

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu upaya untuk mencerdaskan bangsa sesuai amanat UUD 1945. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana yang dilakukan dalam memanusiaakan manusia agar menjadi manusia yang berkepribadian, memiliki pengetahuan serta memiliki kemampuan. Dalam hal ini pendidikan menjadi faktor pendukung manusia mengatasi segala persoalan kehidupan baik dalam lingkungan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan yang dapat membangun bangsa kearah lebih baik adalah pendidikan yang bermutu.

Pendidikan yang bermutu menjadi harapan semua pihak yang terlibat dalam pembangunan sebuah bangsa, baik langsung maupun tidak langsung, Arcaro (2007, hlm.1) menyatakan bahwa “masalah mutu merupakan permasalahan utama yang sangat penting dalam dunia pendidikan, bisnis dan pemerintahan”. Namun sayangnya dalam konteks ini kualitas sistem pendidikan indonesia masih belum optimal. Meskipun telah banyak upaya dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti.

Dalam kajian konteks penyelenggaraan pendidikan formal, khususnya di Indonesia kebermutuan lulusan pendidikan ini dapat di analisis dengan melakukan pengukuran pada bagaimana sekolah menjalankan roda organisasinya, manajemen sekolah sebagai tatalaksana keberadaan sebuah organisasi yang hidup membutuhkan suatu tatanan yang matang dalam pelaksanaannya. Namun dalam praktik manajemen pendidikan, data dan informasi hasil riset menunjukkan bahwa manajemen sekolah saat ini

mengalami masalah serius dilihat dari proses penyelenggaraan dan hasil pendidikan (Penelitian Bappenas, 2009; Penelitian Wayan Koster, 2011, Penelitian Cipi Triatna, 2014). Studi awal ini menunjukkan bahwa kondisi manajemen sekolah mengalami banyak masalah, tetapi belum disadari secara langsung oleh kepala sekolah, guru, pengawas yang membina sekolah tersebut, dan berbagai pihak terkait termasuk para penyusun kebijakan dan program di tingkat dinas pendidikan kabupaten/kota/provinsi/kementerian, sehingga upaya penyehatan manajemen sekolah tidak dilakukan secara tepat dan sistematis berdasarkan masalah yang dihadapi.

Berbagai masalah dari hasil-hasil penelitian di atas sesuai dengan hasil pemetaan mutu sebagai berikut ini.



Gambar 1.1 Rata-rata Capaian SNP Berdasarkan Standar

Sumber: Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2017, Laporan Kegiatan Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah Tahun 2016. Hal.43

Kategori	Batas Bawah	Batas Atas
Menuju SNP 1	0,00	2,04
Menuju SNP 2	2,05	3,70
Menuju SNP 3	3,71	5,06
Menuju SNP 4	5,07	6,66
SNP	6,67	7,00

Tabel 1. 1 Kategori Skor Capaian (Setditiend Dikdasmen).

Berdasarkan kriteria pemenuhan Standar Nasional Pendidikan (SNP) mengenai pengelolaan (manajemen sekolah), rata-rata pemenuhan standar pengelolaan di SD dan SMP secara nasional mencapai 3,93. Capaian ini dikategorikan sebagai “menuju SNP 3”. Artinya kondisi

pengelolaan sekolah di Indonesia masih perlu penataan dan pengembangan sehingga semua standar pengelolaan dapat terpenuhi.

Standar pengelolaan, standar proses, standar isi, standar penilaian dalam hal ini yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran merupakan *core business* dari pendidikan di sekolah, dimana guru memiliki peran yang signifikan dalam terselenggaranya proses pembelajaran yang efektif dan bermutu. Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai kegiatan akademik sekaligus dalam kegiatan pembelajaran (UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, pasal 39). Kinerja guru yang baik akan berakibat pada layanan pendidikan yang baik serta berakibat pula pada manajemen sekolah yang lebih mapan dan bermutu.

Kualitas pelayanan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran dan menata administrasi yang baik, dan kinerja guru sangat ditentukan oleh kemampuan profesional yang dimiliki guru, motivasi kerja, serta komitmen terhadap tugasnya. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyebutkan “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”.

Masalah Kinerja Guru menunjukkan masalah serius dengan Fakta di lapangan menunjukkan adanya masalah terkait penyelenggaraan pendidikan di sekolah, yang terdapat dalam kutipan wartabasa.com :

Hasil UKG yang diselenggarakan pada November 2015 lalu menunjukkan bahwa separuh dari 2,9 juta guru meraih nilai di bawah standar yang

ditetapkan yakni 5,5. Nilai rata-rata hasil UKG di seluruh Indonesia adalah 53,02. Terdapat tujuh daerah yang memiliki nilai rerata tinggi yakni Jawa Tengah dengan nilai rerata 61,52, DKI Jakarta 60,78, Jawa Timur 58,94, Bali 58,22, Bangka Belitung 56,94, Jawa Barat dengan nilai rerata 56,91, dan Kepulauan Riau dengan nilai rerata 56,57. (Dirjen GTK, 20 Maret 2016)

