

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kualitas pelaksanaan pendidikan di sekolah ditentukan oleh berbagai unsur, seperti guru, sarana pembelajaran, aktivitas peserta didik, kurikulum dan faktor lain seperti pengelolaan, sistem penyelenggaraan, tata tertib, hubungan antar individu, kerjasama, kebijakan dan sebagainya. Guru memiliki peranan yang sangat strategis, melalui pembelajaran guru menjadi penentu bagaimana siswa menerima, memahami dan membentuk sikap peserta didik. Guru yang efektif dalam bekerja dan yang umumnya mampu mencapai kinerja yang optimal, sejak lahir telah memiliki bakat kepemimpinan. Tapi bakat saja tidak cukup, bahkan akan hilang apabila tidak dikembangkan. Sebaliknya, bagaimanapun kerasnya usaha seseorang untuk bertindak, bekerja efektif, misalnya melalui pendidikan, latihan dan usaha lain, namun jika tidak didukung oleh adanya bakat dan motivasi, maka yang bersangkutan tidak akan berkembang secara maksimal dan kurang efektif dalam bekerja.

Guru yang pada umumnya dijadikan tokoh teladan bagi anak didiknya, merupakan faktor yang sangat dominan dalam proses pendidikan, terutama pendidikan formal. Pada lembaga pendidikan formal atau sekolah, kesiapan guru dalam menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan, selain peserta didik dan fasilitas atau sarana prasarana sekolah. Oleh karenanya, dalam upaya peningkatan kualitas atau mutu pendidikan, peranan guru juga harus mengalami peningkatan. Upaya peningkatan peranan guru harus selalu dilakukan oleh pihak atau instansi atau lembaga yang berhubungan secara langsung dengan dunia pendidikan, mengingat tantangan dunia pendidikan yang harus menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan mampu bersaing pada era globalisasi dewasa ini.

Pentingnya mutu pendidikan sebagaimana ditegaskan oleh Legcevic (2009) dalam jurnal Internasional dengan judul “*Quality Gap of Educational*

Services in Viewpoints of Students” (sudut pandang siswa terhadap gap kualitas pelayanan pendidikan) yang terbit tanggal 15 Desember 2009 menunjukkan bahwa layanan memainkan peranan penting dalam meningkatkan nilai yang positif serta mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Selanjutnya dikatakan bahwa, pemahaman dapat mengukur harapan pelanggan dan kinerja adalah komponen penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan pelayanan organisasi. Sekolah sebagai lembaga pendidikan dipercaya oleh publik maka kala akademik yang diberikan dapat membawa kepuasan bagi peserta didik.

Upaya peningkatan mutu pendidikan menuntut adanya sinergi antara berbagai komponen pendidikan. Di tingkat pendidikan dasar, pendidikan menengah, maupun pendidikan tinggi, fokus dari peningkatan mutu pendidikan tidak hanya pada proses pembelajaran maupun pengembangan kurikulum. Salah satu faktor yang menentukan bagaimana proses pendidikan bermutu dapat diselenggarakan adalah keberadaan guru yang memiliki obsesi terhadap mutu, fokus kepada pelanggan, serta guru yang memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan dan mengelola proses pembelajaran bermutu tanpa mengurangi kinerjanya dalam penelitian maupun pengembangan karya ilmiah.

Sejalan dengan Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003, pasal 3 ayat (6) bahwa pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat. Adapun penyelenggaraan pendidikan dinyatakan sebagai suatu proses pembudayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat, di mana dalam proses tersebut harus ada pendidik yang memberikan keteladanan dan mampu membangun kemauan, serta mengembangkan potensi dan kreativitas peserta didik (Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005).

Arah kebijakan pengembangan mutu dan kinerja guru ini juga sejalan dengan Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003, pasal 39 ayat (2) bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Eti Hariyati, 2016

Studi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Mengajar Guru pada SMP Swasta Akreditasi 'A' di Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Secara eksplisit, guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan peserta didik sebagai subjek sekaligus objek belajar. Komponen lain, seperti kurikulum yang ideal atau sarana-prasarana yang lengkap itu tidak akan bermakna bila guru tidak profesional. Guru menempati posisi penting dalam pendidikan dan memberikan kontribusi yang tinggi untuk peningkatan hasil belajar siswa. Hasil studi yang dilakukan oleh Heyneman & Loxley (dalam Syamsuri, 2010: 19) di 32 negara menunjukkan bahwa komponen guru memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan pembelajaran, dibandingkan dengan komponen manajemen, waktu belajar siswa, atau sarana-prasarana, baik di Negara-negara industri maupun di negara-negara sedang berkembang, termasuk Indonesia.

Di samping itu, menurut Samami dkk. (2006: 3), yang perlu disadari adalah bahwa guru adalah subsistem pendidikan nasional. Dengan adanya sertifikasi, diharapkan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Kualitas pembelajaran yang meningkat diharapkan akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan prestasi hasil belajar siswa.

