BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan menjadi sebuah hal yang penting ketika urgensi revitalisasi pembangunan bangsa menjadi sorotan utama dalam perkembangan dunia pendidikan dewasa ini. Berbagai macam sistem yang ada terus menerus dievaluasi agar dapat memberikan yang terbaik bagi pendidikan di negeri ini. Majunya sebuah bangsa secara garis besar dapat diukur dari tingkat pendidikan yang ada. Oleh karena itu, dalam usaha untuk memajukan negeri ini maka perlu agar menciptakan sebuah sistem pendidikan yang baik.

Dalam perkembangan selanjutnya, pendidikan dituntut mampu mencetak generasi pembangun bangsa yang kompeten kedepannya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang baik dalam membangun bangsa, haruslah diciptakan melalui pendidikan yang ada. Sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, maka pendidikan menjadi *core* utama dalam membangun bangsa menuju ke arah yang lebih beradab dalam bersikap dan bertindak cepat serta nyata dalam membangun bangsa dan negara.

Pada Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa:

> Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi adirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Berdasarkan pengertian pendidikan menurut Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 di atas, maka telah jelas bahwa pendidikan menjadi ujung tombak dalam membenahi moral bangsa yang dimulai dari pendidikan agama yang kuat. Selain itu, pendidikan juga

mempunyai peranan vital dalam membentuk karakter bangsa dalam usaha untuk memajukan perkembangan yang diinginkan.

Berbicara mengenai pendidikan, maka pendidikan yang dibahas disini tidak dipahami secara luas dan umum. Justru, pendidikan yang menjadi titik *concern* di Indonesia dan menjadi fokus dari penelitian ini adalah institusi vitalnya sendiri yaitu sekolah. Selain sistem pendidikan nasional yang dalam hal ini merangkum semua roda sistematika pendidikan, sekolah adalah ujung tombak dan ranah yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu selain sektor sentral (pemerintah pendidikan yang baik harus dimulai juga dari manajerial sekolah yang baik agar dapat menciptakan kualitas pendidikan yang jauh lebih baik kedepannya).

Kemajuan sekolah tergantung dari peran kepala sekolah dan seberapa jauh keterlibatannya dalam mengelola staff atau bawahannya. Salah satu bawahannya yaitu guru. Untuk mendukung peran dan tanggung jawab kepala sekolah tersebut harus di dukung oleh pihak-pihak didalamnya. Dalam proses pendidikan, guru sangatlah berpengaruh pada perubahan yang ada pada diri peserta didik baik dari segi kognitif, afektif, psikomotor. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan tetapi ujung tombak kualitas pendidikan terletak pada kualitas proses belajar mengajar (PBM). Pada dasarnya guru memiliki peranan penting dalam kegiatan belajar mengajar, guru dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaannya, karena guru merupakan komponen yang sangat penting dalam keberlanjutan perkembangan pendidikan dan terselenggaranya proses belajar mengajar. Masalah pendidikan di Indonesia tentunya akan ditentukan oleh kualitas dan profesionalitas guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya, hal ini juga merupakan indikasi dari adanya kinerja mengajar guru dalam melaksanakan perannya, sehingga dapat dikatakan bahwa guru adalah transformator terakhir dan ujung tombak penentu dalam mentransferkan pendidikan kepada peserta didik.

Secara umum guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Hal ini sesuai dengan pasal yang dituangkan pada Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1, yaitu:

> Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dari penjelasan di atas, maka kinerja guru dalam roda organisasi sekolah menjadi tolak ukur dalam pencapaian hasil belajar yang diinginkan.

Menurut Sulistyorini (dalam Muhlisin, 2010, hlm. 1) Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut A Dale Timpe (2002, hlm. 22), berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu: kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Kinerja guru yang baik akan menghasilkan “produk” yang baik dalam mencetak peserta didik yang efektif dalam pembelajaran dan berkompeten dalam lulusan (*output*). Hal ini dikarenakan guru merupakan pendidik utama yang terlibat secara langsung dalam proses pembelajaran di dalam maupun di luar kelas dalam lingkungan sekolah.

