyatakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Seberapa jauh guru mampu melakukan

pekerjaan kemudian dibandingkan dengan hasil yang dicapai dinamakan kinerja seseorang pada pekerjaan tersebut (Zarkasy; 2013).

Hal tersebut dapat dilihat salah satunya dari kurang transformatifnya manajemen kepala sekolah. Hal tersebut harus segera diatasi, karena berkaitan dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan hal tersebut maka kaitan dengan penelitian ini, akan mengkaitkan seberapa besar dukungan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Kaitannya dengan penelitian ini, dalam pencapaian suatu kerja yang maksimal ada faktor yang mempengaruhinya salah satunya sarana dan prasarana sekolah. Sarana dan prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai akan menunjukkan kinerja yang baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai (Barnawi; 2013:12). Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja yang baik dari guru sangat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang memadai yang disediakan oleh suatu lembaga pendidikan dan sebaliknya kurang memadainya suatu sarana dan prasarana akan juga mengurangi kinerja mereka.

Kenyataan dilapangan kinerja guru tidak banyak diperhatikan. Guru lebih memfokuskan pada tugas dan kewajibannya. Kenyataan tersebut membuat etos kerja guru menjadi kurang maksimal, dengan begitu akan berimplikasi pada kualitas pendidikan yang rendah. Terciptanya iklim kerja yang kondusif, tentunya membuat kinerja guru menjadi maksimal dan optimal. Faktor penghargaan berupa Sertifikasi Guru dianggap memiliki dukungan yang

besar terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kabupaten Klaten. Meskipun ada dukungan dari penghargaan, tetapi apabila dilihat kenyataan kinerja guru dari program kerjanya terasa kurang maksimal. Pemanfaatan waktu di sekolah, kedisiplinan, pengelolaan kelas dan pembuatan RPP.

Lemahnya kinerja guru SMP di Kabupaten Klaten yang sebagian besar sudah bersertifikasi adalah dalam melaksanakan tugas mengajar (*teaching*), yaitu tidak menggunakan pengetahuannya yang dimiliki dalam strategi pembelajaran, mengelola kelas, melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, rendahnya motivasi kerja, belum terciptanya iklim kerja yang kondusif, kurangnya disiplin, rendahnya komitmen profesi, serta rendahnya kemampuan manajemen waktu. Rendahnya pemahaman strategi pembelajaran ini, dapat dilihat dari proses guru mengajar di kelas. Beberapa guru dilaporkan masih menggunakan metode konvensional sehingga siswa menjadi kurang tertarik dengan pelajaran yang diberikan.

Terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan untuk terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain di sekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut, hal ini menjadi motor penggerak bagi guru untuk terus meningkatkan kinerja dan inovasi yang diamanatkan sekolah. Jika hubungan guru dengan rekan kerjanya berjalan dengan baik, maka antar guru tersebut bias saling mendukung dalam menyampaikan pendidikan ke siswa. Sebaliknya jika hubungan antar guru tidak baik, maka

kinerja para guru akan menurun karena lingkungan kerja yang tidak nyaman (Fandy; 2011: 23-24).

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah diatas antara lain :

1. Beberapa guru dilapangan bekerja hanya melaksanakan tugas dan kewajiban saja, tanpa memunculkan daya inovasi.
2. Masih terdapat guru yang belum menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga professional.
3. Kinerja guru masih kurang maksimal, salah satunya faktor pengaruh manajemen kepala sekolah yang kurang kuat.
4. Manajemen pendidikan disekolah masih kurang efektif dan efisien karena kurang maksimalnya kepemimpinan manajemen kepala sekolah.

C. Pembatasan masalah

Penelitian ini difokuskan pada dukungan kinerja manajemen kepala sekolah, sarana dan prasarana serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru disekolah. Kinerja guru dibatasi pada kualitas proses pembelajaran, efektivitas dan pembelajaran serta pengembangan inovasi.

Sarana dan prasarana dibatasi pada segala sesuatu yang mendukung dan membantu guru dalam melaksanakan tugasnya. Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah.

Kinerja manajemen kepala sekolah dibatasi pada aspek keterbukaan, kemandirian, kerjasama, dan akuntabilitas. Lingkungan kerja dibatasi pada lingkungan fisik dari guru yaitu dengan ruangan dimana guru bekerjadan lingkungan non fisik guru, yaitu rekan kerja guru tersebut.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat dukungan kinerja manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMPN Kabupaten Klaten tahun pelajaran 2017/2018.
2. Apakah terdapat dukungan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru pada SMPN Kabupaten Klaten tahun pelajaran 2017/2018.
3. Apakah terdapat dukungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMPN Kabupaten Klaten tahun pelajaran 2017/2018.
4. Apakah terdapat dukungan secara bersama-sama antara kinerja manajemen kepala sekolah, sarana prasarana, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMPN Kabupaten Klaten tahun pelajaran 2017/2018.

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji dukungan kinerja manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMPN Kabupaten Klaten tahun pelajaran 2017/2018.

2. Untuk menganalisis dan menguji dukungan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru pada SMPN Kabupaten Klaten tahun pelajaran 2017/2018.
3. Untuk menganalisis dan menguji dukungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMPN Kabupaten Klaten tahun pelajaran 2017/2018.
4. Untuk menganalisis dan menguji dukungan kinerja manajemen kepala sekolah, sarana dan prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMPN Kabupaten Klaten tahun pelajaran 2017/2018.

F. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan manajemen pendidikan melalui dukungan kinerja kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam rangka mencapai keberhasilan sekolah.

2. Manfaat Akademis

a. Bagi sekolah

Sebagai bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam memutuskan kebijakan terkait dengan manajemen kepala sekolah.

b. Untuk Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten,

Sebagai bahan literasi dalam pemutusan kebijakan terkait guru dan kepala sekolah ditingkat sekolah menengah pertama.