Dalam meningkatkan pemenuhan delapan standar nasional pada SMP, dilihat dari korelasi antara variabel dalam standar nasional dengan standar proses dan kompetensi lulusan. Secara umum prioritas pertama untuk meningkatkan standar nasional pendidikan adalah meningkatkan pada standar isi baru meningkatkan standar-standar yang lain. Korelasi antara standar Isi dengan proses tertinggi adalah pada peningkatan kualitas standar isi (0,378) dan yang terendah adalah pada peningkatan standar pembiayaan (0,162).

Pemerintah melakukan sistem akreditasi pada sekolah sebagai kebijakan yang dibuat dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Pada era persaingan bebas ini, pemerintah berkomitmen pada setiap sekolah mengupayakan selalu meningkatkan standarisasi sekolahnya. Akreditasi sekolah merupakan evaluasi diri sekolah yang sejak dulu sudah dilakukan sebagai

akuntabilitas publik, setiap sekolah negeri/swasta berupaya untuk pemenuhan akreditasinya dari terdaftar sampai sekolah yang disamakan. Sekolah dengan status disamakan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas statusnya sehingga memperoleh nilai 91 sampai dengan 100 dengan predikat “A” (istimewa).

Kuantitas hasil ujian nasional tahun pelajaran 2012 sampai dengan 2014 dapat diukur berdasarkan rata-rata jumlah nilai ujian nasional.

Data hasil ujian nasional pada tahun pelajaran 2011-2014 pada SMP Swasta Se-Kota Bandung, dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Hasil Ujian Nasional Tertinggi pada SMP Swasta Se-Kota Bandung

No	Nama Sekolah	Nilai
		2012-2113
1	SMP N 02	38,95
2	SMP N 05	38,80
3	SMP S Santa Aloysius 1	38,70
4	SMP N 13	38,70
5	SMP N 01	38,55
6	SMP S PBK Penabur 1	38,50
7	SMP N 07	38,50
8	SMP N 17	38,50
9	SMP S Taruna Bakti	38,42
10	SMP S Pribadi	38,40
11	SMP S Santa Usuka	38,40

No	Nama Sekolah	Nilai
		2013-2014
1	SMP N 05	35,89
2	SMP N 02	34,58
3	SMP S Taruna Bakti	34,14
4	SMP S K BPK Penabur 1	34,12
5	SMP S Salman Al-Farisi	33,74
6	SMP S Santa Angela	33,53
7	SMP N 01	32,87
8	SMP N 13	32,93
9	SMP S PBK Penabur Holis	32,82
10	SMP S Bintang Mulia	32,80
11	SMP S Santa Aloysius 1	32,74

No	Nama Sekolah	Nilai
		2014-2015
1	SMP S K BPK Penabur 1	35,89
2	SMP N 05	34,58
3	SMP K Trimulia	34,14
4	SMP S Santa Angela	34,12
5	SMP S Salman Al-Farisi	33,74
6	SMP S Taruna Bakti	33,53
7	SMP S Bintang Mulia	32,87
8	SMP K 2 Bina Bakti	32,93
9	SMP S Santa Aloysius 1	32,82
10	SMP N 02	32,80
11	SMP N 13	32,74

Sumber: Daftar Nilai Tertinggi Jumlah Ujian Nasional SMP Swasta. Data Dinas Pendidikan Kota Bandung Tahun, 2012, 2013, 2014.

Kalau kita lihat pada tabel di atas bahwa hasil ujian nasional pada tahun 2012, 2013 dan 2014 SMP Swasta selalu menduduki peringkat sepuluh besar di Kota Bandung. Hal ini, menunjukkan hasil kinerja mengajar guru dalam pengelolaan SMP Swasta di Kota Bandung sangat baik. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah terletak pada kemampuan guru dalam melaksanakan fungsi dan peran serta keberadaanya menjadi strategis dalam mencerdaskan sumber daya manusia.

Sejalan dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Pada Pasal 7 ditegaskan bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip tertentu, yaitu: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealism; (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, dan akhlak mulia; (c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (f) memperoleh

Eti Hariyati, 2016

Studi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Mengajar Guru pada SMP Swasta Akreditasi 'A' di Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. Dengan demikian, seseorang dapat dikatakan menjadi guru profesional dan berkinerja tinggi jika memenuhi prinsip-prinsip tersebut.

Guru yang memiliki kinerja tinggi adalah guru yang profesional, sebagaimana ditegaskan oleh Saud (2012: 49), bahwa guru profesional adalah “guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya”. Mulyasa (2011: 37) menambahkan bahwa guru profesional setidaknya dapat menjalankan perannya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasihat, pembaharu, model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pemidah kemah, pembawa cerita, actor, emansipator, evaluator, pengawet, dan kulminator. Baedhowi, (2012) Dirjen PMPTK (2012: 5) menegaskan bahwa: “Guru merupakan elemen sekolah lainnya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas”. Oleh karena itu, dalam semua tahap pendidikan dan proses pembelajaran, diperlukan adanya guru yang memiliki kualitas kinerja yang tinggi, khususnya dalam kinerja mengajar guru.

