

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakikatnya adalah usaha membudayakan manusia atau memanusiakan manusia sehingga pendidikan sangat strategis untuk mencerdaskan dan diperlukan guna meningkatkan kualitas pendidikan suatu bangsa. Pendidikan tidak dapat dilepaskan dari peran guru sebagai pemegang keberhasilan sebuah 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:

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 diskriminatif.
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. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu efektivitas hasil pembelajaran. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi, seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Permasalahan yang sering terjadi di sekolah yaitu kinerja guru yang 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.

Kualitas kinerja guru dapat dilihat dari hasil belajar siswa. Hasil belajar siswa yang dinilai rendah menggambarkan bahwa kualitas pendidikan dan kualitas guru yang masih rendah. Hasil belajar yang dicapai siswa dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor dari dalam diri siswa dan faktor dari luar diri siswa (Sudjana, 2002, hlm. 39). Yang dimaksud adalah faktor dalam diri siswa, yaitu perubahan kemampuan yang dimilikinya seperti yang dikemukakan oleh Clark (1981, hlm. 21) yang menyatakan bahwa hasil belajar siswa disekolah 70% dipengaruhi oleh kemampuan siswa dan 30% dipengaruhi oleh lingkungan. Demikian faktor dari luar diri siswa yakni lingkungan yang paling dominan berupa kualitas pembelajaran (Sudjana, 2002, hlm. 39).

Hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kemampuan siswa dan kualitas pengajaran. Kualitas pengajaran yang maksud adalah kemampuan profesionalisme yang dimiliki oleh guru. Artinya, kemampuan dasar guru baik di bidang kognitif (intelektual), bidang sikap (afektif), dan bidang perilaku (psikomotorik). Dengan kata lain, guru dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) sangat berpengaruh terhadap output atau hasil belajar siswa. Berikut adalah rata-rata nilai Ujian Nasional (UN) dan prosentase kelulusan selama 3 tahun terakhir di SMK Sangkuriang 1 Cimahi

Tabel 1. 1
Rata-Rata Nilai Ujian Nasional dan Kelulusan

No	Mata Pelajaran	2012/2013	2013/2014	2014/2015	Nilai Optimal
1	B. Indonesia	6,90	6,25	7,00	10,00
2	B Inggris	6,41	6,39	6,35	10,00
3	Matematika	6,31	6,20	7,02	10,00
4	Kompetensi	7,07	6,13	6,95	10,00
	Rata-rata	6,67	6,24	7,28	10,00
	% Lulusan	100%	100%	100%	100%

Pada tabel 1.1 rata-rata nilai UN dan kelulusan di atas terlihat peningkatan rata-rata nilai UN belum optimal walaupun pada UN terakhir ada sedikit peningkatan. Nilai UN dan kelulusannya merupakan indikasi dari keberhasilan belajar siswa. Keberhasilan belajar yang belum optimal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya berkaitan dengan kinerja guru dalam mengajar siswa. Hal sesuai dengan pendapat Ngalim Purwanto (2006, hlm. 104), bahwa :

Faktor guru dan cara mengajarnya merupakan faktor yang terpenting dalam menentukan berhasil tidaknya belajar siswa. Bagaimana sikap dan kepribadian guru, tinggi rendahnya pengetahuan guru dan bagaimana cara guru itu mengajarkan pengetahuan kepada anak didiknya, turut menentukan bagaimana hasil belajar yang dapat dicapai anak.

Selain itu, untuk memperoleh gambaran lebih lanjut mengenai kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi maka penulis mengambil data, melalui penilaian kinerja guru yang ada di sekolah dengan memperhatikan proses perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran yang termasuk kedalam menentukan penilaian kinerja guru di sekolah.

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi

TAHUN	KATEGORI PENILAIAN	PERENCANAAN PEMBELAJARAN		PELAKSANAAN PEMBELAJARAN		EVALUASI PEMBELAJARAN	
		Jumlah Guru (org)	%	Jumlah Guru (org)	%	Jumlah Guru (org)	%
2013	Baik	21	42	24	48	24	48
	Cukup	18	32	20	40	22	44
	Kurang	13	26	8	12	5	10
Jumlah		52	100	52	100	52	100
2014	Baik	31	58	36	67	35	65
	Cukup	19	35	15	28	14	26
	Kurang	6	9	5	7	7	11
Jumlah		52	100	52	100	52	100
2015	Baik	25	46	30	56	31	58
	Cukup	17	31	18	33	17	31
	Kurang	12	22	6	11	6	11
Jumlah		52	100	52	100	52	100

Sumber :SMK Sangkuriang 1 Cimahi

Tabel tersebut 1.2 menginformasikan bahwa dari tahun 2013-2015 hasil penilaian kinerja terhadap guru SMK Sangkuriang 1 Cimahi dalam kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hingga evaluasi pembelajaran secara umum mengalami penurunan dan kenaikan. Apabila terjadi penurunan kinerja guru maka akan berdampak pada kegiatan belajar mengajar yang tidak efektif serta pencapaian kualitas pendidikan akan sulit untuk dicapai. Oleh karena itu, masalah ini harus segera diselesaikan dan perlu adanya suatu pendekatan perilaku organisasi tertentu terhadap sesama guru atau dari pihak kepala sekolah kepada guru dalam rangka mengembangkan kinerjanya.

Berdasarkan kedua data yang telah dipaparkan diatas terlihat bahwa kinerja guru yang belum optimal. Maka perlu diketahui faktor yang mempengaruhi kinerja. Ada beberapa faktor

yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru. Dalam hal ini, Jones (2002, hlm. 92) menyatakan bahwa “Banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain: (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan kepala sekolah, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, dan (6) motivasi”.

Adapun menurut Mulyasa (2005, hlm. 140) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) tingkat kependidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah; (5) hubungan industrial; (6) tingkat penghasilan atau gaji; (7) kesehatan; (8) jaminan sosial; (9) lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik; (10) kualitas sarana pembelajaran.

Karena faktor keterbatasan, penulis hanya meneliti 2 dimensi yang diduga mempengaruhi kinerja guru yang belum optimal yaitu sikap mental yang meliputi motivasi kerja dan manajemen atau kepemimpinan kepala sekolah yang harus diteliti lebih lanjut. Dengan alasan tersebut penulis tertarik mengambil judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi*”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi, khususnya kinerja guru. Hal tersebut diduga sebagai aspek yang paling penting yang perlu ditingkatkan untuk menciptakan kualitas peserta didik yang baik serta mencapai visi, misi dan tujuan dari SMK Sangkuriang 1 Cimahi. Oleh karena itu, perlu adanya suatu alat motivasi terhadap guru untuk meningkatkan kinerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di SMK Sangkuriang 1 Cimahi ?
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi ?

3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi ?
4. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi ?
5. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi ?
6. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh peran kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Adapun tujuan penelitian secara khusus yaitu:

1. Untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, maka diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Dapat memberikan manfaat dan dijadikan penelitian lanjutan bagi pihak yang berkepentingan serta sebagai bahan pengembangan ilmu-ilmu yang dipelajari di Manajemen Perkantoran. Selain itu, diharapkan dapat memperluas wawasan dan

pengetahuan di bidang pendidikan yang berkaitan dengan kinerja guru yang ditimbulkan oleh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai penunjang meningkatkan kinerja guru yang lebih optimal dengan memperbaiki efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan tingkat motivasi kerja.