

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini, pendidikan merupakan salah satu kebutuhan penting yang harus diperoleh manusia. Karena pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius dalam menangani bidang pendidikan, hal tersebut dibuktikan dengan adanya berbagai macam kebijakan pemerintah yang ditujukan untuk meningkatkan atau memperbaiki sistem pendidikan di Indonesia. Sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003, yang menyebutkan bahwa:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik, agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa pendidikan merupakan usaha untuk membentuk dan mengembangkan kemampuan peserta didik. Agar pendidikan dapat berhasil dan mencapai tujuan seperti yang telah dirumuskan dalam undang-undang tentang sistem pendidikan nasional, maka pendidikan harus “diadministrasikan” artinya dikelola sesuai dengan ilmu administrasi pendidikan (dalam Engkoswara. 2011, hlm. 48). Administrasi merupakan suatu aktivitas strategis melalui pembuatan kebijakan dan merupakan suatu keseluruhan proses kerjasama. Dalam mencapai tujuan pendidikan dan tujuan lembaga pendidikan secara khusus tidak akan terlepas dari unsur manusia dan unsur non manusia.

Agar tujuan pendidikan dan tujuan lembaga pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang berkualitas. Setiap pemimpin (Kepala Sekolah) memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam menjalankan dan mengarahkan anak buahnya. Menurut Usman (2009, hlm.284) “perspektif perilaku berfokus pada perilaku pemimpin yang dapat diamati, gaya bersikap dan bertindak seperti gaya memerintah, cara mengambil keputusan, cara memotivasi, cara berkomunikasi, cara berkoordinasi dan sebagainya”. Menurut Heidjrachman Ranupandojo (dalam Prastiwi Mardijani, hlm. 94) menyatakan “Perilaku pemimpin yaitu pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu”. Sehingga perilaku kepemimpinan kepala sekolah adalah gaya (*style*) seorang kepala sekolah dalam memerintah dan mempengaruhi bawahannya untuk mengintegrasikan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam Gary Yukl (2010, hlm. 79) perilaku kepemimpinan dibagi kedalam dua dimensi, yaitu perilaku kepemimpinan yang berorientasi terhadap tugas; dan perilaku kepemimpinan yang berorientasi terhadap hubungan.

Perilaku kepemimpinan tersebut disadari atau tidak menjadi dasar bagi individu dalam menjalankan setiap aktivitas disekolah. Perilaku kepemimpinan yang berkembang pada lingkup sekolah disatu sisi merupakan potensi yang dapat diberdayakan sebagai kekuatan sekolah dalam membangun budaya atau iklim untuk menggerakkan individu yang lebih baik dari sebelumnya. Kesuksesan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar tidak lepas dari bagaimana perilaku seorang pemimpin (kepala sekolah) dalam bertindak terhadap para guru. Ini berarti kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan arah kesuksesan dari sekolah itu sendiri dan merupakan penanggung jawab atas berhasil tidaknya sekolah dalam mencapai tujuan sedangkan guru adalah pelaksana langsung penyelenggara proses pembelajaran di sekolah.

Sehingga keberadaan Kepala Sekolah ini sangat diperlukan oleh seluruh guru, siswa, pegawai tata usaha, beserta warga sekolah lainnya. Kepala Sekolah dimasing-masing sekolahnya pasti menampilkan perilaku kepemimpinan yang berbeda-beda. Ada Kepala Sekolah yang senang duduk didalam ruangan kerja kepala sekolah, jika membutuhkan informasi atau bantuan dari guru/pegawai, maka guru/pegawai yang bersangkutan tersebut dipanggil ke dalam ruangnya. Ada juga kepala sekolah yang lebih suka untuk mengobrol dan memonitor setiap kegiatan guru/pegawai, siswa, dan warga sekolah lainnya. Selain itu juga Kepala Sekolah seringkali harus menghadiri rapat dinas yang diadakan oleh instansi terkait. Untuk kegiatan seperti ini ada Kepala Sekolah yang hadir, tetapi ada juga yang mendelegasikannya kepada bawahannya yaitu wakil kepala sekolah atau guru yang ditunjuk.

Perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah yang berbeda-beda diterjemahkan berbeda pula oleh setiap guru dan pegawai. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru yang bersangkutan tersebut. Dikarenakan ada guru yang beranggapan apabila Kepala Sekolah tidak melakukan monitoring, sering mengikuti rapat dinas diluar, maka guru tidak perlu bersungguh-sungguh di dalam mengajar. Tetapi bila seorang Kepala Sekolah berperilaku tegas dan menuntut anak buahnya untuk selalu bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab, ditambah dengan ajakan agar guru juga selalu meningkatkan kinerjanya, maka gurupun bekerja dengan giat, rajin dan penuh dengan disiplin. Sehingga dalam hal ini kepala sekolah memiliki andil dalam membentuk budaya organisasi sekolah termasuk kinerja guru.

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. Menurut Rahardja (2004, hlm. 4) menyatakan bahwa “kinerja adalah prestasi kerja; hasil kerja; atau unjuk kerja, kemampuan melaksanakan tugas atau kinerja (*performance*) adalah suatu hal yang dapat meningkatkan motivasi secara terus menerus”.

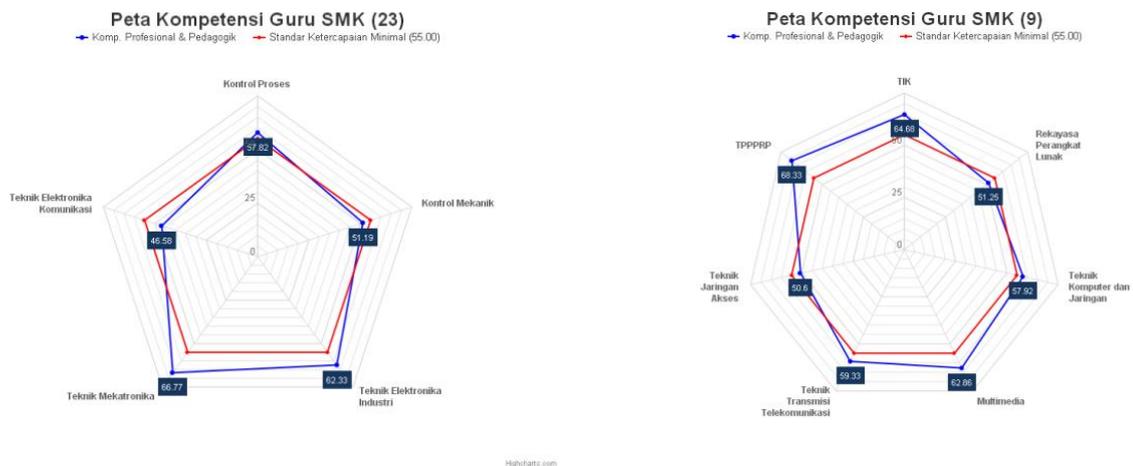
Menurut A. Tabrani Rusyan dkk (2000, hlm. 17) menyatakan “kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran, baik dilakukan didalam kelas maupun diluar kelas, disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti: mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian”. Menurut Rachman Natawijaya (2006, hlm 22) secara khusus mendefinisikan “kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa”. Dengan demikian, kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepala sekolah sebagai pemimpin hendaknya menyadari dan tanggap dalam memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mengetahui kinerja guru-gurunya, karena kinerja guru sangat erat kaitannya dengan mutu pendidikan. Sehingga secara berkala hendaknya kepala sekolah mengadakan penilaian kinerja guru-gurunya. Dengan adanya penilaian kinerja kepala sekolah akan memperoleh informasi tentang keberhasilan atau kegagalan gurunya dalam menjalankan tugas masing-masing. Kinerja penting untuk diteliti, karena ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi/ sekolah adalah kinerja atau pelaksanaan pekerjaannya, sehingga kemajuan sekolah banyak dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya.

Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi dilapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti; adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambilan dari pada kegiatan utamanya sebagai guru disekolah. Hal tersebut tentu sangata berpengaruh terhadap kinerja guru dalam menjalankan tanggungjawab dan tugas-tugasnya. Kondisi kinerja guru yang masih belum optimal pun ditunjukkan melalui hasil penelitian yang ditegaskan Sagala (2009, hlm. 39), yang dikutip sebagai berikut:

Kinerja guru selama ini terkesan tidak optimal. Guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, kurang kreativitas. Inovasi bagi guru relative tertutup dan kreativitas bukan bagian dari prestasi. Jika ada guru mengembangkan kreativitasnya, guru tersebut dinilai membuang-buang waktu dan boros. Hasil peataran guru pada berbagai bidang studi belum menunjukkan daya kerja berbeda dibandingkan para guru yang tidak mengikuti penataran.

Kinerja guru di Kota Cimahi masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut didukung oleh hasil rata-rata nilai Ujian Kompetensi Guru (UKG) yang dilaksanakan pada tahun 2015 masih belum mencapai target yang telah ditetapkan secara nasional. Dikarenakan nilai rata-rata UKG secara nasional masih belum sesuai target, yaitu 55. Tidak terkecuali di Kota Cimahi, berdasarkan hasil UKG yang dilaksanakan oleh guru-guru SMK di Kota Cimahi masih terdapat beberapa guru mata pelajaran yang belum mencapai standar kompetensi yang ditetapkan, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1.1
Peta Kompetensi Guru SMK

(Sumber: Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olah Raga Kota Cimahi)

Garis merah pada Gambar 1.1 menunjukan standar kompetensi minimal, sedangkan garis berwarna biru menunjukan ketercapaian kompetensi guru. Sehingga dapat terlihat bahwa terdapat beberapa guru mata pelajaran tertentu yang sudah mencapai target dan ada beberapa mata pelajaran tertentu yang belum mencapai standar kompetensi minimal yang telah ditetapkan, seperti

guru mata pelajaran Teknik Elektronika Komunikasi (46,58%); Kontrol Mekanik (51,19%), dan Rekayasa Perangkat Lunak (51,25%). Dari hasil UKG ini menunjukkan kinerja guru masih belum sesuai dengan yang diharapkan, hal tersebut sesuai dengan analisis yang dilakukan Pemkot Cimahi yang terdapat dalam kutipan di Galamedianews.com :

“Analisis yang dilakukan Pemkot Cimahi terhadap hasil uji kompetensi guru (UKG), menunjukkan sejumlah kelemahan kinerja guru. Kelemahan terutama terlihat dalam mempersiapkan pembelajaran aktif dan membuat lembar kerja dengan pertanyaan tingkat tinggi yang mampu menantang daya kreasi dan kemampuan akademik siswa” (Dadang Setiawan, 15 Febuari 2016).

Berdasarkan kutipan diatas, terdapat fenomena yang saling berkaitan, yaitu dari hasil uji kompetensi guru dapat manunjukkan kelemahan dari kinerja guru SMK di Kota Cimahi dalam melaksanakan tugasnya. Dalam pelaksanaan tugasnya, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab dan ada juga guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggungjawab. Selain itu juga terdapat beberapa guru datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Untuk mengoptimalkan kinerja guru, tentu saja diperlukan banyak aspek penunjangannya, seperi yang dikemukakan oleh Suharsaputra (2010, hlm. 147), menyatakan “..... salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kepemimpinan.”