Tuntutan terhadap mutu terutama pada aspek kemampuan guru merupakan tuntutan yang masih menghadapi kendala untuk diselesaikan. Perubahan dan peningkatan kualitas kinerja guru di Indonesia belum berjalan sesuai dengan harapan. Berbagai fenomena menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru-guru di Indonesia belum optimal, seperti dapat dilihat dari kualifikasi pendidikan guru, capaian KKM dan nilai UAS di kelas, dampak dari sertifikasi guru, sulitnya guru untuk melakukan kenaikan pangkat, dan rendahnya kompetensi guru dalam membuat karya ilmiah. padahal kedudukan guru berkualitas akan menentukan bagaimana kualitas pendidikan yang ada. Hal ini seperti dinyatakan Gaffar (2010:

1) bahwa: “Posisi dan peran guru dalam proses pendidikan menempati posisi sentral, sehingga menentukan mutu dan keberhasilan proses pendidikan”. Kualitas guru berbanding lurus dengan kualitas pendidikan. Sukmadinata (2006: 7) yang menyatakan kedudukan guru dalam pendidikan bermutu bahwa:

Proses pendidikan yang bermutu harus didukung oleh personalia, seperti administrator, guru, konselor, dan tata usaha yang bermutu dan profesional. Hal tersebut didukung pula oleh sarana dan prasarana pendidikan, fasilitas, media, serta sumber belajar yang memadai, baik mutu maupun jumlahnya, dan biaya yang mencukupi, manajemen yang tepat, serta lingkungan yang mendukung.

Dilihat dari kualifikasi pendidikannya, data Ditjen PMPTK Kemendiknas (2012) mengenai kualifikasi guru di Indonesia menunjukkan bahwa dari sekitar 2,78 juta guru negeri dan swasta mulai dari TK sampai SMA/SMK (di luar Departemen Agama seperti MI, MTs, MA), baru 42,63% guru yang memenuhi kualifikasi pendidikan D4/S1 ke atas. Sisanya sebanyak 57,37% belum memenuhi syarat “guru professional”.(Baedhowi, (2012) Sebagian besar guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi pendidikan tersebut adalah dari TK, SD, dan SMP. Di tingkat SMP sendiri, masih terdapat 26,31 guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi pendidikan. Angka ini bervariasi bila dilihat dari posisi demografisnya (Indonesia bagian barat/timur, perkotaan/pedesaan. Salah satu faktor yang menjadi sorotan berdasarkan hasil penelitian Badan Unesco (2013) di Indonesia adalah kualitas tenaga kependidikan yaitu Guru.

Fenomena tersebut juga dapat dilihat dari ketidaksiapan guru pada saat mereka akan disertifikasi yang mengharuskan mereka dapat menunjukkan kompetensinya. Walaupun dari sisi jumlah guru dan sekolah Indonesia menempati urutan ke empat dunia tetapi dari sisi kualitas pendidikan dan mutu guru Indonesia masih jauh tertinggal dari negara-negara lain di kawasan Asia Tenggara seperti Malaysia, Thailand, dan Singapura. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Damandiana (2012) menunjukan guru setelah sertifikasi memiliki kompetensi yang rendah. Hasil penelitian yang dilakukan Madrikan (2009) mengenai “Profesionalisme Guru di Pedesaan”, menunjukkan bahwa profesionalisme tidak memiliki hubungan signifikan dengan sertifikasi; artinya guru yang memiliki

sertifikasi belum tentu menjadi guru yang professional dan menempatkan mutu pada proses pembelajaran, penulisan karya ilmiah maupun penelitian yang relevan dengan bidang yang diajarnya. Kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki tidak mencukupi untuk mengajar di sekolah.

Berdasarkan ketentuan bahwa guru-guru terseleksi yang diikutsertakan dalam sertifikasi guru tahun 2012 melalui pola PLPG adalah bagi mereka yang memiliki skor UKA di atas 30. Dari 9.535 guru yang akan disertifikasi di Rayon 134 Unpas, sebanyak 85% memiliki rentang skor UKA antara 30-40. Berdasarkan ketentuan pula bahwa peserta yang disertifikasi melalui pola PLPG jika ingin lulus harus mampu memperoleh Skor Uji Kompetensi minimal 45 dan nilai keseluruhan PLPG minimal 60 (nilai gabungan antara Uji Tulis yang sifatnya nasional setara dengan UKA dan nilai kegiatan PLPG yang sifatnya lokal).

