

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh berhasil atau tidaknya proses pendidikan yang selama ini dikembangkan oleh pemerintah dan organisasi sosial kemasyarakatan maupun keagamaan yang bergerak di bidang pendidikan. Selain upaya pemerintah membuat lembaga pendidikan yang berkelanjutan mulai dari pendidikan anak usia dini sampai perguruan tinggi, banyak pula organisasi sosial kemasyarakatan maupun keagamaan yang membuat lembaga pendidikan baik yang mengacu kurikulum pemerintah maupun setarap dengan itu yang pada intinya mempunyai misi yang sama yaitu meningkatkan kualitas masyarakat melalui pendidikan.

Salah satu organisasi sosial keagamaan yang berjuang dalam pendidikan adalah Muhammadiyah. Organisasi keagamaan yang telah berdiri sejak tahun 1912 ini aktif dalam proses pendidikan. Keberadaan lembaga-lembaga pendidikan yang berada di Muhammadiyah tentunya memiliki andil yang besar dalam mencetak kualitas pendidikan bangsa. Hal ini dapat dilihat dari jumlah amal usaha dalam bidang pendidikan Muhammadiyah yang tersebar di berbagai wilayah nusantara. Dalam laporan Muktamar Ke-46 Muhammadiyah di Yogyakarta, jumlah lembaga pendidikan Muhammadiyah mulai dari tingkat pendidikan anak usia dini (PAUD) sampai perguruan tinggi (PT) sebagai berikut: TK/Bustanul Athfal 4.623 unit, PAUD (6.723), SD/MI (2.257), SMP/MTs (1.748), SMA/MA (747), SMK (399), Mu'allimin/Mu'allimat (7), pondok pesantren (101), madrasah diniyah (347), sekolah luar biasa (15), dan perguruan tinggi (172).

Apabila melihat sekolah-sekolah Muhammadiyah berdasarkan kuantitas menunjukkan jumlah yang besar. Di kota Bandung saja jumlah SMP Muhammadiyah sebanyak sepuluh sekolah. Namun jika melihat hasil akreditasi

Nurul Fajar, 2014

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMP Muhammadiyah Se-Kotamadya Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sekolah tersebut secara keseluruhan belum berada pada peringkat A. Sebagaimana data dari Badan Akreditasi Provinsi Sekolah/Madrasah Provinsi Jawa Barat pada tahun 2008:

Tabel 1.1
Hasil Akreditasi SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung

No.	Nama sekolah	Peringkat Akreditasi
1.	SMP Muhammadiyah 1	B
2.	SMP Muhammadiyah 2	B
3.	SMP Muhammadiyah 3	A
4.	SMP Muhammadiyah 4	C
5.	SMP Muhammadiyah 5	B
6.	SMP Muhammadiyah 6	A
7.	SMP Muhammadiyah 7	B
8.	SMP Muhammadiyah 8	A
9.	SMP Muhammadiyah 9	A
10.	SMP Muhammadiyah 10	A

Dari data tersebut dapat disimpulkan berdasarkan tingkat akreditasi, terdapat beberapa SMP Muhammadiyah yang masih berakreditasi B bahkan C. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan mutu sekolah. Peningkatan mutu sekolah dapat dilakukan salah satunya dengan cara meningkatkan mutu komponen pesekolahan seperti yang tercakup dalam delapan komponen akreditasi sekolah berdasarkan Standar Nasional Pendidikan, meliputi:

1. Standar Isi, [Permendiknas No. 22/2006]
2. Standar Proses, [Permendiknas No. 41/2007]
3. Standar Kompetensi Lulusan, [Permendiknas No. 23/2006]
4. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, [Permendiknas No. 13/2007 tentang Kepala Sekolah, Permendiknas No. 16/2007 tentang Guru, Permendiknas No. 24/2008 tentang Tenaga Administrasi]

Nurul Fajar, 2014

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMP Muhammadiyah Se-Kotamadya Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

5. Standar Sarana dan Prasarana [Permendiknas 24/2007]
6. Standar Pengelolaan, [Permendiknas 19/2007]
7. Standar Pembiayaan, [Peraturan Pemerintah. 48/2008]
8. Standar Penilaian Pendidikan. [Permendiknas 20/2007]

Untuk meningkatkan mutu sekolah seperti yang disarankan oleh Sudarwan Danim (2007:56), yaitu dengan melibatkan lima faktor yang dominan: 1) kepemimpinan kepala sekolah; kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat, 2) siswa; pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat “ sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa, 3) guru; pelibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, lokakarya serta pelatihan, 4). kurikulum; adanya kurikulum yang ajeg/tetap tetapi dinamis, dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga *goals* (tujuan) dapat dicapai secara maksimal, 5) jaringan kerjasama; jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan/instansi sehingga output dari sekolah dapat terserap didalam dunia kerja.

