

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu syarat mutlak dalam mencapai tujuan pembangunan Nasional. Salah satu upaya pemerintah di dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendidikan, karena pendidikan dipandang sebagai salah satu kunci utama dalam mengatasi masa depan. Dengan demikian kualitas pendidikan harus dilaksanakan secara sistematis serta terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan (IMTAK).

Akan tetapi pada kenyataannya pendidikan di Indonesia hingga saat ini sedang dalam kondisi kritis. Hal ini didasarkan atas kajian hasil survey yang dilakukan *United Nations Educational Scientific and Cultural Organization* (UNESCO) pada tahun 2011 terhadap kualitas pendidikan di negara-negara berkembang di Asia Pacific, salah satu hasilnya adalah Indonesia menempati peringkat 10 dari 14 negara (Bappenas, 2012). Maka, untuk itu Sekolah Menengah Kejuruan harus mampu berperan sebagai salah satu lembaga pendidikan yang bermutu dan berkualitas.

Menelusuri krisis pendidikan nasional yang bermutu rendah sulit rasanya kita menetapkan salah satu penyebabnya yang pasti, tetapi penulusurannya akan sampai pada bagian terpenting kegiatan di sekolah, yaitu penyelenggaraan belajar yang ditangani oleh guru harus diperhatikan. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu komponen dalam proses pendidikan dituntut agar memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru sering menjadi tumpuan dalam mencapai harapan kualitas lulusan

lembaga pendidikan. Oleh karena itu kehadiran guru dalam proses belajar mengajar masih tetap memegang peranan penting.

Dalam sistem pendidikan dan pembelajaran dewasa ini kehadiran guru dalam proses belajar mengajar masih tetap memegang peranan penting. Peran guru dalam proses belajar mengajar belum dapat digantikan sekalipun oleh komputer yang paling modern (Udin Syaefudin Saud, 2011:43).

Kualitas pendidikan salah satunya dipengaruhi oleh kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, salah satu cermin peningkatan mutu pendidikan di sekolah adalah prestasi guru dalam meningkatkan mutu lulusan yang produktif, dengan semangat kinerja mengajar guru yang tinggi akan menciptakan lulusan dengan kualitas yang bagus (Mulyasa, 2003:140).

Kinerja atau *performance* diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, atau unjuk kerja (Mulyasa, 2003:136). Sedangkan Nanang Fatah (2001:19) menyatakan kinerja sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Dari beberapa pengertian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan kerja, unjuk kerja, serta hasil kerja yang dicapai oleh seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Kinerja mengajar guru adalah kemampuan seorang guru untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam proses belajar mengajar guru berperan sebagai perancang, pelaksana, pengawas sekaligus evaluator pembelajaran, artinya bahwa guru bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan pembelajaran di sekolah. Melalui guru akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, kematangan emosional, keterampilan, dan moral spiritual. Menurut Jean D. Grambs dan C. Morris McClare dalam Hamzah B. Uno (2007:15) bahwa: "*teachers are those*

persons who consciously direct the experiences and behavior of an individual so that education takes places."

Pada kenyataannya kinerja mengajar guru masih perlu dikembangkan dan ditingkatkan, hal ini diperkuat dari hasil survey yang dilakukan oleh UNESCO, untuk kualitas guru di Indonesia berada pada level 14 dari 14 negara berkembang. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi dan kinerja guru di Indonesia jauh dari harapan sosok pendidik yang mampu membawa siswanya berkualitas (Bappenas, 2012).

Dengan demikian maka guru adalah orang yang secara sadar bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Guru harus memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Berkenaan dengan hal tersebut, Gibson et al. dalam Sunarjono (2012:5) secara lebih komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu: pertama, variabel individu yang meliputi: (a) kemampuan/keterampilan, (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman); kedua variabel organisasi, yang meliputi (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur, (e) desain pekerjaan; ketiga variabel individu (psikologis), meliputi: (a) mental/intelektual, (b) persepsi, (c) sikap, (d) kepribadian, (e) belajar, (f) motivasi.

Di samping itu Sutermeister dalam Sunarjono (2012:6) juga mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, di antaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya.