Persoalan rendahnya kinerja guru adalah persoalan klasik yang sulit diselesaikan. Faktor yang mempengaruhi kinerja baik dari internal, eksternal dan lingkungan merupakan faktor dinamis yang mengalami perubahan. Pada aspek mental atau internal kinerja guru terkait dengan motivasi kerja, tingkat kepuasan kerja, rasa keadilan yang diperoleh di tempat kerja. Pada level sistem kinerja guru, terdapat keterkaitan dengan sistem evaluasi kinerja yang seyogyanya dapat mendorong kinerja guru. Sistem kompensasi dan penghargaan kepada kinerja yang dinilai lebih baik saat ini belum mampu mendorong kinerja guru pada level yang optimal. Guru pada level organisasi kepala sekolah seyogyanya dapat memberikan supervisi dan mendorong motivasi kerja guru dan memberikan sanksi pada saat kinerja guru lemah. Dalam fungsinya sebagai manajer di sekolah, kepala sekolah tidak bisa memberikan sanksi bagi guru PNS yang memiliki kinerja guru lemah, artinya kepemimpinan kepala sekolah dinilai lemah.

Lemahnya kinerja guru merupakan fenomena yang unik di tengah upaya peningkatan mutu. Kinerja penelitian hanya menampilkan hasil-hasil penelitian tindakan kelas yang belum memberikan manfaat signifikan bagi perbaikan ilmu pengetahuan dalam bidang yang menjadi fokus guru. Pada proses pengajaran, guru lebih banyak menggunakan pengalamannya dibandingkan dengan konsep dan ilmu mengajar yang telah berkembang cukup cepat. Tidak banyak karya

ilmiah yang dihasilkan guru sebagai wujud prestasinya bagi pendidikan. Guru cenderung bersikap pasif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan serta kurang memiliki motivasi berprestasi serta kepuasan terhadap profesinya. Guru lebih banyak memperhatikan kehidupan kesejahteraan ekonominya dibanding dengan meningkatkan keilmuan yang dimilikinya. walaupun ada beberapa guru yang memiliki semangat untuk belajar baik di jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi maupun melalui penelitian, jumlahnya relatif sangat kecil.

Guru bertanggung jawab sebagai mediator dan fasilitator agar peserta didik dapat mencapai tujuan pembelajarannya yang diharapkan. Guru harus memiliki kepribadian yang matang, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang tinggi, memiliki keterampilan, dan dapat mengembangkan kemampuan profesinya secara berkelanjutan. Agar guru memiliki kompetensi yang berkualitas sebagaimana yang dipaparkan di atas, ia harus memiliki kualifikasi minimal sarjana (S1) sebagaimana yang diamanatkan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen posisi strategis dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Secara khusus pasal 8 dan Permendiknas No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Sebagai implikasi amanat UU No. 14 tahun 2005 tersebut, Ditjen PMPTK memandang perlu menyiapkan data PTK yang benar, akurat, dan mutakhir sebagai bahan yang dapat digunakan untuk dasar analisis dan sumber data berbagai program kegiatan dalam upaya peningkatan mutu PTK.

Hal ini turut memberikan kontribusi terhadap kondisi guru di Indonesia. Dari data hasil uji kompetensi awal (UKA) guru tahun 2012 sebelum mendapatkan sertifikat profesional guru, diperoleh gambaran bahwa nilai rata-rata nasional adalah 42,25 untuk skala nilai 0-100. Artinya, nilai rata-rata nasional tingkat kompetensi guru masih cukup jauh di bawah angka 50, atau angka separuhnya dari nilai ideal. Nilai tertinggi adalah 97,0 dan nilai terendah adalah 1,0. Jumlah guru terbanyak, sekitar 80-90 ribu orang terdapat pada interval nilai 35-40. Jika dilihat dari daerah sebaran berdasarkan wilayah provinsi di Indonesia, maka dari jumlah 33 provinsi hanya terdapat 8 (delapan) provinsi saja yang

nilainya berada di atas rata-rata nasional. Kedelapan provinsi itu adalah DIY (50,1), DKI (49,2), Bali (48,8), Jatim (47,1), Jateng (45,2), Jabar (44,0), Kepri (43,8), dan Sumbar (42,7).

Apabila dilihat dari jenjang sekolah, maka nilai tertinggi rata-rata nasional diperoleh guru SMP (51,23), kemudian diikuti guru SMK (49,75), guru SMA (47,7), guru TK (45,84), dan nilai terendah diperoleh guru SD (42,05). Dari hasil UKA dan UKG di atas, nilai rata-rata nasional terendah selalu dimiliki oleh guru SD, yakni 36,9 (UKA) dan 42,05 (UKG). Saat ini, jumlah guru SD merupakan bagian terbesar dari jumlah guru nasional, yakni sekitar 1,6 juta (55%) dari jumlah guru secara keseluruhan di Indonesia (Sri, 2013).

