

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Kehadiran nilai menjadi bermakna apabila nilai tersebut diaplikasikan dalam setiap aspek kehidupan, baik bermasyarakat maupun organisasi tidak akan lepas dari nilai yang berlaku dan muncul. Nilai yang melekat pada lembaga pendidikan (sekolah) berupa tujuan pendidikan yang diwujudkan dalam setiap aktivitas pembelajaran sebagai upaya mewujudkan manusia terdidik. Hasil yang diharapkan dari proses pendidikan seperti tercantum pada undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 2 bahwa: “pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman”. Dengan tujuan, pasal 3 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 bertanggung jawab.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu membangun nilai dan norma bersama anggotanya, nilai penting dalam organisasi sebagai acuan bergeraknya seluruh anggota organisasi kearah pencapaian tujuan. Value atau nilai diartikan sebagai keyakinan yang berkaitan dengan tingkah laku berdasarkan kepentingannya sesuai dengan derajat kebutuhannya Schwart (1994) mengatakan bahwa nilai adalah (1) suatu keyakinan, (2) berkaitan dengan cara bertingkah laku atau tujuan akhir tertentu, (3) melampaui situasi spesifik, (4) mengarahkan seleksi atau evaluasi terhadap tingkah laku, individu, dan kejadian-kejadian, serta (5) tersusun berdasarkan derajat kepentingannya.

Pemahaman tentang nilai sangat ditentukan oleh bagaimana pemahaman tentang nilai itu terbentuk. Ada nilai yang diinginkan dan sangat diinginkan, dan dalam konteks interaksi dalam kelompok ada nilai yang tidak diinginkan karena tidak berkesesuaian. Jadi nilai adalah prinsip dasar yang menjadi pegangan setiap orang dalam hidup dan kehidupannya. Proses pembentukan nilai terjadi ketika interaksi antar manusia terjadi, dimana nilai dalam fungsi sehari-hari menjadi pedoman orang berperilaku dan mengarahkan orang untuk berperilaku. Ketika organisasi tanpa bentuk nilai yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi tidak akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik dan kehilangan makna atas apa sebenarnya yang diperoleh.

Tergambarkan bahwa proses pendidikan yang berlangsung dalam sekolah penuh dengan nilai, interaksi antara guru-murid, guru-guru, murid-murid, dan anggota lainnya harus mengacu pada nilai filosofis pendidikan, dimana transformasi ilmu pengetahuan, sikap dan keterampilan terjadi. Menurut Vinnamaki (2009, hlm. 2) Kepemimpinan yang berbasis nilai menetapkan fungsi pemimpin untuk membawa nilai-nilai ke dalam hubungan tersebut selanjutnya McCuddy, (2006, hlm. 1) mengemukakan bahwa:

Kepemimpinan berbasis nilai, yaitu kepemimpinan yang mencerminkan dasar moral yang mendasari keputusan pengelolaan dan tindakannya dapat dipahami bahwa kepemimpinan berbasis nilai membangun hubungan dan menggerakkan organisasi dilandasi oleh nilai inti "roh" yang sedemikian kukuh yang diyakini dalam setiap pengelolaan tindakannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu membangun nilai dan norma bersama anggotanya, menyelaraskan nilai-nilai individu dengan nilai organisasi dimana nilai dalam fungsi sehari-hari menjadi pedoman dan mengarahkan orang berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi (Suryana, 2012. hlm 52).

Nilai tersebut disadari atau tidak menjadi dasar bagi individu dalam menjalankan setiap aktivitas disekolah. Nilai yang berkembang pada lingkup sekolah disatu sisi merupakan potensi yang dapat diberdayakan sebagai kekuatan sekolah dalam membangun budaya atau iklim untuk menggerakkan individu yang lebih baik dari sebelumnya. Kesuksesan pelaksanaan kegiatan

belajar mengajar tidak lepas dari peraturan-peraturan yang dibuat oleh pimpinan dari sekolah yang bersangkutan. Ini berarti kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan arah kesuksesan dari sekolah itu sendiri dan merupakan penanggung jawab atas berhasil tidaknya sekolah dalam mencapai tujuan sedangkan guru adalah pelaksana langsung penyelenggara proses pembelajaran di sekolah. Agar proses pembelajaran semakin baik, perlunya kepala sekolah yang sungguh-sungguh mampu mengarahkan, memotivasi, menggerakkan para guru dalam melaksanakan aktivitasnya di sekolah.