Adapun permasalahan yang dikutip dari artikel Luki Auliya (dalam kompas), Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Sumarna Surapranata memaparkan untuk memetakan kompetensi guru secara detail, pemerintah akan meninjau kembali hasil uji kompetensi guru. Dari sekitar 1,6 juta guru yang mengikuti uji kompetensi guru, hasil kompetensi 1,3 juta guru di antaranya berada di nilai nol hingga enam. Pengkajian ulang hasil uji kompetensi guru (UKG) ini menjadi prioritas pemerintah sesuai dengan

target percepatan peningkatan kualitas pendidikan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Nasional. Dari hasil UKG itu akan dipetakan satu per satu kembali kelebihan dan kekurangan setiap guru. Selain itu, hasil UKG juga bisa digunakan untuk menetapkan penempatan tugas guru, pelatihan, dan pemetaan. "Dalam 1-2 bulan ke depan akan ada cara meningkatkan kompetensi guru yang efektif dan efisien," ujar Pranata. Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya disebutkan, mulai tahun 2016 pencairan tunjangan profesi guru akan berbasis kinerja guru. Salah satu tolok ukur kinerja adalah kompetensi dan salah satu variabel penilaian kerja adalah kehadiran guru di kelas. Persoalan kompetensi guru ini dikemukakan para anggota Komisi X DPR pada saat rapat kerja dengan jajaran Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, pekan lalu. "Masalah pendidikan di Indonesia ada pada guru. Kualitas pengajaran masih rendah, padahal guru semakin sejahtera. Banyak guru tidak mampu secara akademis dan sering tidak masuk," kata anggota Komisi X, Junico BP Siahaan. Anggota Komisi X DPR, Esti Wijayati, juga mempertanyakan program sertifikasi guru yang semestinya meningkatkan kompetensi guru dalam proses pembelajaran.

Selain itu dalam skripsi Ma’ruf (2011) yang berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Etos Kerja terhadap Disiplin Guru SMK Negeri Lampung Tengah” (tersedia di: http://www.digilib.ui.ac.id/file?file=pdf/abstrak-20291772.pdf ditemukan kesenjangan antara hal yang seharusnya dikerjakan oleh guru dengan realita di lapangan. Berikut tabel disiplin guru dalam perangkat pembelajaran:

Tabel 1.1

Disiplin Guru dalam Perangkat Pembelajaran di SMKN Se-Kabupaten Lampung Tengah

No	Jenis Kegiatan	Seharusnya	Realita	Kesenjangan
1	Guru Masuk kelas tepat waktu dan keluar kelas tepat waktu	100%	87%	12,5%
2	Memiliki Silabus	100%	77,5%	22,5%
3	Memiliki Program Tahunan	100%	77,5%	22,5%
4	Memiliki Program Semester	100%	77,5%	22,5%
5	Memiliki RPP	100%	77,5%	22,5%
6	Rancangan Penilaian	100%	77,5%	22,5%

Sumber data: Tesis Ma'ruf (2011) Universitas Indonesia

Fenomena tersebut merupakan fenomena umum yang terjadi di Indonesia berkaitan dengan kinerja guru.

Adapun Wawancara mengenai kinerja mengajar guru yang dilakukan oleh peneliti di salah satu SMKN di Kota Bandung, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan salah satu guru di sekolah tersebut serta observasi yang dilakukan oleh peneliti, dapat diperoleh beberapa masalah terkait dengan rendahnya kinerja guru tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Hal tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kenyataan dengan yang seharusnya terjadi dan menunjukkan bahwa tingkat kesadaran dan tanggung jawab guru terhadap tugas dan pekerjaannya masih rendah. Rendahnya motivasi guru dalam bekerja dapat dilihat dari guru yang datang terlambat, guru yang malas masuk kelas pada saat jam mengajarnya, memilih untuk izin ketika ada kemungkinan akan datang terlambat, dan memberi tugas kepada siswa tanpa masuk kelas.

Tabel 1.2

Hasil Wawancara dan Studi Pendahuluan

Kepala Sekolah	Guru
Kurangnya motivasi dari guru karena masih adanya guru yang datang terlambat, masih adanya guru yang terlambat dalam menyelesaikan tugas, efisiensi dalam pelaksanaan tugas masih rendah terlihat dari masih adanya guru tidak menyiapkan rencana pembelajaran (RPP) sebelum memulai pembelajaran.	Adanya guru yang jarang masuk kelas pada waktu jam mengajar, guru menukar jam pelajaran dengan jam pelajaran guru lainnya karena ada urusan/aktivitas lain yang berkaitan dengan organisasi, dan malas masuk kelas pada saat jam mengajarnya, masih ada guru yang merealisasikan RPP masih jauh dengan RPP yang sudah dibuat, masih adanya guru dalam memberikan pengajaran cenderung masih menggunakan metode yang monoton.