Berbicara tentang kinerja mengajar guru, banyak faktor yang mempengaruhinya Campbell (1990) dalam Mahmudi (2007: 20) menyatakan bahwa hubungan fungsional antara kinerja dengan atribut kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor: 1) *knowledge*, yang mengacu pada pengetahuan yang dimiliki pegawai (*knowing what to do*), 2) *skill*, yang mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan (*the ability to do well*), 3) motivasi, merupakan dorongan dan semangat untuk melakukan kerja dan peran (*role perception*).

Berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru sebagaimana dikemukakan di atas, telah banyak penelitian yang membuktikan teori tersebut. Carudin (2012) menjelaskan temuan-temuan hasil penelitiannya, bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru, meliputi dimensi kepribadian, kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan berkomunikasi, memberi motivasi dan pendelegasian wewenang memberikan pengaruh cukup terhadap kinerja. Iklim kerja sekolah mempunyai hubungan yang cukup berpengaruh terhadap kinerja guru. Kinerja mengajar guru berada pada kategori cukup baik. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru tetapi kurang cukup memotivasi kinerja guru. Pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru kurang cukup baik dan dapat memotivasi kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Masalah kinerja guru layak diteliti karena kedudukan guru dalam sistem pendidikan

nasional sangat strategis. Persoalan kinerja guru seyogyanya dapat dikemukakan melalui sejumlah penelitian ilmiah yang kritis membahas fenomena kinerja guru. Diketahui bahwa analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dikemukakan agar persoalan variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian tersebut dapat mendorong perbaikan serta memperjelas akar permasalahan kinerja guru baik pada level individu (terutama aspek mental dan kompetensi) serta pada aspek di luar dirinya seperti fasilitas sekolah (mendukung guru untuk penelitian atau pendidikan lebih lanjut) maupun supervisi kepala sekolah pada pengajaran dan pembelajaran.

Menurut hasil penelitian Kosasih (2010) pemberdayaan MKKS dan pemberdayaan MGMP, dalam hal ini MKKS dan MGMP merupakan wadah pembinaan, pusat belajarnya kepala sekolah dan guru, pusat informasi, pusat diklat, seminar, lokakarya, peningkatan kemampuan kepemimpinan, manajerial, proses pembelajaran serta peningkatan kompetensi lainnya. Faktor penghambat diantaranya: (1) Kesadaran guru itu sendiri; (2) Finansial; (3) Sarana prasarana; (4) Letak geografis antara sekolah dengan tempat tinggal. Strategi kepala sekolah dan guru dalam mengatasi hambatan : (1) Meningkatkan motivasi di antara kepala sekolah dan guru; (2) Iuran secara sukarela; (3) Mengoptimalkan MKKS dan MGMP; (4) Menjadikan sekolah-sekolah yang secara sarana prasarana lebih lengkap untuk dijadikan tempat pembinaan; (5) Membentuk keanggotaan MKKS dan MGMP disesuaikan dengan tempat tinggal kepala sekolah dan guru.

Berdasarkan hasil penelitian Eko Suprpto (2008) bahwa: 1) kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, budaya sekolah, manajemen perubahan, motivasi kerja guru, dan komitmen guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 2) Budaya sekolah, manajemen perubahan, motivasi kerja guru, dan komitmen guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap mutu pembelajaran. 3) Budaya sekolah, manajemen perubahan, motivasi kerja guru, dan komitmen guru, serta kinerja guru berpengaruh terhadap mutu pembelajaran. 4) Kinerja guru berpengaruh terhadap mutu pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas diantaranya dinyatakan bahwa kepemimpinan, iklim sekolah, kepuasan kerja dan komitmen merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru. Apabila kepala sekolah mampu menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan secara tepat, maka produktivitas kinerja guru dapat meningkat dan tujuan sekolah tercapai secara efektif.

Namun pada kenyataannya, banyak kepala sekolah yang belum memenuhi kualifikasi profesionalnya yang memadai untuk menjalankan tugasnya kepemimpinannya. Bukan itu saja, sebagian kepala sekolah di Indonesia bahkan dinyatakan tidak layak memimpin.

Kenyataannya bahwa berbeda dengan apa yang menjadi harapan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 di atas. Ditjen PMPTK pada tahun 2012, merilis secara nasional dari 2.245.952 guru yang berkualifikasi akademik minimal S-1/D-IV adalah 837.460 (37,3%), dan selebihnya 1.408.492 (62,7%) adalah guru yang belum memiliki kualifikasi akademik S-1/D-IV. Guru yang belum memiliki kualifikasi akademik S-1/D-IV tersebut perlu ditingkatkan kualifikasi akademiknya supaya sesuai dengan yang diamanatkan undang-undang. Padahal peningkatan mutu kinerja mengajar guru penting dilakukan atas pengaruh kepemimpinan kepala sekolah melalui pelaksanaan peran sebagai pendidik, manajer, dan supervisor untuk menjamin kualitas hasil belajar yang baik.

