

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Akan tetapi kualitas Sumber Daya manusia yang ada di Indonesia saat ini termasuk rendah jika dibandingkan dengan negara-negara lain. Menurut Mulyasa (2002:3) dari 43 negara, hampir dalam berbagai bidang kehidupan. Indonesia berada pada urutan sepuluh terakhir. Rendahnya kualitas SDM ini merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional.

Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut adalah pendidikan sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan. Sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan, kualitas SDM ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dan dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan.

Sekolah merupakan sarana penunjang pemberi pendidikan bagi masyarakat untuk menjadi manusia yang lebih baik dan berpendidikan. Mulyono (2010:144) dalam bukunya berpendapat bahwa Sekolah secara umum adalah sebuah masyarakat kecil yang menjadi wahana pengembangan peserta didik di mana aktivitas di dalamnya adalah proses pelayanan jasa. Sekolah mempersiapkan anak didik memperoleh ilmu pengetahuan, keterampilan, budi pekerti, meningkatkan ketakwaan kepada Tuhan yang maha Esa agar selanjutnya mampu membekali diri menuju ke arah pendidikan yang lebih tinggi sebagai bekal hidup di masyarakat. Peserta didik datang untuk mendapatkan pelayanan pendidikan, sedangkan

kepala sekolah, guru dan lainnya adalah para profesional yang akan terus menerus berinovasi memberikan pelayanan yang terbaik untuk kemajuan sekolah.

Keberhasilan atau kegagalan pendidikan di sekolah sangatlah bergantung pada Guru, Kepala Sekolah dan juga Pengawas, karena ketiga figur ini merupakan kunci yang menentukan dan juga menggerakkan sebuah sekolah. Implementasi dari desentralisasi pendidikan, menjadikan ketiga figur tersebut haruslah menjadi sebagai seorang yang profesional dalam menjalankan pekerjaannya. Mereka dituntut untuk mengembangkan sekolah yang efektif dan produktif, dengan penuh kemandirian dan akuntabilitas. Menurut Mulyasa (2012:5) berpendapat:

Kejala sekolah dan pengawas harus mampu mengembangkan berbagai potensi sekolah sehingga mampu mencari dan menemukan makna dari apa yang dilakukannya. Kepala sekolah harus mampu menyusun rencana pengembangan sekolah (RPS) yang baik, serta mampu memberikan keleluasaan dan ruang gerak kepada peserta didik, guru dan tenaga pendidik yang lain untuk mencari, membangun, membentuk, mengaplikasikan, serta mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam kehidupan sehari-hari.

Maka dari itu, kepala sekolah dituntut agar mandiri karena desentralisasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah memberikan keleluasaan pada kepala sekolah, guru dan pengawas untuk mengembangkan sekolahnya secara mandiri.

Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah itu sendiri dalam mengelola komponen-komponen yang ada di sekolah. Komponen tersebut berkaitan dengan pemahaman dan pengetahuan dalam manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya, karena tidak jarang kegagalan pendidikan dan pembelajaran diakibatkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas-tugasnya sebagai kepala sekolah.

Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dan yang sulit dijumpai, akan tetapi tidak berarti bahwa seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkepemimpinan dinamis dan efektif. Dengan memahami teori kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap dirinya sendiri, mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya, serta mampu meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Dalam prosesnya, interaksi berkualitas antara kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan peserta didik memainkan peran yang sangat penting terutama dalam penyesuaian berbagai aktivitas sekolah. Dari penjelasan tersebut dapat terlihat bahwa kepemimpinan merupakan ruh yang menjadi pusat gerak organisasi untuk mencapai tujuan. Mulyasa (2012:7) berpendapat bahwa

Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tinggi untuk membangun sekolah efektif dengan kualitas manajemen yang ditandai oleh beberapa indikator sebagai berikut: (1) efektivitas belajar dan pembelajaran yang tinggi; (2) kepemimpinan yang kuat dan demokratis; (3) manajemen tenaga kependidikan yang efektif dan profesional; (4) tumbuhnya budaya mutu; serta (5) teamwork yang cerdas, kompak dan dinamis.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang 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 pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu

pendidikan. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Usaha untuk menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataannya masih sedikit guru yang memenuhi syarat tersebut.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Merujuk pada pendapat Akadun (dalam Saodi, 2010) ada lima penyebab rendahnya profesionalisme guru yang mempengaruhi kinerja mengaja guru, yaitu:

1. Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total
2. Rentan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan
3. Pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti dari masih belum mantapnya kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan.
4. Masih belum *smootnya* perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru.