Berdasarkan masalah-masalah di atas dapat dilihat bahwa rendahnya tingkat kualitas pendidikan di Indonesia secara langsung maupun tidak langsung disebabkan oleh rendahnya profesionalitas dan kinerja guru. Profesionalitas dan kualitas kinerja guru juga merupakan indikasi adanya kinerja guru yang baik terhadap sekolah sebagai suatu organisasi tempatnya mengajar, sehingga dapat dikatakan seorang guru memiliki kinerja yang baik terhadap sekolah tempatnya mengajar, akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan organisasi yang akan dicapai organisasi dengan sepenuh hati demi kemajuan organisasinya. Fakta di atas menunjukkan betapa penting dan bernilai kinerja bagi suatu organisasi termasuk sekolah.

Untuk itu sekolah perlu meningkatkan kinerja mengajar guru untuk memicu peningkatan kualitas pada pekerjaannya, salah satunya dengan mencari faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi terbentuknya kinerja yang baik terhadap organisasi (sekolah). Sebagaimana

dikemukakan oleh Mitchel (dalam, Mokhamad Syidik. 2007, hlm. 33) mengemukakan bahwa :

”*Performance* = *ability* x *motivation*”. Artinya bahwa kinerja terdiri dari atau akan dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh seorang guru tersebut. Keduanya memiliki satu kesatuan yang terkait, dimana jika kemampuan rendah serta motivasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang jelek, begitu juga sebaliknya.

Gibson (dalam, Asep Suryana.2013, hlm. 53) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu:

1) Variabel Individual, terdiri atas: kemampuan dan keterampilan (mental, fisik), latar belakang (keluarga, pengalaman tingkat sosial, dan penggajian) dan demografi seseorang (umur, asal-usul dan jenis kelamin).
2) Faktor organisasi: sumberdaya kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan.
3) Faktor psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Pada lingkup penelitian ini, organisasi yang dimaksud adalah sekolah, sedangkan yang dimaksud dengan kepemimpinan itu adalah kepemimpinan yang diberikan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi sekolah yang berwenang menerapkan kepemimpinan demi terwujudnya tujuan sekolah.

Pada dasarnya, kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih jauh pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu membangun nilai dan norma bersama anggotanya. Nilai penting ada di dalam organisasi sebagai acuan bergeraknya seluruh anggota organisasi ke arah pencapaian tujuan. Selain itu menurut Wibowo (dalam Asep Suryana, 2013. hlm. 53) megatakan bahwa

> “kepemimpinan organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpn menjalin hubungan dengan

> pekerja;bagaimana mereka memberikan penghargaan kepada pekerja yang berprestasi;bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya;sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia"

Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah menghadapi tanggung jawabnya yang berat, untuk itu dia harus memiliki persiapan yang memadai. Banyaknya tanggung jawab, kepala sekolah memerlukan pembantu. Ia hendaknya belajar bagaimana mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab sehingga ia dapat memusatkan perhatiannya pada usaha-usaha pembinaan program pengajaran.

Pentingnya seorang pemimpin dalam organisasi yaitu untuk menggerakkan dan memotivasi anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun proses pencapaian tersebut harus dilandasi oleh komitmen, visi dan strategi yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumberdaya pun dapat tercapai.

Kepemimpinan transformasional memandang manusia, kinerja dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh. Dengan menerapkan situasi ini diharapkan dapat mempengaruhi pemimpin atau atasan terhadap pegawai. Maka dari itu pegawai akan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, serta rasa hormat kepada atasan. Sehingga mereka merasa memiliki motivasi lebih dari yang diharapkan.