Rendahnya kinerja guru tercermin pula dari sisi motivasi guru untuk mengajar di dalam kelas yang masih kurang dengan fakta dilapangan Menurut David Harding dari hasil penelitian ACDP (Analytical and Capacity Development Partnership) mengungkapkan :

Kami menemukan ada 10 % guru yang tidak hadir di sekolah, sementara ada 14 % guru yang hadir di sekolah tetapi tidak hadir di kelas, David menyarankan, perlu adanya mekanisme kontrol untuk rekrutmen guru, khususnya guru honorer di sekolah karena juga terkait dengan anggaran dari pemerintah.

Sementara itu penelitian dari ICW (Indonesia Corruption Watch), mengungkapkan:

Penataan pemerataan guru harus efektif dilaksanakan, harus ada sanksi bagi daerah yang tidak melaksanakan dan ada pemberian insentif bagi daerah yang berhasil mengimplementasikan penataan distribusi guru, jika perlu kuota guru PNS diberikan kepada daerah yang penataan guru di daerahnya sudah berhasil dilaksanakan, masih ada sekitar 51% guru yang belum disertifikasi dengan strategi pengembangan profesi yang baik, melalui UKG Indonesia sukses memiliki alat untuk mengukur guru, hanya ukurannya tidak cukup di atas kertas atau di atas komputer, ***keterampilan guru mengajar di kelas perlu diperhatikan.***

Penelitian ini mengambil lokasi penelitian di seluruh sekolah SMP se- kota Cimahi. Cimahi sebagai kota penyangga dari ibu kota provinsi Jawa Barat memiliki Visi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga tahun 2012-2017, yaitu “.....terwujudnya pendidikan yang berkualitas menuju masyarakat cerdas dan berdaya saing”, namun dalam pelaksanaan pendidikan ada beberapa masalah diantaranya terkait kinerja guru yang menjadi sorotan setelah diadakannya UKG pada tahun 2015 yang dilakukan secara serentak di seluruh Indonesia, dimana hasil UKG menjadi perhatian serius pula untuk pemkot kota Cimahi

yang menjadi tempat penelitian kali ini, hal tersebut sesuai dengan analisis yang dilakukan Pemkot Cimahi yang mengungkapkan bahwa :

Analisis yang dilakukan oleh pemerintah Kota Cimahi terhadap hasil uji kompetensi guru (UKG) menunjukkan sejumlah kelemahan profesional guru. Kelemahan terutama terlihat dalam kekurangmampuan sejumlah guru dalam mempersiapkan pembelajaran aktif dan membuat lembar kerja dengan pertanyaan tingkat-tinggi yang mampu menantang daya kreasi dan kemampuan akademik siswa.

Data dan fakta diatas membutuhkan penangan serius dalam pembenahan dan pemberian solusi tentang kinerja guru untuk keberlangsungan kegiatan pendidikan yang lebih baik lagi. Triatna (2015, hlm.61) memandang enam komponen kritis mengenai kapasitas organisasi apabila ingin efektif dalam mencapai tujuannya, yaitu : *mission, vision, and strategy* (misi, visi, dan strategi); ***governance dan leadership*** (tata kelola dan kepemimpinan); *internal operations and management* (operasi internal dan manajemen); *program delivery and impact* (pengemasan program dan dampak); dan *strategi relationships* (hubungan strategis). Fred M. Hechinger pernah menyatakan:

Saya tidak pernah melihat sekolah yang bagus dipimpin oleh kepala sekolah yang buruk dan sekolah buruk dipimpin oleh kepala sekolah yang buruk. Saya juga menemukan sekolah yang gagal berubah menjadi sukses, sebaliknya sekolah yang sukses tiba-tiba menurun kualitasnya. Naik atau turunnya kualitas sekolah sangat tergantung kepada kualitas kepala sekolahnya.

Pemimpin sekolah bukan manajer sebuah unit produksi yang menghasilkan barang mati, seperti manager pabrik yang menghasilkan sepatu, misalnya. Lebih dari pada manajer lainnya, pemimpin sekolah yang bertanggung jawab menciptakan lingkungan belajar yang kondusif yang memungkinkan peserta didik terlayani dengan baik. Perkerjaan pemimpin sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah tidak pernah ringan. Sudah sekian lama mengalami permasalahan dengan berbagai upaya perbaikan dari pemerintah namun belum mampu mengatasi kerumitan tersebut. Sudah sejak lama para pemimpin sekolah berhadapan dengan situasi dimana mereka lebih banyak tergantung pada konteks dan perkerjaan yang tidak membawa perubahan berarti kepada sekolah dimana sebenarnya sekolah sering berada

pada posisi yang benar – benar memerlukan sosok kepemimpinan sekolah yang sebenarnya.

Sejalan dengan semakin berkembangnya masalah yang di hadapi oleh sekolah, maka meningkat pula tuntutan terhadap para pimpinan sekolah. Mereka diharapkan mampu melaksanakan fungsinya baik sebagai *manajer* dan *leader*. Sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, kepala sekolah memiliki tanggungjawab legal untuk mengembangkan staf, kurikulum, dan pelaksanaan pendidikan di sekolahnya. Di sinilah, efektifitas kepemimpinan kepala sekolah tergantung kepada kemampuan mereka bekerjasama dengan guru dan staf, serta kemampuannya mengendalikan pengelolaan anggaran, pengembangan staf, pengembangan kurikulum, padagogi, dan assessmen.

Persoalan belum optimalnya kinerja guru sangat berkaitan dengan kepemimpinan dari seorang kepala sekolah, kepemimpinan sekolah merupakan unsur penggerak yang paling mumpuni untuk memecahkan masalah dalam manajemen suatu organisasi. Kepemimpinan Sekolah yang senantiasa siap menjadi pengaruh yang dapat membawa organisasi pada tujuan yang telah di tetapkan, kepemimpinan sekolah yang sehat merupakan kepemimpinan yang diharapkan memberi pengaruh dalam membangun kesiapan sekolah dalam mencapai tujuan sekolah pada khususnya, dengan daya kesiapan yang dimiliki oleh sekolah, sekolah tersebut dikategorikan sebagai organisasi sehat.

Penelitian Kriser dan Rummel kemudian menyimpulkan hasil penelitiannya dengan memberikan batasan tentang sekolah sehat yaitu :

Sekolah yang dapat terhindar dari tekanan masyarakat dan orangtua, integritas lembaga sekolah yang kuat, perilaku kepala sekolah yang dinamis dalam mendukung guru dengan pertimbangan tinggi, dapat mempengaruhi atasan atau pihak lain dalam mengefektifkan sekolah, komitmen guru cukup kuat dalam bertugas dan saling percaya, motivasi siswa sangat kuat untuk berprestasi dan saling menghargai (pengaruh akademik yang tinggi), dukungan sumberdaya cukup kuat.

Kepemimpinan kepala sekolah yang sehat bergerak untuk menjadikan sekolah yang sehat pula, yang mampu berani memberi dukungan dan stimulus semua unsur yang ada di sekolah untuk mandiri, mempunyai tanggungjawab dan berprestasi.

Dengan latar belakang permasalahan yang uraikan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesehatan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru SMP/MTs se – Kota Cimahi”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Secara umum permasalahan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kesehatan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru di SMP/MTs se-Kota Cimahi. Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kesehatan kepemimpinan kepala sekolah di SMP/MTs se-Kota Cimahi?
2. Bagaimana gambaran kinerja mengajar guru di SMP/MTs se- Kota Cimahi?
3. Bagaimana pengaruh kesehatan Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru di SMP/MTs se - Kota Cimahi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Inti dari Penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui gambaran pengaruh kesehatan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP/MTs se-Kota Cimahi.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang :

- a. Untuk menggambarkan kesehatan kepemimpinan kepala sekolah SMP/MTs se-Kota Cimahi.
- b. Untuk menggambarkan kinerja mengajar guru di SMP/MTs se- Kota Cimahi.

- c. Untuk menggambarkan pengaruh kesehatan Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru di SMP/MTs se- Kota Cimahi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk Memberi masukan dalam mengembangkan konsep tentang kesehatan kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya peningkatan kinerja mengajar guru

2. Manfaat secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi diri bagi sekolah dan masukan dalam menjalankan manajemen sekolah dengan efektif melalui kesehatan kepemimpinan kepala sekolah serta dapat meningkatkan kinerja mengajar guru di lingkungan SMP/MTs se – Kota Cimahi

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memudahkan pembaca melihat dan memahami isi dari laporan penelitian ini penulis mengurutkan sistematika Penulisan Skripsi Pengaruh Kesehatan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja mengajar Guru di SMP/MTs se- Kota Cimahi adalah sebagai berikut :

- Bab I** : Pendahuluan berisi uraian mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur Organisasi Skripsi
- Bab II** : Kajian Pustaka, berisi konsep – konsep dan teori – teori yang melandasi penelitian yang dilakukan, yang di peroleh dari buku dan sumber – sumber lain yang mendukung, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

- Bab III** : Metode penelitian, berisi penjabaran yang merinci mengenai Desain Penelitian, Populasi, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, Pengujian Validitas dan Reliabilitas, teknik Pengumpulan Data, teknik Analisa Data.
- Bab IV** : Hasil penelitian dan Pembahasan, memuat pengolahan atau analisis data beserta pembahasan atau analisis hasil temuan di lapangan dengan pemaparan dan pembahasan data yang disajikan.
- Bab V** : Kesimpulan dan saran, menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian

Daftar Pustaka

Lampiran – Lampiran