Oleh karena itu, jika sekolah menginginkan guru dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan kinerja mengajar yang tinggi, maka di antaranya harus memerankan

faktor organisasi (kepemimpinan) dan faktor psikologis (motivasi). Dalam hal ini, peneliti ingin fokus pada kepemimpinan transformasional sebagai model kepemimpinan dan motivasi berprestasi guru sebagai bagian dari motivasi kerja.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara langsung maupun tidak langsung berperan bagi kinerja mengajar guru. Melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah, maka seluruh sumber daya yang dimiliki dapat tergerakkan dengan baik termasuk kinerja mengajar guru. Dalam menjalankan kepemimpinannya di sekolah, kepala sekolah berperan sebagai pembimbing dan pendidik yang baik bagi warga sekolah, khususnya bagi guru dalam menjalankan kinerja mengajar guru.

Kepemimpinan tersebut harus mampu memberi semangat atau memotivasi kepada para bawahannya dengan cara memberikan inspirasi kreativitas mereka dalam bekerja. Pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus mampu mempraktikkan inovasi-inovasi, mampu memberdayakan seluruh bawahannya dan sekolah sebagai organisasi pendidikan ke dalam suatu perubahan cara berpikir, pengembangan visi dan misi dengan memanfaatkan bakat, keahlian, dan kemampuan bawahannya.

Kepemimpinan (*Leadership*) menurut Gary Yukl (2001:345) merupakan proses mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk pencapaian tujuan organisasi. Dalam kepemimpinan terdapat model-model kepemimpinan sebagai alat dalam mengelola organisasi, di antaranya model kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun (Bass dalam Gary Yukl, 2010:306). Selanjutnya Engkoswara dan Aan (2010:193) yang menjelaskan bahwa pemimpin transformasional berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada,

berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat dan semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

Berdasarkan itu, kepala sekolah sebagai pemimpin, harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya untuk mencapai tujuan sekolah. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberi nasehat kepada warga sekolah, memberi dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, dan seterusnya. Kepala sekolah juga harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat nilai, yaitu pembinaan mental, pembinaan moral, pembinaan fisik, pembinaan artistik (Wahjusumidjo, 2003:95).

Di samping kajian teori dan fakta lapangan di atas, penelitian terdahulu menguatkan asumsi peneliti bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Misalnya yang dilakukan oleh Munawaroh (2011:143), dimana hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada SMK Negeri di Kabupaten Bandung Barat diharapkan dapat memfasilitasi guru untuk mengembangkan kompetensinya, serta mampu memotivasi kinerja mengajar guru menjadi lebih baik lagi.

Selain kepemimpinan transformasional kepala sekolah, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru adalah motivasi berprestasi guru. Diasumsikan bahwa motivasi berprestasi yang baik dari guru akan menghasilkan kinerja mengajar guru yang baik pula. Menurut Cascio dalam Sunarjono (2012:5) abilitas dan motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Abilitas seseorang dapat ditentukan oleh skill dan pengetahuan, sedangkan skill dapat dipengaruhi oleh

kecakapan. Kepribadian dan pengetahuan dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman latihan dan minat.

Motivasi pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai motivasi internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga motivasi eksternal. Faktor-faktor motivasi tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negatif bagi seorang guru.

Mangkunegara (2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi berprestasi guru bisa diartikan sebagai dorongan mental yang tinggi yang dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan sekolah. Kaitannya dengan kinerja mengajar guru, motivasi yang tinggi dan baik memiliki peran penting untuk membantu guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas, sehingga mutu lulusan yang berkualitas tercapai.

Kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan para guru atau bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor motivasi kerja sedemikian rupa sehingga menjadi daya pendorong yang efektif (Siagian, 2006:139). Kebutuhan yang dimaksud merupakan suatu petunjuk bagi kepala sekolah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru seefektif mungkin. Secara teoritik hubungan kepemimpinan kepala sekolah itu apabila dibina dan dilaksanakan dengan baik, maka motivasi berprestasi guru akan terpenuhi. Dengan motivasi yang baik dan tinggi muncul dari diri seorang guru, maka kesadaran guru akan tugasnya dalam

melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran akan selalu terlaksana.

Pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru dikuatkan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ryssa Marlyana (2012:115) membuktikan bahwa motivasi berprestasi guru berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Ryssa menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor utama yang mendukung berhasilnya kinerja guru, dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri seorang guru maka kinerja mengajar guru akan meningkat.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu di atas, maka peneliti ingin mengungkapkan juga seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan pengalaman historis yang telah diungkapkan melalui berbagai kerja ilmiah, peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kinerja mengajar guru pada SMK Negeri di Wilayah kabupaten Bandung Barat.

