

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, organisasi sosial maupun organisasi pemerintahan memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut, dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Era globalisasi seperti saat ini salah satu masalah yang menarik untuk dikaji salah satunya mengenai sumber daya manusia lebih khusus dalam dunia pendidikan adalah kinerja guru. Pendidikan sangat berperan dalam sendi kehidupan manusia. Pendidikan sangat penting bagi setiap individu untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik, akan tetapi proses pendidikan tentunya bukan sesuatu yang mudah. Pendidikan memerlukan berbagai sumber daya yang saling mendukung. Kenyataannya dalam sumber daya manusia yakni seorang guru belum optimal dalam hal mendukung tujuan pendidikan.

Guru adalah figur manusia sumber yang menempati posisi memegang peran penting dalam pendidikan. Guru merupakan sosok yang mengemban tanggung jawab dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional seperti yang telah disebutkan dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa :

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

Sesuai dengan tujuan pendidikan yang dijelaskan dalam Pendidikan Nasional, pendidikan tidak hanya bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa akan tetapi juga bertujuan untuk membentuk watak dan kepribadian peserta didik sehingga tugas guru menjadi lebih berat.

Adapun sebagai seorang pendidik guru mempunyai tugas pokok sebagaimana dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 35 :

Widi Nugraha, 2016

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PASUNDAN 3 KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

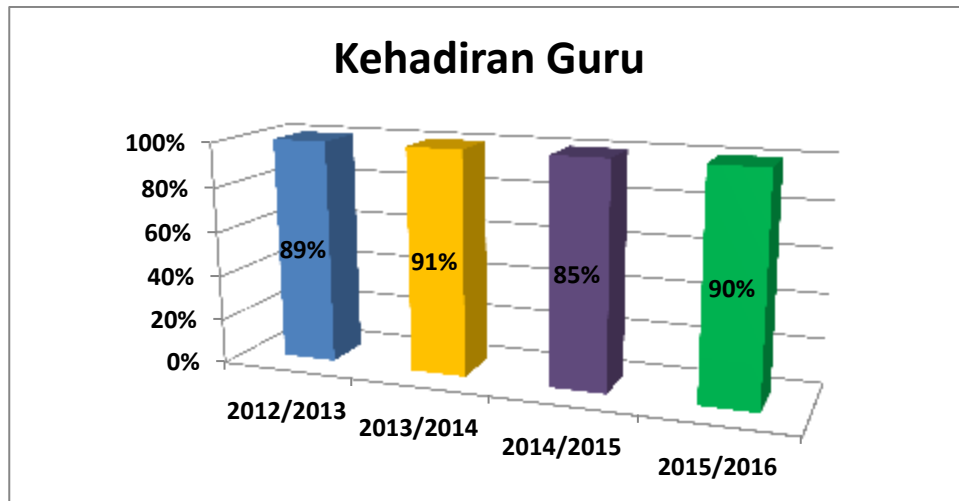
- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik.
- 3) Bertindak objektif dan tidak deskriminatif.
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangatlah ditentukan oleh kinerja guru. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi, seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Permasalahan yang sering terjadi di sekolah formal yaitu kinerja guru belum optimal. Kinerja sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Veitzal Rivai dan Ahmad Fawzi Moh. Basri (2005, hlm. 14) mengatakan bahwa:

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Salah satu penunjang keberhasilan kinerja guru adalah disiplin. Disiplin merupakan aspek yang cukup penting dalam kegiatan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien ditentukan oleh tingkat disiplin sumber daya manusianya. Begitu pula dalam ruang lingkup organisasi pendidikan atau sekolah, kedisiplinan sangatlah penting, karena dengan kedisiplinan yang baik maka tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Maka dari itu, kedisiplinan dalam organisasi pendidikan atau sekolah harus mendapat perhatian secara serius, terutama kedisiplinan dari seorang guru.