Berdasarkan pada pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kinerja mengajar guru di antaranya ialah kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kepuasan dan komitmen. Oleh karenanya, penelitian ini bermaksud mengkaji tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Mengajar Guru pada SMP Swasta Akreditasi ‘A’ di Kota Bandung”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

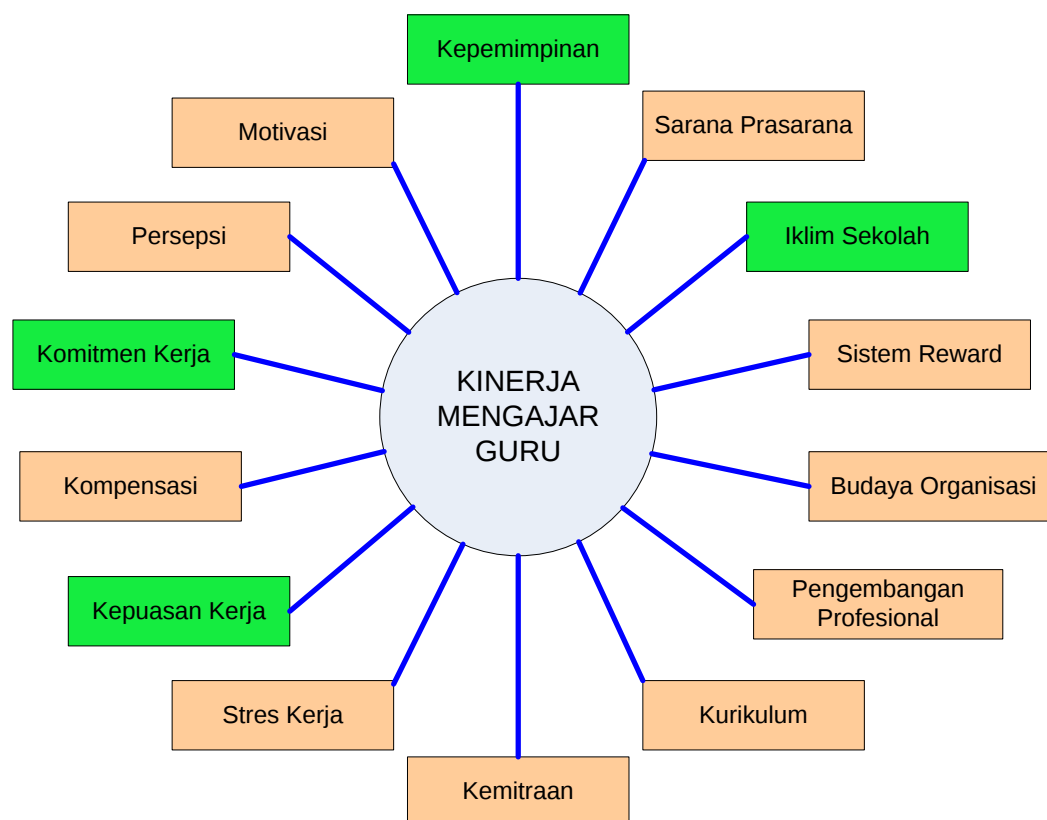
Dari latar belakang masalah, dapat diidentifikasi bahwa masalah utama yang dihadapi sekolah sekarang ini adalah rendahnya kinerja mengajar guru. Data

empiris menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru masih rendah adalah hasil pelaksanaan kualifikasi akademik S1/D-IV 62,7% dari seluruh peserta sertifikasi. Hal ini dapat dijadikan indikator masih rendah kinerja mengajar guru adalah masih belum terpenuhinya kualifikasi akademik sesuai dengan Petunjuk Teknis Pelaksanaan Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2011 (Dirjen Dikti Kemendiknas, 2011) dijelaskan alur sertifikasi guru dalam jabatan tahun 2011 Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 11 tahun 2011, guru dalam jabatan yang telah memenuhi persyaratan dapat mengikuti sertifikasi melalui: (1) Pemberian Sertifikat Pendidik secara Langsung (PSPL), (2) Portofolio (PF), (3) Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG), atau (4) Pendidikan Profesi Guru (PPG).

Adapun faktor-faktor yang turut pengaruh terhadap masih rendahnya kinerja mengajar guru ialah sarana prasarana sekolah, kurikulum, materi ajar, motivasi, kecerdasan, kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, komitmen, keadaan peserta didik, lingkungan sekolah, iklim sekolah, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja. Sedangkan Gibson et al. (2006: 56), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: atribut individu, kemauan untuk bekerja, dukungan organisasi. Selain faktor di atas faktor lain yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru disebabkan oleh antara lain; (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh banyak guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga waktu untuk membaca dan menulis untuk meningkatkan diri tidak memadai; (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju; (3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi sebagai pencetak guru yang lulusannya asal jadi tanpa memperhitungkan outputnya kelak di lapangan sehingga menyebabkan banyak

guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri.