Kepala sekolah dalam mengarahkan dan menggerakkan guru, kiranya memperhatikan kegiatan guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, berusaha memperhatikan dan melaksanakan fungsi dan tugas kepala sekolah sebagai seorang pemimpin. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu membangun nilai dan norma bersama anggotanya. Nilai penting ada dalam organisasi sebagai acuan bergeraknya seluruh anggota organisasi kearah pencapaian tujuan. Dalam hal ini kepala sekolah memiliki andil dalam membentuk budaya organisasi sekolah termasuk kinerja guru. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Rachman Natawijaya (2006, hlm 22) secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa. Menurut Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa :

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Setiap kepala sekolah dasar sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya, agar kepala sekolah dasar dapat mempengaruhi bawahannya harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan. Lebih jauh kepala sekolah sebagai pimpinan harus mengetahui kinerja guru-gurunya. Karena kinerja paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah dasar, hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lain. Sedangkan bagi guru penilaian dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sehingga secara berkala hendaknya mengadakan penilaian kinerja guru-gurunya. Dengan adanya penilaian kinerja kepala sekolah akan memperoleh informasi tentang keberhasilan atau kegagalan gurunya dalam menjalankan tugas masing-masing. Kinerja penting untuk diteliti, karena ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi/sekolah adalah kinerja atau pelaksanaan pekerjaannya, sehingga kemajuan sekolah banyak dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya.

Saat ini kenyataannya, kinerja guru banyak menjadi sorotan dan masalah di lapangan, berbagai fakta menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru

saat ini belum optimal. Hal tersebut dibuktikan dengan munculnya berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru saat ini.

Salah satu permasalahan kinerja guru dalam hal ini dapat dilihat melalui kinerjanya dalam mengajar. E. Mulyasa (2005) mengatakan beberapa kesalahan-kesalahan yang dilakukan guru dalam proses pembelajarannya diantaranya :

(1) Mengambil jalan pintas dalam pembelajaran, (2) menunggu pesertadidik berperilaku negatif, (3) menggunakan *destructive discipline*, (4) mengabaikan kebutuhan-kebutuhan khusus (perbedaan individu) peserta didik, (5) merasa diri paling pandai di kelasnya, (6) tidak adil (diskriminatif), serta memaksa hal peserta didik.

Dari pendapat diatas dapat dikemukakan kembali bahwa permasalahan kinerja guru yaitu pertama kurangnya kemampuan guru dalam mengatur alur pembelajaran dikelas, guru hanya bisa mengambil cara instan untuk melaksanakan pembelajaran tanpa adanya proses pembelajaran yang jelas dan terstruktur. Kedua, guru tidak dapat mencegah kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh siswa, hanya bertindak ketika siswa melakukan kesalahan. Ketiga, guru tidak dapat menerapkan ketika pembelajaran berlangsung. Keempat, tidak memahami perbedaan pesertadidik sehingga guru tidak mengetahui karakteristik setiap individunya. Kelima, tidak memberikan kesempatan pada siswa untuk berpendapat. Keenam, guru membedakan siswa yang satu dengan yang lainnya serta memaksakan siswa untuk mengikuti setiap keinginannya. Maka dari penjabaran masalah tersebut dapat dikatakan bahwa seorang guru belum memiliki kinerja yang baik, dengan masalah tersebut dapat menyebabkan kualitas pendidikan yang buruk.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Tugas Profesional guru mencakup suatu kegiatan berantai dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Selain itu guru juga dituntut untuk memiliki pemahaman wawasan kependidikan,

pemahaman terhadap peserta didik serta harus mampu mengembangkan potensi peserta didik