Fenomena yang terjadi di SMK Pasundan 3 kota Bandung adalah masih belum optimalnya tingkat disiplin kerja para guru. Hal ini diperkuat oleh data yang telah penulis peroleh di SMK Pasundan 3 kota Bandung yang dapat dilihat dari persentase data kehadiran guru selama kurun waktu 4 tahun terakhir dari jumlah guru sebanyak 28 orang yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. 1
Data Kehadiran Guru SMK Pasundan 3 Kota Bandung

Dari data tersebut, dapat dilihat bahwa kehadiran guru pada tahun ajaran 2012/2013 sebesar 89% dari standar minimum >85% sehingga jumlah ketidakhadiran guru pada tahun ajaran 2012/2013 sebesar 11%. Sedangkan pada tahun ajaran 2013/2014 persentase kehadiran guru naik sebesar 3% menjadi 91% dari standar minimum >85% dan jumlah ketidakhadiran menurun menjadi 9%. Pada tahun ajaran 2014/2015 jumlah kehadiran mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 6% sehingga persentase kehadiran guru pada tahun ajaran 2014/2015 ini sebesar 85% dari standar minimum >85% dan jumlah ketidakhadiran guru menjadi 15%. Tahun 2015/2016 jumlah kehadiran mengalami kenaikan kembali dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 5% sehingga persentase kehadiran menjadi 90% dari standar minimum >85% dan ketidakhadiran menjadi sebesar 10%. Untuk standar minimum kehadiran guru dalam satu tahun sebesar >85% maka untuk tahun ajaran 2014/2015 belum memenuhi standar minimum kehadiran dan selebihnya pada tahun ajaran 2012/2013, 2013/2014 dan 2015/2016 sudah memenuhi syarat standar minimum kehadiran.

Kepala Sekolah memiliki berbagai potensi yang dapat dikembangkan secara optimal. Setiap Kepala Sekolah harus memiliki perhatian yang cukup tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Perhatian tersebut harus ditunjukkan dengan kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan diri secara optimal, sehingga bawahannya yaitu guru dan tenaga kependidikannya dapat meningkatkan kinerjanya. Tetapi tidak semua Kepala Sekolah memiliki wawasan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolahnya.

Kenyataannya tidak semua Kepala Sekolah berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai Kepala Sekolah dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau bersikap kooperatif dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada guru. Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan bawahannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang bawahan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalasan-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Seorang kepala sekolah harus dapat membawa sekolah yang dipimpinnya sehingga mampu mengatasi beberapa permasalahan, seperti dikemukakan oleh Djojonegoro dalam Danim (2006, hlm.97) :

- 1) Pendidikan akan semakin dituntut untuk tampil sebagai kunci dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu manusia yang mempunyai kemampuan, kepribadian, dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pembangunan.
- 2) Didalam dunia kerja, orientasi kepada kemampuan nyata (*what one can do*) yang dapat ditampilkan oleh lulusan pendidikan akan semakin kuat dibandingkan selebar ijazah.
- 3) Sebagai dampak globalisasi, mutu pendidikan suatu negara tidak hanya akan diukur berdasarkan kriteria dalam negara itu tetapi dibandingkan dengan negara lain.
- 4) Aspirasi dan harapan masyarakat kepada dunia pendidikan akan semakin meningkat, yaitu pendidikan yang lebih bermutu, relevan dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.
- 5) Bersamaan dengan tuntutan yang semakin kuat akan mutu, maka semakin kuat pula tuntutan akan perlunya pendidikan yang lebih relevan, lebih merata, lebih adil dan lebih manusiawi.

Menghadapi tantangan-tantangan tersebut kepala sekolah dituntut untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap semua sumber daya yang ada disekolah untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan dengan memberdayakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Kepala sekolah sebagai manajer di sekolah memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu lulusan sekolah. Seorang kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang dituntut untuk mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah dengan perilaku kepemimpinannya.

Menurut Bruce dan Kathleen (2006, hlm. 2) mengemukakan bahwa:

A leader is one or more people who selects, equips, trains, and influences one or more follower(s) who have diverse gifts, abilities, and skills and focuses the follower(s) to the organization's mission and objectives causing the follower(s) to willingly and enthusiastically expend spiritual, emotional, and physical energy in a concerted coordinated effort to achieve the organizational mission and objectives.

Menurut Bruce dan Kathleen seorang pemimpin adalah satu atau lebih orang yang memilih, melengkapi, melatih, dan mempengaruhi satu atau lebih pengikut yang memiliki beragam hadiah, kemampuan, dan keterampilan dan berfokus pengikut untuk misi organisasi dan tujuan menyebabkan pengikut untuk rela dan antusias mengeluarkan energi spiritual, emosional, dan fisik dalam upaya terkoordinasi bersama untuk mencapai misi dan tujuan organisasi.

Proses pendidikan tidak akan terjadi dengan sendirinya melainkan harus direncanakan, diprogram, dan difasilitasi dengan dukungan dan partisipasi aktif dari guru sebagai pendidik. Pada saat ini maupun dimasa yang akan mendatang, pelaksana kebijakan pendidikan harus mempunyai kemampuan yang tinggi dan salah satu implikasinya ialah peningkatan kinerja guru.

