

**KONTRIBUSI BEBERAPA FAKTOR KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
DI SDN JOBOKUTO KECAMATAN JEPARA**



TESIS

Diajukan Kepada

**Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister dalam Ilmu Pendidikan**

Oleh :

SUMIYATI

NIM : Q 100050055
Program Studi : Magister Pendidikan
Konsentrasi : Manajemen Sistem Pendidikan

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2007

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Pada organisasi terdapat fungsi manajemen yaitu: *planning, organization, actuating, controlling*. Apabila salah satu unsur tersebut tidak berjalan dengan baik, maka akan menimbulkan kepentingan-kepentingan dalam suatu aktivitasnya, sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Untuk melaksanakan fungsi manajemen tersebut, maka diperlukan seorang pemimpin.

Beberapa pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli dibidang Sumber Daya Alam, antara lain:

Kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar mau menerima kontribusi itu selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu (Indrafachrudi, 1987: 7).

Definisi lainnya, kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis kontribusi bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan (Gibson, 1996: 23). Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang lain agar mereka mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan bersama (Kusmintardjo, 1998: 3).

Berdasarkan tiga pendapat di atas penulis cenderung pada pendapat yang ketiga, yaitu kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan seseorang

untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain untuk berbuat sesuatu, nampak dalam proses membimbing yang terjadi hubungan antara yang lain, maupun individu dengan kelompok.

Dunia pendidikan memerlukan guru yang dapat menyelenggarakan proses belajar mengajar untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Nasanius mengungkapkan bahwa kemerosotan pendidikan bukan diakibatkan oleh kurikulum tetapi oleh kurangnya kemampuan profesionalisme guru dan keenggan belajar siswa (http://www.suara_pembaruan.com/News/1998/08/230898, diakses 28 Desember 2006). Tugas ini menuntut seorang guru untuk dapat menguasai isi atau materi bidang studi yang diajarkan serta wawasan yang berhubungan dengan materi tersebut, kemampuan mengemas materi sesuai dengan perkembangan dan tujuan pendidikan. Seorang guru juga harus bisa memahami bagaimana sekolah itu dikelola, sehingga dapat melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru sebagaimana mestinya (<http://www.ssep.net/director.html>). Mc. Keena & Beech (1995 : 161) dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengatakan, penghargaan diberikan untuk menarik dan mempertahankan SDM karena diperlukan untuk mencapai saran-saran organisasi. Staf (guru) akan termotivasi jika diberikan penghargaan ekstrinsik (gaji, tunjangan, bonus dan komisi) maupun penghargaan intrinsik (pujian, tantangan, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan dan pengembangan karir). serba_serbi/ pendidikan).

Paradigma pendidikan yang berkembang selama ini terkadang masih

dikontribusii oleh persepsi subyektif dari para pengambil keputusan, di mana esensi pengambilan keputusan yang diambil cenderung dilakukan secara pragmatik dan belum menyentuh esensi permasalahan secara keseluruhan. (<http://www.depdiknas.go.id/sikep/Issue/SENTRA1/F40.html>) Hal ini menyebabkan kebijakan-kebijakan belum dapat menjawab tantangan, tuntutan dan perubahan yang serba cepat, sebagai upaya meningkatkan daya saing bangsa.

Namun juga perlu diperhatikan bahwa seorang guru adalah juga seorang pegawai yang dalam melaksanakan tugasnya memerlukan sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerjanya sebagai guru. Kinerja seorang guru sangat dikontribusii oleh beberapa faktor yang sifatnya kompleks, dan saling berkaitan.

Menurut keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dalam Petunjuk Pelaksanaan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, dalam pasal 5 tentang Bidang kegiatan guru, yang terdiri dari:

1. Pendidikan meliputi:

- a. Mengikuti pendidikan sekolah dan memperoleh gelar/ijazah/akta
- b. Mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan dan memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPL).

2. Proses belajar mengajar atau bimbingan meliputi:

- a. Melaksanakan proses belajar mengajar atau praktik atau

melaksanakan bimbingan dan konseling.

b.Melaksanakan tugas tertentu di sekolah

3.Pengembangan profesi, meliputi:

a.Melakukan kegiatan karya tulis/ilmiah di bidang pendidikan

b.Membuat alat pelajaran/alat peraga atau alat bimbingan

c.Menciptakan karya seni

d.Menemukan teknologi tepat guna di bidang pendidikan

e.Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum

4.Penunjang proses belajar mengajar atau bimbingan, meliputi:

a.Melaksanakan pengabdian pada masyarakat

b.Melaksanakan kegiatan pendukung pendidikan

Berkaitan dengan beberapa petunjuk pelaksanaan di atas, peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus dapat mengarahkan dan mengontrol fungsional guru. Hal ini dimaksudkan agar kinerja guru dalam rangka mencapai tujuan sekolah dapat lebih ditingkatkan.