Mengingat pentingnya peranan guru, maka kinerja guru harus selalu dikontrol dan ditingkatkan, Sayangnya, dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih banyak yang kurang profesional. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru di hadapan siswa. Guru berusaha menampilkan kinerja terbaiknya, baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Fenomena kurang optimalnya kinerja guru seperti di atas sangat menarik mengingat guru adalah faktor kunci di dalam proses pembelajaran yang sangat menentukan kualitas sumber daya manusia. Faktor-faktor utama penyebab rendahnya kinerja guru harus diungkap dan diatasi. Terdapat pengaruh yang rendah antara kepemimpinan berbasis nilai dengan kinerja guru, ini disebabkan oleh kurangnya hubungan yang terjalin antara kepala sekolah dengan guru di sd swasta se-Kota Bandung, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah tidak memberikan pengaruh yang besar. Faktor yang mendukung kinerja guru di dorong oleh faktor motivasi, dan faktor kemampuan yang dimiliki guru itu sendiri

Berdasarkan data-data diatas penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut melakukan penelitian mengenai Kepemimpinan berbasis nilai kepala sekolah terhadap Kinerja Guru. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Di SD Swasta se-Kota Bandung.

B. Rumusan masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian untuk membatasi masalah agar tidak terlalu luas dan agar tidak keluar dari ruang lingkup permasalahan. Menurut Sugiyono (2011, hlm. 55) berpendapat bahwa : “Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Berdasarkan

identifikasi masalah di atas, penulis menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berbasis nilai kepala sekolah sudah maksimal ?
2. Bagaimana kinerja guru di SD Swasta se-KotaBandung ?
3. Apakah terdapat Pengaruh yang positif antara Kepemimpinan Berbasis Nilai Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Swasta se-kota Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini di bagi menjadi dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran umum dan mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah Berbasis Nilai terhadap Kinerja Guru di SD Swasta se-kota Bandung

2. Tujuan Khusus

Adapun secara khusus yang ingin di capai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk memperoleh informasi mengenai kepemimpinan berbasis nilai kepala sekolah di Sekolah Dasar Swasta se-Kota Bandung
- b) Untuk memperoleh informasi mengenai Kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta se-Kota Bandung.
- c) Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah Berbasis Nilai terhadap Kinerja Guru di SD Swasta se-kota Bandung

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dirumuskan ke dalam dua bagian, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini akan menggambarkan mengenai bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah Berbasis Nilai terhadap Kinerja Guru di SD Swasta se-kota Bandung

2. Manfaat Kontekstual

a) Bagi Peneliti

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini, akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah Berbasis Nilai terhadap Kinerja Guru di SD Swasta se-kota Bandung

b) Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pemikiran dan masukan bagi sekolah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berbasis nilai terhadap kemajuan sekolah Bagi Pendidikan

c) Bagi Pendiidkan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru bagi bidang keilmuan Departemen Administrasi Pendidikan.

E. Struktur Skripsi

Secara garis besar struktur organisasi penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bagian atau bab, yang dimulai dari Bab I berisi Pendahuluan. Kemudian berturut-turut: Bab II berisi Kajian Pustaka, Bab III berisi Metode Penelitian, Bab IV tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan, serta Bab V berisi Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi.

Bab I PENDAHULUAN berisi beberapa sub bab, yaitu: Latar Belakang Penelitian; Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian; Tujuan Penelitian; Manfaat Penelitian; serta Struktur Organisasi Skripsi.

Bab II KAJIAN PUSTAKA terdiri dari sub bab:Konsep Program; Konsep Pembinaan siswa;Konsep Kompetensi, Konsep Standar Kompetensi

Lulusan, Sekolah Menengah Kejuruan, Standar Kompetensi Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan; Penelitian Yang Relevan; Kerangka Penelitian; dan Hipotesis Penelitian.

Bab III METODE PENELITIAN terbagi menjadi sub bab: Metode Penelitian; Definisi Operasional; Desain Penelitian; Partisipan; Populasi dan Sampel; Instrumen Penelitian; Prosedur Penelitian; dan Analisis Data.

Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN terdiri dari sub bab: Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian.

Bab V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI, terbagi menjadi sub bab: Kesimpulan; Implikasi dan Rekomendasi