Salah satu penunjang keberhasilan kinerja guru adalah disiplin. Disiplin merupakan aspek yang cukup penting dalam kegiatan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien ditentukan oleh tingkat disiplin sumber daya manusianya. Begitu pula dalam ruang lingkup organisasi pendidikan atau sekolah, kedisiplinan sangatlah penting, karena dengan kedisiplinan yang baik maka tujuan yang telah ditetapkan oleh

Widi Nugraha, 2016

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PASUNDAN 3 KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sekolah dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Maka dari itu, kedisiplinan dalam organisasi pendidikan atau sekolah harus mendapat perhatian secara serius, terutama kedisiplinan dari seorang guru.

Tingginya kinerja guru dapat dibuktikan dengan kewenangan dan tanggung jawab kerja terhadap: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi program sekolah, pengelolaan kurikulum, pengelolaan ketenagaan, pengelolaan peralatan dan perlengkapan sekolah. Melihat fenomena yang terjadi saat ini mengenai kinerja guru terlihat belum optimal dan mengalami ketidakstabilan dan penurunan. Dapat dilihat dibawah ini adalah data mengenai tingkat Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru di SMK Pasundan 3 kota Bandung:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru (PKG)

No.	Uraian	Perencanaan Target (%)	Realisasi(%)			
			2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
1.	PERENCANAAN TUGAS					
	a. Pembuatan RPP	100	90	87	90	100
	b. Penyelesaian RPP	100	87	87	90	85
	c. Evaluasi RPP	100	82	80	75	65
2.	DISIPLIN KERJA					
	a. Kehadiran	100	89	91	85	90
	b. Presensi Piket	100	80	80	75	75
	c. Ikut Serta Rapat	100	80	80	70	65
3.	TANGGUNG JAWAB	100	80	70	70	75
4.	PRAKARSA	100	75	70	70	80
5.	KEPEMIMPINAN	100	85	90	90	85

Sumber: Tata Usaha SMK Pasundan 3 Bandung. (Data sudah diolah)

Dari data penilaian kinerja diatas, dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja guru dalam realisasinya belum sesuai dengan target yang direncanakan. Hal ini

Widi Nugraha, 2016

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PASUNDAN 3 KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

didukung dengan syarat minimum persentase realisasi sebesar $\geq 80\%$. Seperti dalam “Pembuatan RPP” pada tahun ajaran 2012/2013 realisasi pencapaiannya sebesar 90% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 10%, kemudian mengalami penurunan sebesar 3% pada tahun ajaran 2013/2014 menjadi 87% sehingga presentase ketidaktercapaian menjadi 13%, mengalami kenaikan sebesar 3% pada tahun ajaran 2014/2015 menjadi 90% sehingga presentase ketidaktercapaian menjadi sebesar 10%, kemudian mengalami kenaikan kembali sebesar 10% pada tahun ajaran 2015/2016 menjadi 100%. Jadi, dalam aspek “Pembuatan RPP” presentase paling tinggi terjadi pada tahun ajaran 2015/2016 yaitu sebesar 100% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2013/2014 yaitu sebesar 87% dengan presentase ketidaktercapaiannya sebesar 13%.

Kemudian dalam “Penyelesaian RPP” pada tahun ajaran 2012/2013 presentase pencapaiannya sebesar 87% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 13%, kemudian tidak terjadi perubahan pada tahun 2013/2014, pada tahun 2014/2015 presentase pencapaian naik sebesar 3% dengan presentase pencapaiannya sebesar 90% dan persentase ketidaktercapaian sebesar 10%, selanjutnya mengalami penurunan sebesar 5% pada tahun 2015/2016 menjadi 85% sehingga presentase ketidaktercapaian sebesar 15%. Jadi, dalam aspek “Penyelesaian RPP” presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2014/2015 yaitu sebesar 90% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 10%, dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2015/2016 yaitu sebesar 85% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 15%.

Dalam aspek “Evaluasi RPP” pada tahun 2012/2013 mencapai presentase 82% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 18%, kemudian mengalami penurunan sebesar 2% pada tahun 2013/2014 menjadi 80% sehingga presentase ketidaktercapaian menjadi sebesar 20%, mengalami penurunan kembali sebesar 5% pada tahun 2014/2015 menjadi 75% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 25%, mengalami penurunan lagi sebesar 10% pada tahun 2015/2016 menjadi 65% sehingga presentase ketidaktercapaian sebesar 35%. Jadi, dalam aspek “Evaluasi RPP” presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2012/2013 yaitu sebesar 82% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 18% dan presentase

paling rendah terjadi pada tahun 2015/2016 yaitu sebesar 65% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 35%.

Dalam aspek “Kehadiran” pada tahun 2012/2013 mencapai presentase 89% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 11%, kemudian mengalami kenaikan sebesar 2% pada tahun 2013/2014 menjadi 91% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 9%, mengalami penurunan sebesar 6% pada tahun 2014/2015 menjadi 85% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 15%, mengalami kenaikan sebesar 5% pada tahun 2015/2016 menjadi 90% sehingga presentase ketidaktercapaian sebesar 10%. Jadi, dalam aspek “Kehadiran” presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2013/2014 yaitu sebesar 91% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 9% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2014/2015 yaitu sebesar 85% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 15%.

Dalam aspek “Presensi Piket” pada tahun 2012/2013 mencapai presentase 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%, kemudian pada tahun 2013/2014 presentase tetap 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%, mengalami penurunan lagi sebesar 5% pada tahun 2014/2015 menjadi 75% sehingga presentase ketidaktercapaian sebesar 25%, dan pada tahun 2015/2016 presentase tetap 75% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 25%. Jadi, dalam aspek “Presensi Piket” presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2012/2013 dan 2013/2014 yaitu sebesar 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2014/2015 dan 2015/2016 yaitu sebesar 75% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 25%.

Pada aspek “Ikut Serta Rapat” pada tahun 2012/2013 mencapai presentase 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%, kemudian tetap pada tahun 2013/2014, pada tahun 2014/2015 mengalami penurunan sebesar 10% dengan presentase ketercapaian sebesar 70% dan presentase ketidaktercapaian sebesar 30%, dan mengalami penurunan lagi sebesar 5% pada tahun 2015/2016 menjadi 65% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 35%. Jadi, dalam aspek “Ikut Serta Rapat” presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2012/2013 dan 2014/2015 yaitu sebesar 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%

dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2015/2016 yaitu sebesar 65% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 35%.

Kemudian dalam aspek “Tanggung Jawab” pada tahun 2012/2013 mencapai presentase 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%, mengalami penurunan sebesar 10% pada tahun 2013/2014 menjadi 70% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 30%. Pada tahun 2014/2015 presentase tetap sama dan tahun 2015/2016 presentase naik sebesar 5% dengan presentase ketercapaian sebesar 75% dan presentase ketidaktercapaian sebesar 25%, Jadi, dalam aspek “Tanggung Jawab” presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2012/2013 yaitu sebesar 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2013/2014 dan 2014/2015 yaitu sebesar 70% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 30%.

Dalam aspek “Prakarsa” pada tahun 2012/2013 mencapai presentase 75% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 25%, mengalami penurunan sebesar 5% pada tahun 2013/2014 menjadi 70% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 30%. Pada tahun 2014/2015 presentase tetap 70% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 30%, dan mengalami kenaikan lagi sebesar 10% pada tahun 2015/2016 menjadi 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%. Jadi, dalam aspek “Prakarsa” presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2015/2016 yaitu sebesar 80% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20% dan presentase paling rendah terjadi pada tahun 2013/2014 dan 2014/2015 yaitu sebesar 70% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 30%.

Dalam aspek “Kepemimpinan” pada tahun 2012/2013 mencapai presentase 85% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 15%, mengalami kenaikan sebesar 5% pada tahun 2013/2014 menjadi 90% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 10%. Pada tahun 2014/2015 presentase tetap 90% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 10%, dan mengalami penurunan lagi sebesar 5% pada tahun 2015/2016 menjadi 85% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 15%. Jadi, dalam aspek “Kepemimpinan” presentase paling tinggi terjadi pada tahun 2013/2014 dan 2014/2015 yaitu sebesar 90% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 10% dan presentase paling rendah

terjadi pada tahun 2012/2013 dan 2015/2016 yaitu sebesar 85% dengan presentase ketidaktercapaian sebesar 20%.

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai hal. Menurut Davis dan John (2005, hlm. 89), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi;
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi;
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan;
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat dilihat bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai salah satunya adalah ada tidaknya keteladanan pimpinan. Keteladanan pimpinan disini adalah gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Dalam penelitian ini, diduga salah satu faktor dominan yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di SMK Pasundan 3 Bandung adalah efektif tidaknya gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang di terapkan.