Dengan demikian nampaklah bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya banyak ditentukan oleh perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Perilaku kepemimpinana merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi sekolah. Keberhasilan kepala sekolah dalam menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan anggota secara tepat, maka kegiatan yang ada dalam organisasi sekolah akan terlaksana secara efektif. Sebaliknya, bila tidak bias menggerakkan anggota secara efektif, tidak akan mencapai tujuan secara optimal. Seorang kepala sekolah harus dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah yang dipimpinnya melaui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Hal ini sejalan

dengan penelitian dalam jurnal yang dikemukakan oleh Ngadino Surip dan Aminah (2012, hlm. 40-44), ada pengaruh positif signifikan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Bertitik tolak dari permasalahan yang telah dikemukakan, maka dari itu penulis merasa tertarik untuk melakukan pengkajian lebih dalam mengenai permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Cimahi.”

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru (Suharsaputra, 2010, hlm. 147), yaitu; (a) variabel individu, meliputi kemampuan, mental fisik, dan demografi; (b) variabel organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, dan striktur desain pekerjaan; dan (c) variabel psikologis, meliputi persepsi, sikap dan kepribadian. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang akan penulis teliti disini adalah perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah.

Dalam penelitian ini, penulis hanya akan mengkaji perilaku kepemimpinan yang berorientasi terhadap tugas, dan perilaku kepemimpinan yang berorientasi terhadap hubungan. Selain pembahasan permasalahan perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah. Adapun pembahasan kinerja guru, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wilayah kajian yang akan menjadi objek penelitian ini, yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Cimahi, yaitu SMKN 1 Cimahi, SMKN 2 Cimahi, dan SMKN 3 Cimahi.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah ini dimaksudkan untuk merumuskan masalah-masalah permasalahan penelitian ke dalam dalam bagian-bagian yang lebih jelas dengan tujuan agar tidak menimbulkan salah penafsiran terhadap subjek atau masalah yang akan diteliti. Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana gambaran perilaku kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Cimahi?
- b. Bagaimana gambaran kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Cimahi?
- c. Seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Cimahi?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Cimahi.

2. Tujuan khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini, diantaranya :

- a. Mengetahui gambaran perilaku kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Cimahi.
- b. Mengetahui gambaran kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Cimahi,
- c. Mengetahui gambaran yang jelas tentang besaran pengaruh perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Cimahi,

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan dalam pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan dan pengetahuan yang luas bagi peneliti, khususnya mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Cimahi.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan kepada pihak lembaga betapa pentingnya pengaruh perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Cimahi.

E. Struktur Penulisan Skripsi

Untuk lebih mempermudah pembahasan dalam penulisan skripsi ini, peneliti menguraikan sistematika penulisan organisasi skripsi dalam beberapa sub bab sebagai berikut:

BAB I, merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

BAB II, merupakan kajian pustaka yang berisikan tentang teori-teori yang menjadi dasar dalam sebuah penelitian yang akan dikaji dan kedudukan masalah penelitian dalam bidang ilmu yang diteliti. Selain itu, terdapat penelitian terdahulu dalam konteks judul yang sama, serta kerangka pikir dari penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III, merupakan metodologi penelitian, yang berisi tentang penjelasan mengenai variabel-variabel yang mendukung penyelesaian masalah. Pada bab ini akan diuraikan tentang desain penelitian, metode penelitian, lokasi dan subyek populasi/sampel penelitian, definisi operasional

dan definisi konseptual, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis data yang akan digunakan dalam penelitian.

BAB IV, merupakan hasil penelitian dan pembahasan, peneliti akan menguraikan hasil perhitungan yang diperoleh melalui pengumpulan data/angket terhadap indikator-indikator variabel X (perilaku kepemimpinan kepala sekolah) dan variabel Y (kinerja guru) yang sesuai dengan rumusan dan prosedur yang telah ditetapkan. Adapun isi yang tercakup dalam bab ini, meliputi; analisis data, penyajian hasil pengolahan data, pengujian hipotesis penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V, merupakan kesimpulan dan saran. Dalam BAB ini akan diuraikan kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yang telah dilakukan dan juga berisi tentang saran-saran yang berhubungan dengan topik pembahasan yang ada.