Pernyataan tersebut sejalan dengan apa yang dikatakan Aaunurrahman (2009:187-195) dalam mencapai mutu sekolah selain di tentukan oleh siswa itu sendiri juga turut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berada diluar siswa yaitu: 1) faktor guru: Kehadiran guru masih menempati posisis penting, meskipun di tengah pesatnya kemajuan teknologi yang telah merambah keduinia pendidikan 2) lingkungan sosial (termasuk teman sebaya) Sebagai makhluk sosial, maka setiap siswa tidak dapat terpisahkan dari interaksi dengan lingkungannya terutama teman sebaya di sekolah. Lingkungan sosial dapat berpengaruh positif maupun negatif. 3) kurikulum sekolah merupakan panduan yang dijadikan acuan untuk mengembangkan proses pembelajaran 4) sarana dan prasarana yang berpengaruh terhadap hasil belajar siswa, yang mncakup: keadaan gedung sekolah yang tertata

Nurul Fajar, 2014

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMP Muhammadiyah Se-Kotamadya Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dengan baik, ruang perpustakaan, tersedianya fasilitas kelas, buku-buku pelajaran, media/alat bantu belajar merupakan komponen yang penting yang mendukung terwujudnya kegiatan-kegiatan belajar siswa.

Berdasarkan pendapat tersebut, salah satu faktor yang penting dan mempengaruhi mutu pendidikan adalah faktor guru, di samping faktor kepemimpinan, siswa, kurikulum, lingkungan, sarana dan prasarana, serta sinergisitas baik internal maupun eksternal di lembaga pendidikan.

Menjadi keharusan bagi lembaga-lembaga pendidikan termasuk lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Muhammadiyah agar ditopang dengan kinerja guru yang baik. Hal ini sejalan dengan yang dituliskan Mulyasa (2003: 140) “Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas pendidikan adalah kinerja guru”.

Mutu pendidikan 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 baik.

Guru berperan sangat penting dan menentukan kuantitas dan kualitas pengajaran. Dalam konteks administrasi pendidikan, Suhardan dan Nugraha suharto (2010: 10-13) menyatakan guru merupakan bagian dari sumber daya manusia (SDM) yang menentukan keberhasilan lembaga pendidikan. Karena berdasarkan fungsi guru dan tenaga kependidikan diantaranya: 1) guru sebagai agen perubahan 2) pemimpin dan pendukung nilai-nilai sosial 3) sebagai fasilitator 4) penanggung jawab hasil belajar 5) tenaga kependidikan yang menjadi suri tauladan 6) bertanggung jawab dalam meningkatkan profesionalitas kerja 6) menjunjung tinggi kode etik profesional.

Sejalan dengan pernyataan tersebut, guru bermutu menjadi variabel penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu. Udin Syaefudin Sa’ud (2008:54) bahwa “yang menjadi kunci keberhasilan dalam pengelolaan kegiatan belajar mengajar ialah kemampuan guru sebagai tenaga profesional”.

Meningkatkan mutu pendidikan dalam lembaga persekolahan sangatlah sulit jika tidak diiringi dengan peningkatan kinerja guru. Winarno Surakhmad dalam Dadang Suhardan (2010:85) menuliskan bahwa ‘usaha meningkatkan kualitas pendidikan tanpa prioritas perbaikan kualitas guru bukan saja bertentangan dengan akal sehat tetapi juga suatu kemustahilan’.

Apabila merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, terdiri dari delapan standar, yang meliputi: ”(1). Standar isi; (2) Standar proses; (3) Standar kompetensi lulusan; Standar pendidik dan tenaga kependidikan; (5) Standar sarana dan prasarana; (6) Standar pengelolaan; (7) Standar pembiayaan dan (8) Standar penilaian”. Berdasarkan standar-standar tersebut, maka penyelenggaraan pendidikan selayaknya diselenggarakan secara baik. Guru sebagai bagian dari standar pendidik dan kependidikan merupakan komponen yang penting dalam proses belajar mengajar, hal ini karena guru sebagai unsur yang langsung berhadapan dengan siswa yang bertanggung jawab berhasil atau tidaknya kegiatan belajar mengajar. Guru sebagai pribadi yang berpengaruh terhadap para siswa. Guru merupakan sosok suri tauladan. Sehingga sikap kepribadiannya harus selalu dijaga dengan baik. Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kemandirian dalam kegiatan pendidikan baik dalam organisasi sekolah tempat dia mengajar dan bergaul dengan lingkungan sekolah maupun lingkungan luar sekolah, sehingga sebutan guru yang disematkan pada seseorang haruslah dijaga dengan baik. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya. Gurulah komponen yang sangat penting dalam proses persekolahan karena sebagai orang yang langsung berhadapan dengan anak didik dalam proses belajar mengajar. Guru dituntut untuk selalu berupaya dalam proses pendidikan sekolah agar dalam menjalankan tugasnya mampu kreatif dan inovatif.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) menyatakan bahwa:

Tugas keprofesionalan Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam

kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang meliputi: 1) kompetensi pedagogik 2) kompetensi kepribadian 3) kompetensi sosial 4) kompetensi profesional.

Kompetensi yang disyaratkan dalam permendiknas di atas tentunya menjadi acuan dalam upaya meningkatkan kinerja guru sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Untuk meningkatkan kinerja guru telah dilakukan sertifikasi oleh pemerintah dengan melakukan sertifikasi guru. Meskipun hasilnya belum bermutu, tetapi paling tidak sudah ada upaya konkret yang dilakukan terhadap peningkatan profesionalisme guru. (Mulyasa 2013: 37).

Tuntutan dalam peningkatan kualitas pendidikan berimplikasi pada perlunya guru yang berkualitas pula. Apabila dalam sekolah terdapat guru-guru yang tidak berperan sebagaimana mestinya akan menimbulkan proses pendidikan yang selalu ketinggalan. Lulusan yang dihasilkan tidak berkualitas. Siswa hanya menyelesaikan haknya untuk belajar sedangkan guru hanya melaksanakan kewajibannya untuk mengajar tanpa disertai dengan niatan yang sungguh-sungguh dalam mengajar. Sehingga keburukan kinerja guru akan berimbas pada mutu pendidikan. Lembaga sekolah tempat dia mengajar tidak lagi dipercaya oleh masyarakat. Padahal dengan kinerja guru yang baik akan menghasilkan mutu pendidikan yang baik.

Davis (2007:276) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: 1) faktor individu yang terdiri dari; kemampuan dan keahlian, latar belakang, serta demografi 2) faktor psikologis; persepsi, *attitude*, *personality*, motivasi, dan pembelajaran 3) faktor organisasi yang terdiri dari; sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job desain*.

Dari ketiga faktor tersebut, terdapat dua faktor yang akan melandasi penelitian ini yaitu faktor organisasi yang berupa kepemimpinan dan faktor psikologis yang berupa motivasi. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan

Nurul Fajar, 2014

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMP Muhammadiyah Se-Kotamadya Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

komponen yang penting yang dapat meningkatkan kualitas persekolahan melalui fungsi dan perannya. Oleh karena itu diperlukan kepala sekolah yang berkompentensi. Berdasarkan Permendiknas No. 13 tahun 2007 disyaratkan lima kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan kompetensi sosial.

Kompetensi kepala sekolah dalam penelitian ini, dijabarkan pada kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan dan mengkomunikasikan program kerja serta tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang sekolah, mengelola perubahan, dan membuat inovasi. Sehingga kepemimpinan kepala sekolah difokuskan dalam *visionary leadership*. Sedangkan faktor psikologis yaitu motivasi kerja yang berupa dorongan yang terdapat pada pribadi guru dalam bekerja untuk mencapai tujuan sekolah, dikaji melalui pengaruh intrinsik dan ekstrinsik.

Kepala sekolah seharusnya mempunyai visi yang akan memposisikan dirinya dengan tepat dan mampu menyehatkan lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang bervisi ke depan mampu membuat inovasi dan perubahan terhadap para guru agar lebih mengingkat dalam kinerjanya. Perumusan strategi dan kebijakan yang tidak hanya memperhitungkan aspek kebutuhan saat itu, namun juga orientasi masa yang akan datang merupakan hal yang penting dalam perkembangan organisasi sekolah.

Istilah *visionary leadership* atau kepemimpinan visioner merupakan kepemimpinan yang menuntut agar pemimpin dapat lebih berperan dalam menentukan arah masa depan dengan visi yang jelas dan perencanaan yang matang. Kepemimpinan visioner menurut Robbins (2003: 473) “Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik tentang masa depan organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat dibanding saat ini”. Komariah dan Triatna (2010: 82) mengemukakan kepemimpinan visioner adalah:

Kemampuan pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi stakeholders yang

diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen secara personal.

Sesuai dengan indikator dalam kepemimpinan visioner, diharapkan kepala sekolah mampu mendorong para guru agar senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam kerangka visi yang telah dibuat. Komunikasi yang terjalin dengan baik selalu diupayakan agar terjadi *sharring* untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan dituntut mampu merencanakan program untuk keberlangsungan sekolah. Baik rencana yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang. Perkembangan zaman yang terus terjadi merupakan tantangan yang harus dihadapi dengan baik. Sejalan dengan hal tersebut, Hidayah (2012: 32-33) keberhasilan sekolah/madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikannya, baik mutu akademik maupun non akademik sangat tergantung pada kepala madrasah/sekolah untuk memimpin dengan visi. Sehingga dengan perannya sebagai pemimpin visioner dapat meningkatkan mutu sekolah, salah satunya dengan peningkatan kualitas guru. Namun jika kepala sekolah tidak mempunyai visi ke depan maka akan menghambat perkembangan kreativitas guru. Dalam proses mengajar, guru hanya mengajar sesuai dengan tugasnya saja dalam mengajar, mereka tidak mempunyai target yang jelas sebagai hasil dari proses pembelajaran tersebut.

Untuk memperkuat pembuktian dan sebagai landasan mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru sekolah, telah dilakukan penelitian oleh Ni Luh Putu Puji Astuti (2008: 865-868) tentang pengujian terhadap hubungan tipe kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi kerja guru dalam kaitanya dengan kinerja guru sekolah. Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa kepemimpinan berperan dan mempunyai hubungan dengan kinerja mengajar di sekolah secara signifikan.

Selain kepemimpinan, faktor motivasi kerja guru sebagai bagian dari faktor psikologis merupakan hal yang sangat penting, karena dengan adanya dorongan untuk selalu bekerja dengan baik akan menghasilkan produktifitas yang baik pula. Winardi (2007:6) mendefinisikan istilah motivasi:

Nurul Fajar, 2014

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMP Muhammadiyah Se-Kotamadya Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan sendiri atau sejumlah kekuatan luar yang berkisar pada imbalan moneter dan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif maupun negative tergantung pada situasi dan kondisi yang bersangkutan, kekuatan potensial tersebut adalah keinginan, kebutuhan dan perasaan takut.

Motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja, rasa senang dan bangga bisa melakukan pekerjaan yang kreatif, mampu melaksanakan tugas dengan sempurna dan dapat mengatasi segala bentuk kesulitan ditengah kondisi yang sedang mengalami depresi.

Baik atau tidaknya seorang guru mengajar tentunya ada faktor motivasi yang berada dalam guru tersebut, begitupun pentingnya faktor motivasi guru seperti disampaikan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 61):

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.

Pernyataan tersebut, mengindikasikan bahwa keberadaan motivasi kerja guru merupakan hal yang penting. Guru yang bekerja tanpa motivasi kerja akan menghambat tujuan sekolah dalam rangka menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Penelitian tentang motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti yang telah dilakukan oleh Ida Iriani (2010: 561-569) yang menyatakan bahwa secara simultan variabel X1 dan X2 yang merupakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik dan X3 disiplin kerja masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan Kabupaten Sambas.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut, peneliti mengadakan penelitian ini sebagai penguat apa yang telah dilakukan peneliti sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja mengajar guru.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, bahwa kualitas pendidikan tercermin dalam mutu sekolah. Keberadaan tingkat akreditasi sekolah-sekolah Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung belum pada tarap memuaskan, hal ini dapat dilihat dari data yang disampaikan oleh Badan Akreditasi Provinsi Sekolah/Madrasah Provinsi Jawa Barat pada tahun 2008 yang menyatakan hanya lima sekolah yang terakreditasi A, yaitu SMP Muhammadiyah 3, 6, 8, 9, 10 sedangkan SMP Muhammadiyah 1, 2, 5, 7 terakreditasi B dan SMP Muhammadiyah 4 terakreditasi C.

Sebagai upaya untuk meningkatkan mutu sekolah, maka diperlukan kinerja guru yang baik. Salah satu caranya dengan melakukan penilaian kinerja guru, yang kemudian dicari jalan keluar untuk menentukan langkah-langkah yang dapat memperbaiki kinerja guru. Priatna dan Tito Sukanto (2013: 6) menyatakan penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi: 1) untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah 2) untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan, yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut.

Berdasarkan survey di lapangan, terdapat beberapa hal yang masih belum optimal yang berkaitan dengan kinerja mengajar guru di SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung, diantaranya: 1) guru masih belum optimal dalam mengembangkan metode pembelajaran yang variatif 2) proses belajar mengajar kurang didukung dengan alat peraga atau fasilitas pengajar 3) evaluasi pembelajaran yang belum maksimal 4) kurangnya penanganan yang serius terhadap siswa yang nilainya di bawah rata-rata. 5) guru dihadapkan pada kendala ruangan sekolah sebagai tempat mengajar, karena di beberapa sekolah Muhammadiyah di kotamadya Bandung, sekolah difungsikan tidak hanya untuk tingkat SMP saja.

Nurul Fajar, 2014

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMP Muhammadiyah Se-Kotamadya Bandung

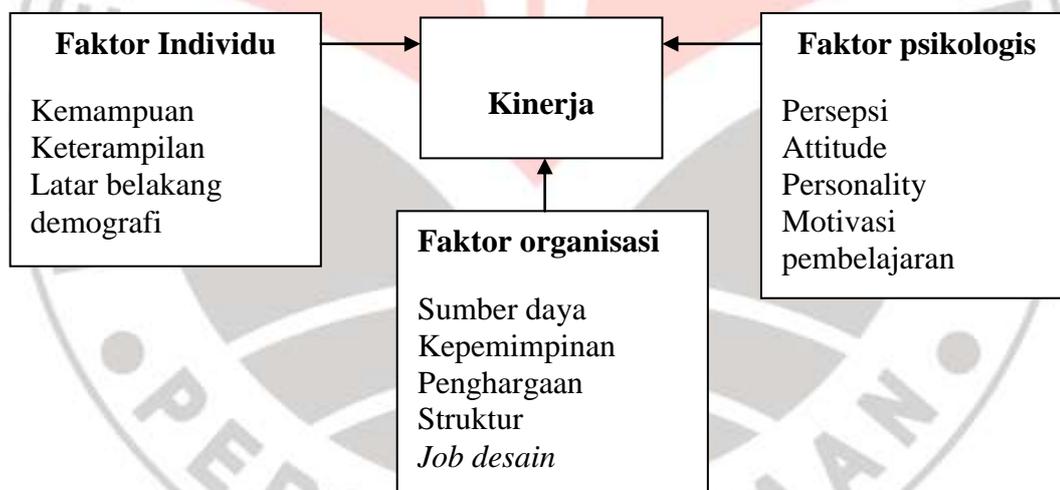
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dari beberapa kendala serta kekurangan yang dapat menurunkan kinerja guru tersebut, perlu kiranya segera ditangani karena dengan lebih meningkatkan kinerja guru, sehingga mutu pendidikan akan tercapai lebih baik.

Kepemimpinan dan motivasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja sejalan dengan apa yang diutarakan oleh Davis (2007:276) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari; kemampuan dan keahlian, latar belakang, serta demografi
2. Faktor psikologis; persepsi, *attitude*, *personality*, motivasi, dan pembelajaran
3. Faktor organisasi yang terdiri dari; sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job desain*.

Berikut bagan dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yang meliputi pengaruh individu, pengaruh organisasi dan psikologis terhadap kinerja:



Gambar 1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan gambar diatas terdapat motivasi sebagai faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian terhadap pengaruh motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti yang telah dilakukan oleh Ida Iriani (2010: 561-569) yang menyatakan bahwa motivasi baik yang bersifat instrinsik maupun ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap kinerja. Jika motivasi kerja tinggi, maka kinerja pegawai tersebut akan lebih baik.

Faktor kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian Ni Luh Putu Puji Astuti (2008: 865-868) diperoleh hasil jika kepemimpinan kepala sekolah berjalan dengan baik serta motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi, maka kinerja guru akan baik pula.

Kepemimpinan visioner kepala sekolah merupakan salah satu model kepemimpinan dalam pendidikan yang relevan dengan tuntutan *school based management* juga sesuai dengan kultur Muhammadiyah sebagai pembaharu menuntut agar kepala sekolah mampu menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada, kepala sekolah menjadi pemimpin dalam perubahan, mampu mempengaruhi dan member arahan dan dorongan agar guru dalam merumuskan, mengajar serta menetapkan target yang akan dicapai sesuai dengan visi sekolah. Sedangkan motivasi dapat menimbulkan kepuasan kerja, rasa senang dan bangga bisa melakukan pekerjaan yang kreatif, mampu melaksanakan tugas dengan sempurna dan dapat mengatasi segala bentuk kesulitan ditengah kondisi yang sedang mengalami depresi.

Berdasarkan hal tersebut, kepemimpinan visioner dan motivasi kerja harus mampu berperan dalam meningkatkan kinerja mengajar guru. Apabila kinerja mengajar guru terlaksana dengan baik, maka kualitas pendidikan yang berada di Muhammadiyah khususnya dan kualitas pendidikan nasional secara umum dapat tercapai.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi penelitian, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan visioner kepala sekolah SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja guru SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung?
3. Bagaimana kinerja mengajar guru SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung?

Nurul Fajar, 2014

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMP Muhammadiyah Se-Kotamadya Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan tersebut, maka peneliti membagi tujuan ke dalam, tujuan umum, yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung.

Tujuan khusus yang ingin dicapai peneliti diantaranya agar dapat mendeskripsikan dan menganalisis:

1. Kepemimpinan visioner kepala sekolah SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung.
2. Motivasi kerja guru SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung.
3. Kinerja mengajar guru SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung.
4. Pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung.
5. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung.
6. Pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru SMP Muhammadiyah se-Kotamadya Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat berguna secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Secara Teoritis,

Nurul Fajar, 2014

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMP Muhammadiyah Se-Kotamadya Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat dan membuktikan teori-teori yang telah ada, khususnya pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru, dan diharapkan dapat berkontribusi pada perkembangan keilmuan administrasi pendidikan, sebagai referensi dalam penelitian yang sejenis.

2. Secara Praktis,

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pada peneliti tentang pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajar guru. Selain itu juga diharapkan menjadi masukan bagi para guru dan kepala sekolah khususnya yang berada di SMP Muhammadiyah se-Kotamadya kota Bandung dan organisasi Muhammadiyah secara luas agar dalam proses belajar mengajar tercipta sikap profesionalitas guru yang ditunjukkan dengan kinerja yang baik dalam mengajar; guru mampu memaksimalkan sarana dan prasarana, guru mampu mengajar sesuai dengan kebutuhan siswa yang semakin kompleks, serta peningkatan kualitas kepala sekolah dapat menjadi pemimpin yang bervisi baik dalam meningkatkan kualitas guru. Sehingga hasil yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan bangsa.

E. Struktur Organisasi Tesis

Agar lebih tersusun secara sistematis, maka dalam penulisan tesis ini, penulis menyusun sistematika penulisan meliputi:

Bab I: Pendahuluan. Berisi latar belakang penelitian, identifikasi dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat/signifikansi penelitian, dan struktur organisasi tesis

Bab II: Terdiri dari Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, Dan Hipotesis. Pemaparan pada bagian ini meliputi landasan teori yang 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: Metode Penelitian. Pada bagian 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. Yang dibahas dalam bab ini adalah keseluruhan data dari hasil observasi dan kuesioner. Pemaparan hasil pengolahan data berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan serta pemaparan mengenai hasil analisis data yang dilakukan. Hasil analisis ini kemudian dilakukan pembahasan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Bab V: Kesimpulan dan Saran. Pada bagian ini, peneliti mengambil kesimpulan terhadap hasil temuan penelitian, implikasi. Selain itu, peneliti menuliskan saran atau rekomendasi yang dihasilkan, yang ditujukan kepada para pengguna hasil penelitian dan kepada peneliti berikutnya yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya.