

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Globalisasi menuntut manusia semakin maju dan berkembang untuk mengimbangi derasnya pertumbuhan ekonomi dan teknologi. Dunia bisnis, birokrasi, pendidikan dan kesejahteraan akan semakin sulit mengimbangnya jika tidak mempunyai sesuatu yang lebih baru, dan inovatif. Dalam bidang pendidikan saat ini sebuah perubahan atau sebuah inovasi itu memang sangat diperlukan agar pendidikan tidak mengalami kemunduran terhadap globalisasi ini.

Dalam Undang-Undang RI nomor 20 tahun 2003 bab II pasal 3 tentang fungsi sistem pendidikan nasional disebut 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 dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Secara makro pendidikan nasional berjalan membentuk organisasi pendidikan yang bersifat otonom sehingga mampu melakukan inovasi dalam pendidikan untuk menuju suatu lembaga yang beretika, selalu menggunakan nalar, berkemampuan komunikasi sosial yang positif dan memiliki sumber daya manusia yang sehat dan tangguh.

Sedangkan secara mikro pendidikan nasional membentuk manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, beretika (beradab dan berwawasan budaya bangsa Indonesia), memiliki nalar (maju, cakap, cerdas, inovatif, dan bertanggung jawab), berkemampuan komunikasi sosial (tertib dan sadar hukum, kooperatif dan kompetitif, demokratis), dan berbadan sehat sehingga menjadi manusia mandiri.

Selain tujuan pendidikan nasional ada pula tujuan institusional, tujuan institusional merupakan tujuan antara untuk mencapai tujuan umum yang dirumuskan dalam bentuk kompetensi lulusan setiap jenjang pendidikan, seperti standar kompetensi pendidikan dasar, menengah kejuruan, dan jenjang pendidikan tinggi.

Dalam Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bab V pasal 26 dijelaskan bahwa :

Standar kompetensi lulusan pada jenjang pendidikan dasar bertujuan untuk meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, ahlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Standar kompetensi lulusan pada satuan pendidikan menengah umum bertujuan meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, ahlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri, dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Pendidikan dapat dikatakan produktif apabila seorang pemimpin dalam mengelola pendidikan mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan tujuan pendidikan institusional tersebut dibutuhkan peran yang kuat dari seorang pemimpin lembaga pendidikan, dimana fungsi kepemimpinan tersebut merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan.

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian sentral. Karena guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas memberikan sejumlah bahan pelajaran kepada peserta didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina peserta didik agar menjadi manusia yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri.

Guru benar-benar dituntut untuk 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. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Kinerja guru merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan sekolah, baik tujuan pendidikan nasional maupun tujuan institusional sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerjanya. Namun hal ini tidak mudah dilakukan, sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja.

Unsur-unsur yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (Ability) dan motivasi (*Motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat John W. Atkinson yang dikutip oleh Wibowo (2007:99) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan. Dengan demikian, model persamaan kinerja = f (*motivasi, kemampuan*)

Faktor rendahnya kinerja guru antara lain disebabkan oleh motivasi kerja, tidak punya etos kerja yang tinggi, dan tidak produktif, sebagaimana dikemukakan oleh Sudarminta (2001) dikutip oleh Sugesti (2011:3) dalam penelitiannya "*Pengaruh Penguasaan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Produktif Administrasi Perkantoran Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen di Kabupaten Bandung Barat*" antara lain tampak dari gejala-gejala berikut :

(1) Lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan; (2) Ketidaksiharian antara bidang studi yang dipelajari guru dan yang dalam kenyataan lapangan yang diajarkan; (3) Kurang efektifnya cara pengajaran; (4) Kurangnya wibawa guru di hadapan murid; (5) Lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik yang sungguh-sungguh; semakin banyak yang kebetulan menjadi guru dan tidak betul-betul menjadi guru; (6) Kurangnya kematangan emosional, kemandirian berpikir, dan keteguhan sikap dalam cukup banyak guru sehingga dari kepribadian mereka sebenarnya tidak siap sebagai pendidik; kebanyakan guru dalam hubungan dengan murid masih hanya berfungsi sebagai pengajar dan belum sebagai pendidik.

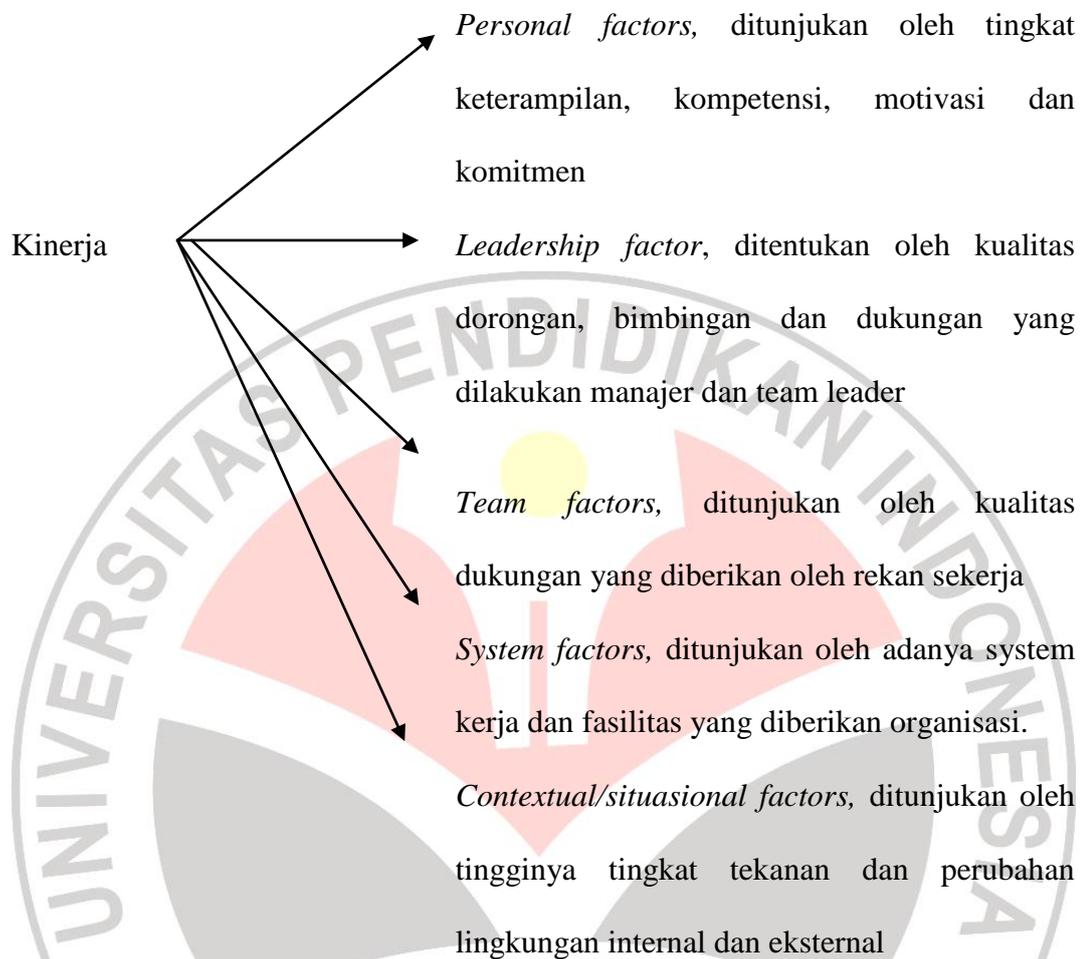
Dilihat dari gejala-gejala diatas, gejala yang menunjukkan lemahnya kinerja guru yaitu lemahnya penguasaan (kemampuan) bahan yang diajarkan, kurang efektifnya cara pengajaran, dan lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik yang sungguh-sungguh (motivasi).

Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan menjalankan tugas sebagai pengajar yaitu merencanakan program pembelajaran, melaksanakan

proses belajar mengajar, menilai proses belajar mengajar, dan dapat dilihat dari motivasi menjalankan tugas sebagai pengajar yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Selain dilihat dari gejala-gejala tersebut peneliti juga mengadakan studi pendahuluan di SMAN Kota Sukabumi melalui wawancara secara non formal dengan salah satu guru yang ada disana bahwa, masih ada beberapa guru yang belum memiliki kemampuan menjalankan tugas sebagai pengajar secara optimal, yaitu dilihat dari melaksanakan proses belajar mengajar masih ada beberapa guru yang menggunakan media yang tidak bervariasi, hanya menggunakan media yang monoton selain itu dilihat dari lemahnya motivasi menjalankan tugas sebagai pengajar dilihat dari motivasi intrinsik yaitu dalam pembuatan RPP masih ada guru yang tidak ada dorongan untuk memperbaiki RPP yang telah dibuat tahun sebelumnya, dan motivasi untuk memperbaiki metode-metode yang lama menjadi yang baru selain motivasi intrinsik dilihat juga dari motivasi ekstrinsik contohnya kurangnya dorongan untuk mengadakan pelajaran tambahan kepada siswa-siswi yang kurang memahami mengenai materi yang disampaikan, dan kurangnya motivasi untuk mengikuti seminar-seminar atau pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan belajar mengajar hal ini dikarenakan belum adanya faktor yang kuat untuk mendorong dan memperbaiki kinerja guru tersebut.

Dengan adanya masalah-masalah tersebut, menunjukkan bahwa kinerja guru harus ditingkatkan menjadi lebih baik. Dalam berbagai referensi dapat diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:



Gambar 1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Gambar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber dikembangkan dari pendapat Armstrong dan Baron (1998:16) dalam Wibowo (2007:99).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru ialah kepemimpinan kepala sekolah. Diantaranya model kepemimpinan kepala sekolah ialah kepemimpinan visioner. Hal ini sebagaimana ditegaskan oleh komariah dan triatna (2005:81) bahwa kepemimpinan begitu kuat

mempengaruhi kinerja organisasi sehingga rasional. Visi dapat mengisi kehampaan, membangkitkan semangat, menimbulkan kinerja, bahkan mewujudkan prestasi pendidikan.

Sebuah lembaga atau sekolah pastinya memiliki sebuah visi yang dibuat oleh kepala sekolah, visi ini sebagai rencana awal yang memiliki tujuan jangka panjang untuk kesuksesan sebuah lembaga. Kepemimpinan visioner menurut Robbins dalam Wahyudi (2009:25) bahwa:

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini.

Mewujudkan tujuan pendidikan tersebut dibutuhkan peran yang kuat dari seorang pemimpin lembaga pendidikan, dimana fungsi kepemimpinan tersebut merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, pimpinan lembaga yang dipimpin melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan pendidikannya.

Kepemimpinan yang bervisi bekerja dalam empat pilar sebagaimana dikatakan Nanus (2001) dalam Komariah dan Triatna (2005:93) yaitu sebagai penentu arah, sebagai agen perubahan, sebagai juru bicara, dan sebagai pelatih.

Sebuah visi pada lembaga pendidikan atau sekolah tidaklah hanya sebagai simbol-simbol saja melainkan harus diimplementasikan oleh kepala sekolah karena dengan di implementasikan dapat meningkatkan kinerja guru SMAN Se- Kota Sukabumi.

Kepemimpinan visioner ini dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru karena, kepala sekolah dapat memberikan visi yang jelas dan dapat mengimplementasikan visi yang telah dibuatnya untuk masa depan guru tersebut, sehingga memberikan motivasi terhadap peningkatan kinerja guru.

Bertitik tolak dari pemikiran dan masalah di atas, peneliti merasa tertarik untuk lebih mengetahui tentang “Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMAN Se- Kota Sukabumi.”

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

a. Konseptual :

Secara konseptual batasan masalah mengenai variabel x yaitu mengenai kepemimpinan penulis membatasinya dengan sebuah model kepemimpinan yaitu kepemimpinan visioner. Sedangkan untuk variabel y yaitu mengenai kinerja guru penulis membatasinya yaitu dilihat dari kemampuan menjalankan tugas sebagai pengajar dan motivasi dalam menjalankan tugas sebagai pengajar

b. Kontekstual :

Sedangkan secara kontekstual penulis melakukan penelitian terhadap guru dan kepala sekolah SMAN Se Kota Sukabumi.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian yang dilakukan tidak keluar dari masalah-masalah yang dibahas.