Fungsi utama dari seorang pemimpin transformasional adalah memberikan pelayanan sebagai katalisator dari perubahan (*catalyst of change)*. Berapa ciri khusus bagi kepemimpinan transformasional untuk membangkitkan dan memotivasi kepada para pengikutnya yang diringkas menjadi pemimpin transformasional harus mampu: (a) mengartikulasikan dan mengkomunikasikan secara jelas, (b) menjelaskan cara mencapai visi tersebut, (c) bertindak dengan kepercayaan yang tinggi dan positif, (d) mengekspresikan kepada pegawai, (e) menggunakan cara dramatis dan simbolis untuk menekankan pada kata-kata atau kalimat kunci, (f) menjadi

contoh suri tauladan pada pegawai, dan (g) memberdayakan anggota untuk mencapai visi tersebut. Kepemimpinan transformasional juga diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Bernard Bass (dalam Yulk 1994, hlm. 210) mengatakan bahwa: Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi/ kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja dalam sasaran-sasaran tingkat tinggi yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya saat itu. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka salah satu karakteristik utama pemimpin transformasional adalah memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai (*agent of change)* dalam suatu organisasi, maka itu harus mampu menciptakan strategi-strategi pengembangan organisasi yang relevan. Berdasarkan fungsi kepemimpinan tersebut, kepemimpinan transformasional harus dapat mentransformasikan perubahan lingkungan sekolah yang kondusif melalui pembentukan budaya kerja penyelenggaraan pendidikan.

Kepemimpinan transformasional yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu pemimpin harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya, seorang pemimpin harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja selalu terjaga.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti tentang

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMKN Se-Kota Bandung”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang di atas, masalah dalam penelitian ini mengarah pada masalah kinerja mengajar guru masih rendah. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia secara langsung maupun tidak langsung dapat disebabkan oleh rendahnya profesionalitas dan kualitas

kerja guru. Seorang guru yang memiliki kinerja yang baik akan berusaha dan bekerja dengan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi, demi kemajuan organisasinya.

Fokus masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di SMKN Se Kota Bandung. Karena itu, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagaimana kecenderungan perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Negeri se-Kota Bandung?
2) Bagaimana gambaran kinerja mengajar guru di SMK Negeri se-Kota Bandung?
3) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru di SMK Negeri se-Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, sesuai dengan rumusan masalah yang telah diutarakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi atau gambaran tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru di SMK Negeri se- Kota Bandung.

Secara Khusus, penelitian ini bertujuan:

a. Untuk mengetahui kecenderungan perilaku kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SMK Negeri se- Kota Bandung.
b. Untuk mengetahui kinerja mengajar guru di SMK Negeri se-Kota Bandung.
c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru di SMK Negeri se-kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat/signifikansi dalam segi teoritis maupun praktis. Dalam segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap

keilmuan Administrasi Pendidikan. Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada kepala sekolah mengenal bagaimana cara memimpin sekolah dengan baik untuk meningkatkan kinerja mengajar guru yang mana dapat mempengaruhi kinerja guru serta proses pembelajaran di sekolah.
b) Penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada guru untuk meningkatkan kinerja mengajar guru terhadap sekolah sehingga tujuan pembelajaran dapat berlangsung secara berkualitas.
c) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti ketika peneliti berada pada posisi sebagai kepala sekolah yang harus mampu memimpin guru sehingga kinerja mengajar guru serta proses pembelajaran di sekolah dapat meningkat.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Secara sistematis, struktur skripsi ini terdiri dari bagian awal, inti, dan penutup. Pada bagian awal terdiri dari judul penelitian, lembar pengesahan pernyataan keaslian skripsi dan bebas plagiarisme, kata mutiara, ucapan terimakasih, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

Pada bagian inti terdiri dari lima bab, yaitu :

BAB Pertama, merupakan pendahuluan yang terdiri atas latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah yang di dalamnya berupa batasan masalah dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

BAB Kedua, merupakan kajian pustaka kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian, dalam bab ini penulis sajikan kajian pustaka yang mendukung teori pada variabel Y yaitu Kinerja mengajar guru. dan variabel X yaitu kepemimpinan Transformasional kepala sekolah.

BAB Ketiga, berisi penjabaran yang rinci mengenai metodelogi penelitian yang terdiri dari lokasi dan subjek populasi/sampel penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrument

penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB Keempat, merupakan hasil penelitian dan pembahasan penelitian akan mengurai hasil perhitungan yang diperoleh melalui pengumpulan data / angket terhadap indikator-indikator variabel X (Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah) dan variabel Y (kinerja mengajar guru).

BAB Lima, berisi kesimpulan dan saran. Bagian penutup dari struktur skripsi ini terdiri dari daftar pustaka dan daftar lampiran-lampiran yang dibutuhkan untuk melengkapi dan memperlancar penelitian.