Penilaian kinerja merupakan usaha membandingkan prestasi aktual pegawai dengan prestasi kerja yang diharapkan dari diri pegawai. Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian harus mengenali prestasi serta membuat rencana untuk meningkatkan kinerja, dan juga dapat mengetahui kekurangan-kekurangan yang dimiliki dan dapat menemukan penyebab-penyebab timbulnya kekurangan tersebut, sehingga kemudian diharapkan akan dilakukan langkah-langkah untuk memperbaikinya. Penilaian kinerja harus

dilakukan secara adil, tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja kerja aktual yang akurat. Tidak memandang sudah berapa lama pegawai itu bekerja, berapa usia, dan bagaimana kinerja pada tahun-tahun kemarin, yang dinilai adalah kinerja kerja aktual. Karena tidak jaminan, kinerja seorang pegawai akan terus menerus mencapai standar yang diharapkan.

Menurut Alewine dalam Timpe mengatakan bahwa:

Sasaran proses penilaian adalah untuk membuat karyawan memandang diri mereka sendiri seperti apa adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja kerja dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kerja (Timpe, 1992: 244).

Penilaian kinerja dapat mempertinggi produktivitas para pegawai dan seorang pegawai harus tahu bahwa yang dinilai adalah kinerjanya bukan diri seorang pegawai. Sehingga pegawai tersebut harus dapat mengenali penyebab-penyebab dasar baik buruknya kinerja. Setelah penyebab-penyebabnya dikenali hendaknya akan diambil langkah-langkah apa yang harus diambil untuk masa mendatang.

Mengingat pentingnya faktor kepemimpinan dan kinerja guru, maka sekolah dasar-sekolah dasar di kecamatan Jepara harus memperhatikan hal tersebut. Perhatian ini dimaksudkan untuk menindaklanjuti kebijakan pemerintah yang hendak meningkatkan kualitas pendidikan dengan manajemen berbasis kompetensi. Dalam era desentralisasi, kepala sekolah tidak layak lagi untuk takut mengambil inisiatif dalam memimpin sekolah. (<http://www.depdiknas.go.id/Jurnal>)

Terdapat beberapa sekolah dasar negeri di kecamatan Jepara yang

cenderung mengabaikan kinerja guru. Indikasi ini diketahui berdasarkan pengamatan awal yang disaksikan penulis ketika terjadi jam-jam mengajar yang dimulai molor hingga 10-15 menit. Penurunan kinerja tersebut juga dilihat berdasarkan hasil prestasi belajar siswa yang kurang menonjol dibandingkan dengan prestasi-prestasi sekolah dasar-sekolah dasar di kecamatan lainnya.

Gejala penurunan kinerja tersebut menjadi bahan yang menarik peneliti untuk menginvestigasi faktor kepemimpinan dan kinerja guru ke dalam sebuah penelitian yang berjudul “Kontribusi Faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SDN Jobokuta Kecamatan Jepara.” Pemilihan faktor kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah berdasarkan tugas dan tanggung jawab pemimpin dalam mengelola dan mengatur suatu organisasi. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan oleh peran serta dan tanggung jawab pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, terdapat beberapa perumusan masalah dalam penelitian ini. Adapun perumusan masalahnya adalah:

1. Apakah faktor kepemimpinan yang meliputi kompetensi profesional, kompetensi pribadi, dan kompetensi sosial kepala sekolah dasar negeri berkontribusi terhadap kinerja guru di kecamatan Jepara?
2. Faktor kepemimpinan kompetensi profesional, kompetensi pribadi, dan kompetensi sosial kepala sekolah dasar apakah yang paling dominan berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar

negeri di kecamatan Jepara?

C.Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

Tujuan Umum:

- 1.Untuk mengetahui kontribusi faktor kepemimpinan yang meliputi kompetensi profesional, kompetensi pribadi, dan kompetensi sosial kepala sekolah dasar negeri terhadap kinerja guru di kecamatan Jepara;
- 2.Untuk mengetahui faktor kepemimpinan yang paling dominan terhadap peningkatan kinerja guru di kecamatan Jepara.

D.Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktis sebagai berikut:

- 1.Bagi peneliti, penelitian ini untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh derajat Magister di Fakultas Magister Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta;
- 2.Bagi kepala sekolah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan tentang pola kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru;
- 3.Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi untuk mengembangkan kinerjanya;
- 4.Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi penyediaan data dasar, yang dapat digunakan untuk penelitian

lebih lanjut, khususnya memperkuat teori-teori tentang kepemimpinan.