Ali, Muhammad (1987:36) mengemukakan bahwa rumusan masalah pada hakekatnya merupakan generalisasi deskripsi ruang lingkup masalah penelitian dalam pembatasan dimensi dan variabel yang tercakup didalamnya.

Dengan demikian rumusan masalah membatasi, menspesifikasi dan memperjelas masalah yang diteliti. Masalah pokok tersebut dirumuskan kedalam bagian-bagian yang lebih tegas agar tidak menimbulkan perbedaan terhadap masalah yang diteliti. Oleh karena itu maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan visioner kepala sekolah di SMAN Se-Kota Sukabumi?
2. Bagaimana kinerja guru SMAN Se- Kota Sukabumi?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN Se-Kota Sukabumi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini dikategorikan menjadi dua bagian yaitu tujuan umum, dan tujuan khusus.

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja guru SMAN Se -Kota Sukabumi.

2. Tujuan Khusus

Sedangkan tujuan khusus dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memperoleh informasi tentang kepemimpinan visioner kepala sekolah pada SMAN Se- Kota Sukabumi.
- b. Untuk memperoleh informasi tentang kinerja guru pada SMAN Se- Kota Sukabumi.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMAN Se-Kota Sukabumi.

D. Manfaat Penelitian

1. Segi Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, yaitu dalam konteks model kepemimpinan khususnya kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN se Kota Sukabumi.

2. Segi Operasioanal

a. Bagi pihak lembaga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi kepala sekolah dilapangan mengenai kepemimpinan visioner dalam menggerakkan kinerja guru. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan kepemimpinan visioner kepala sekolah yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir peneliti, khususnya dalam upaya memahami

kepemimpinan visioner kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

E. Anggapan Dasar

Seperti yang dikemukakan oleh Winarno Surakhmad (1992:93) bahwa anggapan dasar merupakan suatu titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Oleh karena itu, anggapan dasar penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Visi yang diimplementasikan oleh kepala sekolah memberikan arahan bagi kepala sekolah dalam memimpin sekolah.
2. Kinerja guru menjadi kunci utama keberhasilan pembelajaran peserta didik.
3. Tinggi rendahnya kinerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya dipengaruhi oleh kepemimpinan visioner.

F. Struktur Organisasi

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang isi skripsi ini, penulis sajikan uraian dari sistematika yang telah ditetapkan berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 4403/UN40/DT/2011 dalam sebuah buku yang berjudul “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2011” sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pendahuluan penulis sajikan pada bagian pertama isi skripsi yang didalamnya merupakan uraian dari Latar Belakang Penelitian, Identifikasi dan Perumusan Masalah yang di dalamnya berupa Batasan Masalah dan Rumusan

Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Anggaran Dasar dan Struktur Organisasi.

Bab II Kajian Pustaka, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian.

Pada bagian kedua penulis sajikan yang didalamnya yaitu Kajian Pustaka yang mendukung teori pada variabel x yaitu Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Variabel Y yaitu Kinerja Guru, Penelitian Terdahulu mengenai Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja Guru, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bagian metode penelitian penulis sajikan dalam bagian ketiga yang didalamnya yaitu Lokasi dan Subyek Populasi Penelitian, Desain Penelitian, Metode Penelitian, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian yang didalamnya terdapat kisi-kisi dari instrumen penelitian, Proses Pengembangan Instrumen, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian hasil penelitian dan Pembahasan penulis sajikan dalam bagian keempat yang didalamnya yaitu Hasil Penelitian dari variabel X Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan variabel Y Kinerja Guru, Pembahasan Hasil Penelitian yang berisi mengenai jawaban dari rumusan masalah yang diteliti.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Pada bagian kelima penulis sajikan Kesimpulan yang berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian yang menjawab rumusan masalah dan Saran yang berisi mengenai masukan-masukan yang peneliti berikan kepada pihak sekolah yaitu kepala sekolah dan guru serta kepada peneliti lain yang akan meneliti mengenai masalah kinerja guru.

Daftar Pustaka

Pada bagian terakhir penulis sajikan Daftar Pustaka yang berisi mengenai referensi-referensi yang peneliti gunakan dan sumber-sumber yang mendukung dalam skripsi ini.