5. Masih belum berfungsinya PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya.

Pada kenyataannya dilapangan, menurut Ahmad Turmuzi, di Lombok Timur, Sabtu (19/11/2011):

diakui atau tidak, masih banyak guru yang belum melaksanakan tugas dan fungsinya dengan ketentuan yang berlaku dan tuntutan profesi yang sesungguhnya guru masih memiliki kecenderungan menempatkan diri pada posisi sebagai pengajar semata dan mengabaikan tugasnya dalam mendidik dan melatih peserta didik. Guru terkesan melaksanakan tugasnya secara asal-asalan, tidak mengikuti rambu-rambu proses pembelajaran yang sebenarnya. Sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terbatas hanya untuk kewajiban saja. Keadaan ini menggambarkan belum semua guru dapat melaksanakan syarat-syarat profesi keguruan dengan baik, dan belum semua guru dapat menjalankan kode etik guru yang telah dirumuskan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap mengenai teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Kepala sekolah SMK SMIP YPPT adalah kepala sekolah yang berasal dari guru yang memang berasal dari kalangan guru dilingkungan sekolah SMK SMIP YPPT itu sendiri. Sehingga kepala sekolah sudah pasti paham betul mengenai situasi dan masalah yang ada disekolah tersebut. Namun pada seiring berjalannya masa jabatan kepala sekolah, terdapat beberapa masalah yang perlu dievaluasi dalam masa kepemimpinannya yaitu diantaranya mengenai kepemimpinan kepala sekolah yang berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Adapun masalah-masalah yang muncul yang penulis dapatkan dari hasil studi pendahuluan yang dipaparkan oleh Wakil Kepala Sekolah SMK SMIP YPPT bapak Ali Romli beliau berpendapat “Kurang nya komunikasi dari kepala sekolah, Manajemen

pengelolaan, kontrol dan juga koordinasi dari kepala sekolah kepada guru-gurunya memang menjadikan kinerja guru menjadi kurang maksimal, namun kurang maksimalnya kinerja guru ini juga tidak terlepas dari pribadi masing-masing guru tersebut.”

Oleh sebab itu salah satu tugas kepala sekolah adalah untuk bisa menciptakan guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Lebih jauh kepala sekolah sebagai pimpinan harus mengetahui kinerja guru-gurunya. Karena kinerja paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bermaksud untuk mengungkap persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja mengajar guru.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, secara Konseptual lingkup penelitian ini dilakukan untuk mengetahui persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru itu sendiri. Adapun secara Kontekstual Penulis hanya membatasi penelitian ini dilakukan di SMK SMIP YPPT Bandung.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka akan dirumuskan dalam permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Persepsi Guru tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMK SMIP YPPT Bandung?
2. Bagaimana kinerja mengajar guru di sekolah SMK SMIP YPPT Bandung?
3. Bagaimana Pengaruh Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru di sekolah SMK SMIP YPPT Bandung?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Tujuan Umum

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang Persepsi Guru tentang kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin yaitu kepala sekolah SMK SMIP YPPT berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugasnya.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memperoleh gambaran mengenai Persepsi Guru tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMK SMIP YPPT Bandung.
- b. Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja mengajar guru di SMK SMIP YPPT Bandung
- c. Untuk memperoleh analisa yang tepat tentang pengaruh Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru di sekolah SMK SMIP YPPT Bandung.

D. MANFAAT PENELITIAN

Apabila tujuan-tujuan yang tersebut di atas dapat tercapai maka manfaat yang dapat dipaparkan oleh penulis dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan dapat memberi wawasan dan pengetahuan penulis dalam mengembangkan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan khususnya, serta dapat memberikan manfaat bagi kepala sekolah dan guru yang ada di SMK SMIP YPPT Bandung.
2. Bagi peneliti sendiri, diharapkan melalui penelitian ini akan bermanfaat untuk mengembangkan pemahaman dan wawasan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja mengajar guru.

E. ANGGAPAN DASAR

Anggapan dasar diartikan sebagai suatu titik tolak pemikiran dalam rangka pemecahan masalah yang kebenarannya tidak diragukan lagi oleh peneliti.

Berdasarkan pada pemikiran di atas, maka yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini dapat peneliti rumuskan sebagai berikut:

1. Persepsi guru akan kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat mempengaruhi guru dalam kinerjanya mengajar.
2. Setiap kepala sekolah selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja mengajar guru.
3. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja dengan maksimal.
4. Bagus tidaknya kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang kepala sekolah.

F. STRUKTUR ORGANISASI SKRIPSI

Pembuatan Skripsi ini tentunya memiliki struktur organisasi atau sistematika penulisan yang sudah ditetapkan berdasarkan keputusan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 4892/UN40/HK/2013 tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah di Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2013.

Secara sistematis umum skripsi ini terdiri dari judul penelitian, lembar pengesahan skripsi, lembar pernyataan keaslian skripsi, ucapan terima kasih, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran, lima bab inti, daftar pustaka, dan lampiran-lampiran pendukung. Secara ringkas lima bab inti dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pendahuluan dari penelitian yang terdiri dari latar belakang penelitian dan pentingnya suatu permasalahan untuk

diteliti , rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat/ signifikansi penelitian, angapan dasar, serta struktur organisasi skripsi.

2. BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA FIKIR

BAB ini mengemukakan suatu konsep atau teori yang relevan dengan judul penelitian yaitu terdiri dari Kajian Pustaka yang menjadi acuan penelitian dari segi teoritis dan konseptual, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

BAB ini mengemukakan tentang metode yang digunakan dalam penelitian, yang dimulai dari lokasi dan subjek penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data dan analisis data.

4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BAB ini mengemukakan mengenai deskripsi dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Meliputi hasil penelitian yang terdiri dari pengolahan atau analisis data dan pembahasan atau analisis temuan.

5. BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

BAB ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian dan rekomendasi yang berhubungan dengan objek penelitian untuk dijadikan referensi bagi pihak yang berkepentingan. Dengan kesimpulan ini diharapkan dapat membantu pembaca dalam memahami hasil penelitian.