Dalam hal ini, faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap *performance/kinerja*, adalah variabel individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat social, pengalaman, demografi (umur, asal-usul kelamin); variable organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur organisasi, desain pekerjaan, kepuasan kerja; dan variabel psikologi yang meliputi persepsi, pesan, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Identifikasi faktor-faktor tersebut dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut:



Gambar 1.1 Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

(Sumber: Gibson et al , 2006: 56)

Rendahnya kinerja mengajar guru diidentifikasi karena faktor-faktor tersebut masih bermasalah. Merujuk hasil studi pendahuluan yang dilakukan penulis didapat kesimpulan bahwa rendahnya kinerja guru sekolah menengah pertama di Kota Bandung dipengaruhi faktor kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kepuasan kerja, dan komitmen.

Kepemimpinan menunjukkan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain. Faktor penting dalam kepemimpinan yakni dalam mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain adalah tujuan dan rencana. Fakta di lapangan menunjukkan kondisi sebaliknya. Kepala sekolah lebih menampilkan sebagai pengelola administrasi sekolah dan lebih berperan sebagai pelaksana kebijakan instansi terkait. Kepala sekolah seyogyanya dapat menginspirasi, memotivasi seluruh warga sekolah agar terlibat dalam upaya pencapaian visi dan misi sekolah. Kepala sekolah seyogyanya berperan sebagai motivator yang mengarahkan sekaligus mendorong agar guru meningkatkan kinerjanya. Kepala sekolah seharusnya berperan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi atau lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk mewujudkan tugas tersebut, setiap pimpinan pendidikan harus mampu bekerja sama dengan orang-orang yang dipimpinnya untuk memberikan motivasi agar melakukan pekerjaannya secara ikhlas artinya kepala sekolah dapat membangun hubungan interpersonal yang suprotif, terbuka serta saling percaya. Dalam praktiknya, kepemimpinan efektif sulit diaplikasikan terlebih di sekolah swasta dengan pengambil keputusan tertinggi dalam pengelolaan sekolah yaitu yayasan. Seyogyanya kepala sekolah dengan kepemimpinan yang memiliki otoritas untuk mengarahkan bawahan (subordinate) agar memberikan kontribusi bagi organisasi. Seorang pemimpin pendidikan harus memiliki jiwa kepemimpinan dalam mengembangkan sumber daya manusia lembaga pendidikan.

Iklim yang diciptakan kepala sekolah seharusnya dapat menunjukkan Integritas kepala sekolah, adanya pengakuan terhadap anggota sekolah, adanya orientasi terhadap perbaikan baik pada standar prestasi maupun proses pembelajaran belum terwujud. Hanya sebagian kecil kepala sekolah yang secara efektif mampu mengembangkan iklim sekolah menjadi lebih berorientasi pada mutu dan kinerja terutama guru. Suasana lingkungan sekolah, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial pekerjaan lebih kondusif dirasakan oleh orang-orang yang terlibat di dalam proses pembelajaran, langsung atau tidak langsung yang tercipta akibat kondisi kultural organisasi sekolah tersebut dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif.

Faktor lain yang diakibatkan oleh lemahnya kepemimpinan kepala sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja para guru. Kebijakan kepala sekolah dianggap tidak sesuai dengan harapan guru. kebijakan kepala sekolah terutama bagi guru yang lebih muda dianggap tidak adil sedangkan bagi guru yang telah lama , kebijakan kepala sekolah dianggap kurang memberikan apresiasi terhadap keberadaan guru senior seperti kebijakan kinerja yang dianggap terlalu berat. Guru memerlukan pertumbuhan terhadap karier dan kesejahteraannya dan di sisi lain kebijakan kepala sekolah kurang mendukung karier guru terutama tentang sertifikasi. Hubungan kepala sekolah dengan guru hanya sebatas hubungan kerja. Guru dan kepala sekolah memilih berada di ruangnya masing-masing dibandingkan dengan mendiskusikan bagaimana mencapai visi dan misi sekolah.

Kondisi internal dan eksternal yang dialami para guru menyebabkan adanya respon baik positif maupun negatif. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa akibat dari lemahnya kepemimpinan kepala sekolah terutama di sekolah swasta yang kurang dikenal masyarakat berdampak pada motivasi guru. Intensitas guru dalam mengajar, daya tahan guru menghadapi tanggung jawab kerja dan dinamika pekerjaan serta arah guru dalam mengajar kurang efektif. rendahnya pemenuhan kebutuhan guru baik untuk kebutuhan fisik, sosial maupun pengakuan terhadap prestasi menyebabkan lemahnya komitmen dan pada akhirnya berdampak pada kinerja guru. faktor ekstrinsik seperti kepemimpinan, iklim berhubungan dengan ketidakpuasan. Kepemimpinan yang kurang efektif

menyebabkan para guru sering tidak tepat waktu dan memiliki komitmen yang rendah dalam melaksanakan fungsi sebagai pendidik dan hanya menjalankan kewajiban berdasarkan ketentuan sertifikasi dan jam kerja.

Berdasarkan hasil identifikasi masalah-masalah di lapangan maka dirumuskan permasalahan dalam kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah, iklim, motivasi serta komitmen yang kurang. Masalah ini dibatasi pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kepuasan kerja dan komitmen kerja serta kinerja guru dalam mengajar dan penelitian hanya pada guru yang mengajar di SMP swasta berakreditasi 'A' di kota Bandung tahun 2015.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah penelitian di atas, peneliti dapat merumuskan masalah utama dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh kepemimpinan Kepala sekolah, Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru pada SMP Swasta akreditasi A di kota Bandung. Adapun pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan kepala sekolah pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran iklim sekolah pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung?
3. Bagaimana gambaran kepuasan kerja guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung?
4. Bagaimana gambaran komitmen kerja guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung?
5. Bagaimana gambaran kinerja mengajar guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim sekolah pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung?

7. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung?
8. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung?
 - a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara langsung dan melalui iklim sekolah dan kepuasan kerja guru, terhadap komitmen kerja guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung?
 - b. Bagaimana pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen kerja guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung?
 - c. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung?
9. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kepuasan kerja guru, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung?
 - a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara langsung dan melalui iklim sekolah, kepuasan kerja guru, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung?
 - b. Bagaimana pengaruh iklim sekolah secara langsung dan melalui komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung?
 - c. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja guru secara langsung dan melalui komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung?
 - d. Bagaimana pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah teranalisisnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kepuasan kerja guru, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung.

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdeskripsikannya fungsi kepemimpinan kepala sekolah pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung.
2. Terdeskripsikannya kondusivitas iklim sekolah pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung.
3. Terdeskripsikannya tingkat kepuasan kerja pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung.
4. Terdeskripsikannya tingkat komitmen kerja pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung.
5. Terdeskripsikannya tingkat kinerja mengajar guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung.
6. Teranalisisnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap iklim sekolah pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung.
7. Teranalisisnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung.
8. Teranalisisnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung.
 - a. Teranalisisnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara langsung dan melalui iklim sekolah dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung.

- b. Teranalisisnya pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen kerja guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung.
 - c. Teranalisisnya pengaruh kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung.
9. Teranalisisnya besaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kepuasan kerja guru, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung/
- a. Teranalisisnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara langsung dan melalui iklim sekolah, kepuasan kerja guru, dan komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung.
 - b. Teranalisisnya pengaruh iklim sekolah secara langsung dan melalui komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung.
 - c. Teranalisisnya pengaruh kepuasan kerja guru secara langsung dan melalui komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung.
 - d. Teranalisisnya pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Swasta akreditasi A di Kota Bandung.

E. Manfaat Penelitian

Secara teori penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk memperkaya, memverifikasi teori tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kepuasan kerja komitmen dan kinerja mengajar guru dalam konteks persekolahan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan dimanfaatkan oleh:

1. Pihak berwenang yaitu sebagai salah satu bahan masukan dalam pembinaan kinerja guru SMP.

Eti Hariyati, 2016

Studi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Mengajar Guru pada SMP Swasta Akreditasi 'A' di Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Guru sebagai salah satu masukan untuk mengembangkan diri sebagai tenaga pendidik.

F. Struktur Organisasi Disertasi

Disertasi ini disusun atas lima bab. Bab I merupakan bab Pendahuluan, yang terdiri atas latar belakang penelitian, identifikasi dan batasan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi disertasi.

Bab II menguraikan Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis yang mendeskripsikan berbagai konsep, teori, dan pendekatan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, kinerja mengajar guru, kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kepuasan kerja, dan komitmen dilengkapi dengan beberapa penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

Bab III berisi mengenai Metodologi Penelitian, yang menguraikan metode dan desain penelitian yang digunakan, definisi operasional dan operasionalisasi variable, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data yang di dalamnya termasuk uji validitas dan reliabilitas instrumen, dan rancangan uji hipotesis.

Bab IV menjelaskan Hasil Penelitian dan Pembahasan yang merupakan deskripsi dari temuan yang didapatkan dari penelitian di lapangan dan menganalisis hasilnya sesuai dengan konsep yang relevan.

Bab V penutup, yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi, dan memberikan rekomendasi yang berdasarkan data-data hasil penelitian yang disusun secara singkat dan sistematis.