Hampir semua usaha dalam upaya peningkatan mutu pendidikan seperti pembaharuan kurikulum, penerapan metode mengajar baru serta penggunaan teknologi canggih pun, pada akhirnya bergantung kepada guru. Artinya guru memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar. Di dalam proses belajar mengajar guru berperan sebagai perancang, pelaksana, sekaligus evaluator pembelajaran, artinya bahwa guru bertanggung jawab merencanakan dan melaksanakan pembelajaran di sekolah. Sehingga melalui guru akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, kematangan emosional, keterampilan, dan moral spiritual.

Namun kenyataannya kinerja mengajar guru masih perlu dikembangkan dan ditingkatkan, hal ini diperkuat dari hasil survey yang dilakukan oleh UNESCO, untuk kualitas guru di Indonesia berada pada level 14 dari 14 negara berkembang. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi dan kinerja guru di Indonesia jauh dari harapan sosok pendidik yang mampu membawa siswanya berkualitas (Bappenas, 2012).

Keberhasilan dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMK Negeri di Wilayah kabupaten Bandung Barat. Karena berdasarkan hasil studi awal di lapangan, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja mengajar guru pada SMK Negeri di Wilayah kabupaten Bandung Barat.

Hal itu diperkuat dengan pendapatnya Sutermeister dalam Sunarjono (2012:6) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks, diantaranya: latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya.

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus masalahnya adalah faktor kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan kemampuan pemimpin dalam mengelola sekolah berdasarkan keterampilan yang dimilikinya sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu guru agar mau mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya. Sehingga melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah tersebut, kinerja mengajar guru diharapkan dapat meningkat dan mampu menciptakan mutu lulusan yang baik.

Selain faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah, motivasi berprestasi guru juga sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja mengajar guru.

Melalui motivasi berprestasi guru yang tinggi, maka akan mendorong guru untuk melaksanakan kinerja mengajar yang baik.

Ryssa Marlyana (2012:115) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor utama yang mendukung berhasilnya kinerja guru, dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri seorang guru maka kinerja mengajar guru akan meningkat.

Oleh karena itu, melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru diharapkan mampu meningkatkan kinerja mengajar guru pada SMK Negeri di Wilayah kabupaten Bandung Barat, dengan demikian akan terwujud pendidikan yang berkualitas.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat? Rumusan masalah penelitian tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat.
2. Bagaimana motivasi berprestasi guru pada SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat.
3. Bagaimana kinerja mengajar guru pada SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat?

5. Seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat?
6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis:

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat.
2. Motivasi berprestasi guru pada SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat.
3. Kinerja mengajar guru pada SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru pada SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat.
5. Seberapa besar pengaruh motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat.
6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kepentingan teoritis dan praktis.

Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat antara lain:

1. Menambah wawasan dan pengetahuan (*knowledge*) tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan (*knowledge*) baru bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan jurusan dan program Administrasi Pendidikan.

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan:

a. Bagi Peneliti

Sebagai prasyarat untuk memenuhi tugas akhir pada studi peneliti untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Pendidikan di Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia. Serta hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat.

b. Bagi SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan Informasi bagi para pengelola pendidikan dalam upaya memperbaiki, meningkatkan, serta mengembangkan kinerja mengajar guru pada SMK Negeri di Wilayah Kabupaten Bandung Barat.

F. Struktur Organisasi Tesis

Untuk memudahkan pemahaman dan pemecahan masalah secara lebih terstruktur dan sistematis, maka penulis menyusun suatu bentuk penulisan sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi tesis.

Bab II: Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, Dan Hipotesis. Pada bagian ini memaparkan landasan teori berupa uraian mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini sebagai dasar pemikiran dan pemecahan masalah yang kemudian dijadikan kerangka pikir penelitian untuk selanjutnya diperoleh hipotesis penelitian.

Bab III: Metodologi Penelitian. Bab ini berisi tentang lokasi dan subjek populasi/sampel penelitian, pendekatan dan metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bagian ini berisi keseluruhan data dari hasil observasi dan kuesioner. Memaparkan hasil pengolahan data berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan serta memaparkan hasil analisis data yang dilakukan. Hasil analisis ini kemudian dilakukan pembahasan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Bab V: Kesimpulan dan Saran. Bab ini berisi penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil temuan penelitian, implikasi. Saran atau rekomendasi yang dihasilkan ditujukan kepada para pengguna hasil penelitian dan kepada peneliti berikutnya yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya.