

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan hasil studi PERC (*Political and Economy Risk Consults*) 2001 tentang pendidikan, Indonesia menempati urutan terakhir dari 12 negara di Asia. Dalam hal ini Malaysia, Singapura, Brunei, Filipina, dan sebagainya lagi-lagi berada di atas kita (Uno, 2006:130). Dengan demikian, menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia masih rendah. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Dampak dari rendahnya kualitas sumber daya manusia juga menjadi penghambat bagi suatu bangsa dalam persaingan mutu di era globalisasi. Muara dari fenomena tersebut, sebuah bangsa bisa tidak berdaya dalam percaturan global.

Pengaruh globalisasi melahirkan suatu persaingan ketat guna meraih keberhasilan di pasar bebas. Untuk dapat bersaing di pasar bebas diperlukan sumber daya manusia yang kompetitif dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Realita menunjukkan, sampai saat ini Indonesia masih tertinggal dengan negara tetangga dalam hal penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Wacana tersebut mengisyaratkan bahwa pendidikan memiliki peranan penting dalam peningkatan sumber daya manusia. Dengan pendidikan, sumber daya manusia dapat berkembang dan ekonomi secara makro dapat tumbuh pesat.

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi pendidikan. Sumber daya manusia akan terwujud

dalam karya, bakat, kreativitas, dan efektivitas kinerja sebuah organisasi. Secanggih apa pun program, baik yang menyangkut aspek pendidikan, ekonomi, maupun teknologi, tanpa adanya sumber daya manusia yang handal, tujuan organisasi pendidikan mustahil tercapai. Oleh karena itu, peningkatan serta pengembangan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam peningkatan mutu organisasi.

Sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan mampu menunjukkan perilaku profesionalisme yang tinggi dan sifat kepemimpinan yang harmoni, sehingga manajemen dalam organisasi mampu menciptakan kreativitas dan efektivitas kinerja yang tinggi.

Berkenaan dengan hal tersebut, kepemimpinan seorang kepala sekolah sedikit banyak dapat mempengaruhi pendidikan di lingkungan sekolah. Sekolah juga membutuhkan figur seorang pemimpin yang siap bekerja keras untuk dapat memajukan sekolah demi peningkatan mutu pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Faktor lain yang berperan mempengaruhi pendidikan adalah kinerja guru. Seorang guru dituntut untuk dapat memberikan andil yang besar terhadap pendidikan di lingkungan sekolah terutama dalam hal belajar. (<http://one.indoskripsi.com/node/3359>)

Dalam hal ini, kepemimpinan dapat berperan melindungi beberapa isu pengaturan organisasi yang tidak tepat, seperti: distribusi kekuasaan yang menjadi penghalang tindakan yang efektif, kekurangan berbagai macam sumber, prosedur yang dianggap buruk, dan sebagainya. Oleh karena itu, peranan sentral kepemimpinan dalam organisasi dan dimensi-dimensi kepemimpinan yang bersifat kompleks, perlu dipahami dan dikaji secara

terkoordinasi sehingga peranan kepemimpinan dapat dilaksanakan secara efektif.

Saat ini pembangunan pendidikan nasional belum mencapai hasil sesuai yang diharapkan. Depdiknas selaku pemegang amanah pelaksanaan sistem pendidikan nasional memiliki kewajiban untuk mewujudkan misi pembangunan. Perspektif pembangunan pendidikan tidak hanya ditujukan untuk mengembangkan aspek intelektual saja melainkan juga watak, moral, sosial dan fisik peserta didik, atau dengan kata lain menciptakan manusia Indonesia seutuhnya.

Seiring dengan pesatnya perkembangan masyarakat dan meningkatnya tuntutan akan mutu pendidikan. Depdiknas bersama dengan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) selaku badan yang melakukan perencanaan nasional, berusaha menuangkan program-program Depdiknas kedalam 15 program. Dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Tahun 2005-2025, Pemerintah mencanangkan peningkatan kemampuan manusia bangsa ini, sehingga memiliki daya saing yang seimbang dengan bangsa-bangsa lain di dunia (Renstra Depdiknas, 2005).

Fenomena di atas merupakan upaya pemerintah dalam menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Mulyasa (2004:4) menyatakan: “Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi”.

Lebih lanjut beliau mengemukakan tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas. Karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Sementara itu, Sardiman (2005:125) mengemukakan:

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga guru dan kualitas guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas keluaran atau *output*-nya. Oleh karena itu, perlu dukungan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Pidarta (dalam Saerozi, 2005:2) mengemukakan: “Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru

dalam melaksanakan tugasnya yaitu : a) Kepemimpinan kepala sekolah, b) Iklim sekolah, c) Harapan-harapan, dan d) Kepercayaan personalia sekolah”.

Dengan demikian, tampak bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Mulyasa (2004:25) mengemukakan:

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Di samping itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah juga cenderung bergerak semakin maju, sehingga menuntut penguasaan secara profesional. Menyadari hal tersebut, setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk

memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim sekolah. Iklim sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan (Pidarta, 1988:176).

Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kreativitas dan kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat benang merah antara kepemimpinan kepala sekolah, kreativitas guru, dan efektivitas kinerja guru di suatu lembaga pendidikan. Selaras dengan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kreativitas Kinerja Guru terhadap Efektivitas Kinerja Mengajar Guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini difokuskan kepada masalah kepemimpinan, kreativitas guru, dan efektivitas kinerja guru. Dengan demikian, masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana kreativitas kinerja guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya?

3. Bagaimana efektivitas kinerja mengajar guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya?
4. Bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi efektivitas kinerja mengajar guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya?
5. Bagaimana kreativitas kinerja guru mempengaruhi efektivitas kinerja mengajar guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya?
6. Bagaimana kepemimpinan transformasional dan kreativitas kinerja guru mempengaruhi efektivitas kinerja mengajar guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya?
7. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kinerja mengajar guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya?
8. Seberapa besar pengaruh kreativitas kinerja guru terhadap efektivitas kinerja mengajar guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya?
9. Seberapa besar kepemimpinan transformasional dan kreativitas kinerja guru berpengaruh terhadap efektivitas kinerja mengajar guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya?

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, secara umum, penulis merumuskan masalah sebagai berikut: “Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kreativitas kinerja guru terhadap efektivitas kinerja mengajar guru?”

Secara rinci, rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana gambaran kreativitas kinerja guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana gambaran efektivitas kinerja mengajar guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kinerja mengajar guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya?
5. Seberapa besar pengaruh kreativitas kinerja guru terhadap efektivitas kinerja mengajar guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya?
6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan kreativitas kinerja guru terhadap efektivitas kinerja mengajar guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran nyata tentang kepemimpinan transformasional pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui gambaran nyata tentang kreativitas kinerja guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui gambaran nyata tentang efektivitas kinerja mengajar guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya.

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kinerja mengajar guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kreativitas kinerja guru terhadap efektivitas kinerja mengajar guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan kreativitas kinerja guru terhadap efektivitas kinerja mengajar guru pada SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan bagi Ilmu Administrasi Pendidikan dan pengembangan institusi Sekolah Dasar khususnya pada bidang kepemimpinan transformasional, kreativitas guru dan efektivitas kinerja mengajar guru Sekolah Dasar di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini juga dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi kepala SD, guru SD, pengawas satuan TK/SD serta *stakeholders* pendidikan dalam memimpin dan berkomunikasi guna meningkatkan kinerja guru.
- b. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan masukan bagi peneliti khususnya dan mahasiswa program strata dua Universitas Pendidikan

Indonesia (UPI) pada umumnya tentang pentingnya pengembangan kepemimpinan transformasional dan kreativitas agar kinerja guru lebih baik.

F. Kerangka Penelitian

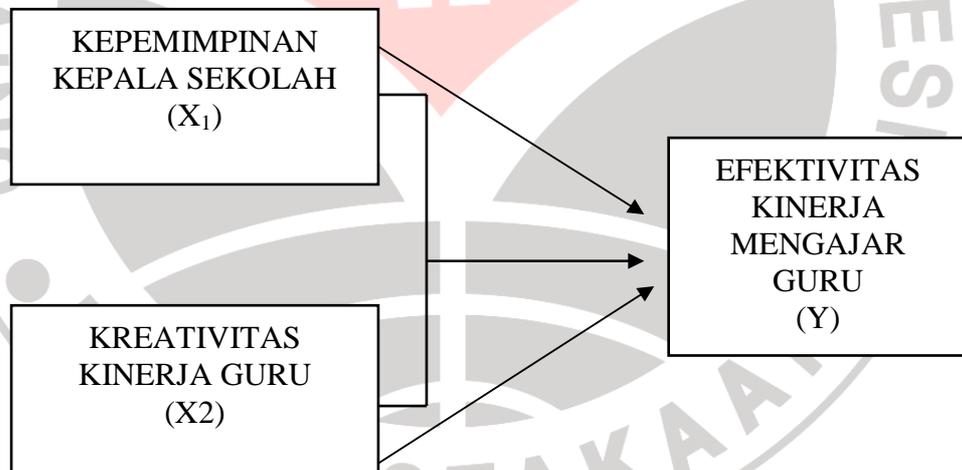
1. Kerangka Berpikir

Efektivitas kinerja mengajar guru (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kreativitas guru (X2).

2. Paradigma Penelitian

Bertolak dari uraian kerangka penelitian, maka paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1 : Hubungan antar variabel



G. Asumsi Penelitian

Penelitian ini berdasarkan asumsi-asumsi sebagai berikut:

1. Efektivitas Kinerja Mengajar guru berkaitan erat dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah.

2. Efektivitas Kinerja Mengajar guru berpengaruh terhadap Kreativitas Kinerja Mengajar Guru
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan kreativitas kinerja mengajar guru secara simultan berhubungan terhadap efektivitas kinerja mengajar guru
4. Efektifitas diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan perihal efektivitas kerja guru dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik.

H. Hipotesis

Sugiyono (1997:39) menyatakan bahwa hipotesa dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas kinerja mengajar guru.
2. Terdapat pengaruh kreativitas kinerja guru terhadap efektivitas kinerja mengajar guru.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan kreativitas kinerja guru secara simultan terhadap efektifitas kinerja mengajar guru.

I. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan kepala sekolah adalah bentuk perilaku seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, baik yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pembelajaran maupun dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan menumbuhkan kreativitaas dan efektivitas kinerja guru maupun peserta didik.

2. Kreativitas kinerja guru adalah cara berpikir baru yang ada pada diri guru dalam pembelajaran yang optimal dan dimanifestasikan dalam keterampilan (a) aptitude, (b) rasional, (c) evaluasi, (d) Pengelolaan pembelajaran
3. Efektivitas kinerja mengajar guru adalah uraian tentang tingkat pencapaian pelaksanaan mengajar untuk mewujudkan tujuan. Efektivitas kinerja mengajar guru berorientasi pada kemampuan pengelolaan pembelajaran yang meliputi : (a) Penyusunan rencana pembelajaran (b) Pelaksanaan interaksi belajar mengajar, (c) Penilaian prestasi belajar peserta didik, (d) Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik.
4. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki karakteristik keahlian dan tindakan mendahulukan kepentingan bersama), *Idealized Influence* (kemampuan mempengaruhi disertai penekanan nilai dan moral), *Inspirational Motivation* (kemampuan memotivasi dan menginspirasi), *Intellectual Stimulation* (kemampuan mengasah kreativitas bawahan), dan *Individualized Consideration* (kemampuan menghargai dan memperhatikan bawahan).

J. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Metode eksplanatori bertujuan menerangkan dan mengungkapkan secara sistematis antara dua variabel atau lebih, sekaligus menguji satu atau beberapa hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk melaksanakan suatu penelitian deskriptif ini dilakukan melalui survei, sehingga prediksi dan keeratan hubungan antara variabel yang diteliti dapat diukur

sekaligus. Sedangkan metode kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Kerlinger (Riduan, 2006:49) mengatakan: “Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan hubungan antar variabel sosiologis dan psikologis”. Metode analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi dan korelasi yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen.

K. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru SD di Kecamatan Cihideung Kota Tasikmalaya sebanyak 104 orang. Menggunakan guru sebagai sumber data karena mereka terlibat langsung dalam pengelolaan pendidikan di sekolah.

2. Sampel

Yang dimaksud dengan sampel dalam penelitian ini adalah sebagian populasi yang diambil untuk dijadikan sumber data dan dianggap mewakili keseluruhan populasi secara representatif. Adapun teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *probability sampling*.

Sugiyono (2008:120) menyatakan:

Teknik *probability sampling* adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, dan cara pengambilan sampling dilakukan dengan cara *simple random sampling*. Dikatakan sederhana (simple) karena cara pengambilan sampel dari semua anggota populasi

dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam golongan populasi tersebut dan dilakukan karena anggota populasinya homogen.

Rumus yang digunakan untuk menentukan besarnya sampel yang akan dijadikan objek dalam penelitian ini adalah rumus yang dikemukakan oleh Rakhmat (1989:82), yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

- n = ukuran sampel minimal
- N = ukuran populasi
- d = presisi
- 1 = angka konstan