Mengacu pada kriteria penilaian kinerja guru, dan dari hasil observasi yang dilakukan jelas tertera dalam tabel di atas bahwa hasil kinerja guru di SMK Pasundan 3 kota Bandung dari tahun ke tahun cenderung menurun.

Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007, hlm. 74) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

- 1) *Personal factor*: ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu
- 2) *Leadership factor*: ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*
- 3) *Team factor*: ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
- 4) *System factor*: ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- 5) *Contextual/situasional factor*: ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Dari data diatas dapat menunjukkan bahwa kinerja guru SMK Pasundan 3 Kota Bandung yang ditunjukkan dengan data penilaian kinerja guru, relatif belum optimal dan konsisten . Oleh sebab itu, seharusnya penulis mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sehingga dapat diketahui apa saja yang akan

Widi Nugraha, 2016

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PASUNDAN 3 KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mempengaruhi kinerja guru yang nantinya akan berdampak pada kualitas lulusan siswa. Hal ini bisa disebabkan karena masih ada guru yang belum memenuhi kriteria kelayakan mengajar seperti merencanakan dan mempersiapkan materi pembelajaran dengan baik, kurangnya pemahaman guru tentang evaluasi pelaksanaan pembelajaran.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Johnson, E.C. (2009, hlm. 1), menyatakan bahwa *“Job performance is typically conceptualized as actions and behaviors that are under the control of the individual that contribute to the goals of the organization.* (Kinerja biasanya dikonseptualisasikan sebagai tindakan dan perilaku yang berada di bawah kendali individu yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi).

Berdasarkan hal tersebut, mengingat pentingnya kinerja guru yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya. Penulis tertarik untuk mengambil judul *“Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 3 kota Bandung”*.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja guru di SMK Pasundan 3 Kota Bandung. Uno, H.B dan Lamatenggo (2012, hlm. 63) menyebutkan bahwa *“Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan”*. Penyelenggaraan pendidikan yang baik pada dasarnya sebagai peningkatan kualitas pendidikan, salah satu faktor pendorong keberhasilan penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan adalah sumber daya manusia yang baik dan berkompeten dalam bidang pendidikan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk juga dalam organisasi pendidikan khususnya sekolah. Sumber daya manusia dapat menjadi penentu keberhasilan karena dapat dijadikan investasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang, sehingga banyak organisasi terus-menerus mengembangkan sumber daya yang dimiliki. Oleh karena itu, perlu diwujudkan sumber daya manusia Indonesia seutuhnya yang memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual, dan

kecerdasan emosional, sehingga untuk mencetak sumber daya manusia Indonesia yang seutuhnya tersebut maka diperlukan pendidikan yang bermutu.

Sedangkan pada kenyataan dilapangan masalah kinerja tersebut selalu di hadapkan dengan berbagai masalah. Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah Kinerja guru di SMK Pasundan 3 Kota Bandung.

Menurut Anwar dalam Ahmad (2010, hlm.71) mengemukakan sumber-sumber pegawai memiliki kinerja efektif dipengaruhi oleh :

- 1) Sumber individu meliputi : sistem organisasi, intelektual, fisiologis, psikologis, motivasi, personalitas, waktu dan nilai.
- 2) Sumber dari organisasi meliputi : sistem organisasi, perilaku yang berhubungan dengan pengawasan dan iklim organisasi.
- 3) Sumber dari lingkungan eksternal meliputi : kondisi ekonomi, kondisi hukum, nilai-nilai sosial, peranan kerja, perubahan teknologi dan perkumpulan perkumpulan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sebagaimana telah di kemukakan diatas diantaranya ada faktor internal dan faktor eksternal. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari SMK Pasundan 3 Kota Bandung, maka di duga faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah .

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran efektifitas perilaku kepemimpinan kepala sekolah di SMK Pasundan 3 Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Pasundan 3 Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 3 Kota Bandung?

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan ini dengan mengadakan penelitian yang berjudul: Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 3 Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 3 Kota Bandung.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai efektivitas perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK Pasundan 3 Kota Bandung.
2. Untuk memperoleh gambaran tingkat kinerja guru di SMK Pasundan 3 Kota Bandung.
3. Memperoleh gambaran seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap tingkat kinerja guru di SMK Pasundan 3 Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Ada dua macam kegunaan penelitian ini, antara lain kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis yakni diantaranya hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya kajian mengenai perilaku kepemimpinan khususnya perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, sedangkan manfaat praktisnya antara lain dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pihak SMK Pasundan 3 Kota Bandung kaitannya dengan pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Selain itu, sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian.