

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu faktor esensial dalam menunjang kehidupan manusia, maka dari itu pendidikan menjadi kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap warga negara. Dalam suatu negara kemampuan warga dalam memenuhi kebutuhan pendidikan ditinjau dari segi tingkatannya. Tingkat pendidikan ini akan menjadi tolak ukur kemajuan suatu masyarakat dalam tatanan bernegara. Pendidikan secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses pengembangan diri individu sebagai bekal dalam melangsungkan kehidupan. Menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 dijelaskan:

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlaq mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dari definisi tersebut tampak jelas urgensi dari pendidikan yakni membentuk peserta didik untuk menjadi individu yang sempurna baik dari segi fisik maupun spiritual, hal ini diharapkan dapat membangun peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu negara.

Secara umum tujuan pendidikan adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut diperlukan peningkatan mutu secara menyeluruh dalam bidang pendidikan. Peningkatan mutu yang paling mendasar adalah pada sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam pelaksanaan pendidikan yaitu guru. Guru merupakan salah satu kualifikasi dari tenaga pendidik yang berperan dalam proses penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan formal jenjang sekolah dasar dan menengah. Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1, menyatakan bahwa:

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.

Dari definisi tersebut terlihat jelas bahwa guru memiliki peran essensial dalam hal meningkatkan kemampuan serta potensi yang dimiliki oleh murid. Dalam hal ini guru akan menjadi ujung tombak dalam mencapai tujuan dan meningkatkan mutu pendidikan. Kiranya tepat jika guru disebut menempati posisi sentral dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam menunjang hal tersebut guru akan didukung oleh kualitas kepribadian dan mutu kinerjanya.

Kinerja guru merupakan kemampuan guru untuk mencapai hasil kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Kinerja ini diimplementasikan guru dalam pembelajaran di kelas untuk menciptakan iklim, motivasi, dan prestasi belajar peserta didik. Selain itu, guru dituntut untuk mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas. Tentu dibutuhkan upaya maksimal untuk mewujudkan pembelajaran yang mengarah kepada perkembangan potensi peserta didik. Dalam hal ini guru harus memiliki kinerja yang baik sebagai cerminan kemampuannya dalam memenuhi kewajiban untuk melaksanakan tugas dengan profesional. Kewajiban guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya ini diatur dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 20, dinyatakan bahwa guru memiliki beberapa kewajiban diantaranya:

(a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (d) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; (e) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Dengan demikian peran guru sangat dominan dalam membentuk peserta didik menjadi manusia yang berkualitas.

Dengan berbagai macam tuntutan yang mengarah kepada guru serta kompleksitas tugas dan tanggung jawab yang hari ini dibebankan. Tentu pada faktanya kualitas kinerja guru tidak selamanya baik dan sesuai dengan tuntutan yang ada. Realitanya kinerja guru ini menjadi masalah tersendiri bagi penyelenggaraan pendidikan SD di kecamatan Sindangkerta kabupaten Bandung Barat. Hasil penilaian kinerja guru yang berkategori “baik” ternyata tidak sesuai dengan kinerja guru di lapangan. Penilaian angka ini tidak cukup menggambarkan

kinerja yang sebenarnya. Dari hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan salah satu pengawas bina UPTD Kecamatan Sindangkerta, didapatkan keterangan bahwa hasil nyata penilaian kinerja guru seringkali tidak memenuhi standar, berdasarkan instrumen penilaian yang ada. Dari hasil tersebut pengawas sekolah atau pengawas bina mengambil langkah solutif melalui arahan yang diberikan kepada kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas kinerja guru melalui pembinaan kinerja, agar kualitas kinerja guru dapat mengalami perbaikan bahkan peningkatan. Akan tetapi hal ini sulit dilakukan karena tidak semua kepala sekolah melaksanakan pembinaan kinerja dengan baik. Oleh karena itu, kepala sekolah dianggap mengabaikan komitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya khususnya pada pembinaan kinerja guru.

Untuk memperkuat temuan masalah pada kinerja guru ini, peneliti melakukan observasi lanjutan ke SD Negeri II Cisandawut. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, diperoleh data bahwa 30% guru di sekolah tersebut telah memenuhi standar penilaian akan tetapi pada faktanya, kinerja yang diberikan tidak sesuai dengan angka yang tertera. Kinerja tersebut tampak dari pelaksanaan tugas keprofesionalan guru berkenaan dengan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Menurut keterangan narasumber dalam aspek perencanaan pembelajaran, ada saja guru yang mengajar tanpa berbekal perencanaan pembelajaran yang jelas. Pada aspek pelaksanaan pembelajaran, guru belum mampu mengimplementasikan rencana yang telah disusun. Serta dalam aspek evaluasi, guru hanya menggunakan metode evaluasi tertulis sedangkan banyak metode evaluasi yang lebih variatif sesuai dengan kebutuhan. Masalah lainnya yaitu sebagian besar guru belum mampu mengenali karakteristik peserta didik sehingga pembelajaran yang diberikan tidak dapat dipahami secara menyeluruh. Kondisi lapangan mengindikasikan bahwa guru enggan terlibat dalam memahami pengembangan kurikulum, menyebabkan pembelajaran yang dilaksanakan di kelas terkadang tidak sesuai dengan tuntutan perkembangan kurikulum dan menghambat pencapaian tujuan institusional pendidikan. Kondisi lainnya yaitu sebagian besar guru di SD Negeri II Cisandawut tidak menunjukkan etos kerja yang tinggi, hal ini tampak dari ketidakdisiplinan guru dalam menyelesaikan tugas administrasi pembelajaran. Selanjutnya guru kurang menjalin

komunikasi yang baik dan kontinu dengan orang tua peserta didik terkait pelaporan perkembangan peserta didik di sekolah. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menyelesaikan masalah tersebut, hal ini berkaitan dengan pelaksanaan komitmen kepala sekolah untuk melaksanakan tugas supervisi kepada guru dalam bentuk pembinaan. Melalui komitmen tersebut, diharapkan dapat menjadi usaha dalam memperbaiki kualitas kinerja guru sebagai upaya menangani permasalahan yang ada.

Usaha guru dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik tidak lepas dari berbagai faktor yang membawa dampak pada kinerja guru. Menurut Saepudin & Zulfikar (2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya:

- (a) disiplin guru, menempati aspek penting dalam menunjang kesuksesan belajar peserta didik; (b) komitmen kerja guru, dalam pelaksanaan kinerja apabila aspek ini tidak dipenuhi dengan baik akan menyebabkan kualitas peserta didik yang buruk; (c) kompetensi, menjadi faktor internal yang paling utama bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya; (d) selanjutnya adalah faktor organisasi, baik dari segi pemimpin maupun lingkungan kerja yang dapat mendukung terlaksananya kinerja dengan baik.

Urgensi kinerja guru menempati posisi penting sebagai input dalam penyelenggaraan pendidikan. Perbaikan kualitas kinerja guru harus menjadi prioritas utama, mengingat kualitas pendidikan ditentukan oleh proses belajar mengajar dengan peranan strategis guru di dalamnya. Perbaikan kualitas kinerja ini perlu dilakukan baik oleh dirinya sendiri melalui peningkatan disiplin, komitmen kerja, kompetensi, maupun oleh lingkungan organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan masalah yang ditemukan oleh peneliti, perbaikan kualitas kinerja guru tidak lepas dari peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Menurut Reinhartz & Beach (dalam Usman, 2014, hlm. 407-412) mengemukakan prinsip-prinsip kepemimpinan abad ke-21, yang terdiri dari:

- (a) kepemimpinan harus dapat dipercaya (*credible*); (b) kepemimpinan harus menggunakan kebenaran; (c) kepemimpinan harus menggunakan pengetahuan nilai inti bersama; (d) kepemimpinan harus mendengarkan seluruh suara guru, staf, orang tua, dll; (e) kepemimpinan harus menghasilkan visi yang baik; (f) kepemimpinan harus berdasarkan data yang benar; (g) kepemimpinan harus memberdayakan dirinya sendiri dan orang lain, serta melibatkan orang lain dalam informasi dan pengambilan keputusan; (h) kepemimpinan melibatkan

pengidentifikasi dan perlakuan terhadap hambatan-hambatan personal dan organisasional untuk berubah.

Kepala sekolah sebagai pelaksana kepemimpinan bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, manajerial, supervisi kepada guru dalam bentuk pembinaan serta pengembangan kewirausahaan. Berdasarkan faktor-faktor dan masalah yang telah dikemukakan di atas, peneliti memfokuskan pengaruh kinerja guru berdasarkan tanggung jawab kepemimpinan kepala sekolah khususnya pada komitmen kepala sekolah dalam pembinaan kinerja.

Menurut Lubis & Jaya (2019, hlm. 9) menyatakan bahwa komitmen merupakan kesadaran yang tinggi dan kompleks dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas akan meningkatkan kesadaran dan mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Oleh karena itu komitmen merupakan bagian terpenting dalam organisasi dan memberikan dukungan dan kontribusi yang positif terhadap hasil kerja di dalam suatu organisasi. Komitmen kepala sekolah dalam pembinaan kinerja merupakan perilaku yang tertuang dalam bentuk kesungguhan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pembinaan kinerja kepada pendidik dan tenaga kependidikan dengan sebaik mungkin sebagai usaha dalam memperbaiki bahkan meningkatkan kualitas kinerja mereka serta untuk memberikan kontribusi positif terhadap institusi yang dipimpinnya. Dikarenakan kepala sekolah bertanggung jawab atas keberhasilan penyelenggaraan pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya, maka ia perlu melaksanakan tanggung jawab pembinaan kinerja kepada guru sebagai usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja guru. Kegiatan ini harus dilaksanakan secara kontinu pada aktivitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Kepala sekolah dapat melakukan pembinaan kinerja melalui peningkatan kemampuan guru dalam melakukan kegiatan pendidikan secara efektif dan efisien, hal ini ditujukan untuk memfasilitasi kinerja guru pada proses pembelajaran. Selain itu, pembinaan kinerja juga dapat dilakukan melalui kegiatan membimbing guru dalam menyiapkan perangkat ajar, melaksanakan perencanaan pembelajaran dengan baik, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru.

Selain kondisi empiris yang terjadi pada penyelenggaraan pendidikan SD di Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat, peneliti memperkuat temuan dengan hasil penelitian terkait kinerja guru.

Menurut Aprida (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru” menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah. Supervisi kepala sekolah terbukti dapat menjadi faktor dalam peningkatan kinerja guru. Hal ini dilakukan melalui kegiatan pembinaan kontinu dengan program sistematis dan terarah yang ditujukan kepada guru, khususnya agar guru dapat meningkatkan kemampuannya dalam mengembangkan pengelolaan pembelajaran yang lebih baik. Faktor lainnya yaitu motivasi kerja guru sebagai dorongan internal yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kualitas kinerja guru. Motivasi ini berkaitan dengan etos kerja yang ditunjukkan guru pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya menurut Kristiawan (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru”, menjelaskan bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi menuntut kinerja guru yang baik dan profesional dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Dalam mendukung peningkatan mutu tersebut, diperlukan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membina guru sebagai upaya untuk meningkatkan kinerjanya. Peran kepemimpinan yang dimaksud yaitu dalam pelaksanaan tugas pokok kepala sekolah sebagai pengelola institusi pendidikan. Selain itu dalam melaksanakan kepemimpinannya kepala sekolah juga dapat bekerjasama dengan pengawas untuk melakukan supervisi profesional kinerja guru dan supervisi administrasi pembelajaran di kelas. Hasil supervisi tersebut dapat menjadi bahan evaluasi dan tindak lanjut dalam upaya meningkatkan kualitas dan kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti menganalisa bahwa ada pengaruh dari komitmen kepala sekolah dalam pembinaan kinerja terhadap kinerja guru, hal ini dilihat dari aspek kompetensi dan tugas guru yang belum dilaksanakan secara maksimal. Dalam hal ini kepala sekolah dirasa harus melaksanakan tanggung jawab pembinaan dengan baik. Sehingga diperlukan komitmen kepala sekolah dalam

melaksanakan tugas tersebut. Dengan melihat kondisi dan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Kinerja Terhadap Kinerja Guru di SDN Se-Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat”.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk mendalami kajian penelitian secara lebih rinci, maka rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini adalah:

- a) Bagaimana gambaran komitmen kepala sekolah dalam pembinaan kinerja di SDN se-Kecamatan Sindangkerta?
- b) Bagaimana gambaran kinerja guru di SDN se-Kecamatan Sindangkerta?
- c) Seberapa besar pengaruh komitmen kepala sekolah dalam pembinaan kinerja terhadap kinerja guru di SDN se-Kecamatan Sindangkerta?

1.3 Batasan Masalah

Untuk memudahkan penelitian dan membatasi permasalahan dalam penelitian, maka peneliti menyusun batasan masalah secara konseptual dan kontekstual, sebagai berikut:

1.3.1 Batasan Konseptual

Dalam penelitian ini komitmen kepala sekolah dalam pembinaan kinerja yang diteliti mengacu kepada pendapat (Bafadal, 2013) terkait implementasi komitmen kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru melalui peningkatan kemampuan profesional guru, supervisi klinis, dan pembinaan moral kerja. Selanjutnya kinerja guru yang akan diteliti mengacu kepada UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 berkenaan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta membimbing dan melatih peserta didik.

1.3.2 Batasan Kontekstual

Objek dalam penelitian ini yaitu kepala sekolah di SDN se-Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat. Dengan jumlah 39 SDN, dan diambil

sampel responden kepala sekolah sebanyak 39 orang. Jumlah sampel diambil dari keseluruhan populasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan target atau sasaran yang hendak dicapai oleh peneliti sehingga penelitian akan lebih fokus dan terarah. Adapun tujuan penelitian ini terbagi menjadi dua, antara lain:

1.4.1 Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran melalui data yang valid dan reliabel mengenai kinerja guru di SDN se-Kecamatan Sindangkerta dipandang dari sudut komitmen kepala sekolah dalam pembinaan kinerja.

1.4.2 Tujuan Khusus

Adapun secara khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Memperoleh gambaran mengenai komitmen kepala sekolah dalam pembinaan kinerja di SDN se-Kecamatan Sindangkerta;
- b) Memperoleh gambaran mengenai kinerja guru di SDN se-Kecamatan Sindangkerta;
- c) Memperoleh gambaran mengenai besar angka pengaruh komitmen kepala sekolah dalam pembinaan kinerja terhadap kinerja guru di SDN se-Kecamatan Sindangkerta.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat dalam aspek berikut:

1.5.1 Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan, terutama terkait dengan perencanaan dan pelaksanaan khususnya dalam bidang kepemimpinan, komitmen organisasi, serta peningkatan kualitas kinerja tenaga pendidik. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi secara umum mengenai pengaruh komitmen kepala sekolah dalam pembinaan kinerja terhadap kinerja guru di SDN

se-Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat, serta dapat menjadi pertimbangan kajian bagi penelitian selanjutnya.

1.5.2 Praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a) Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi rekomendasi dan acuan dalam menentukan kebijakan terkait dengan pemeliharaan dan peningkatan mutu pendidikan.

b) Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi, pandangan, serta pengetahuan baru bagi kepala sekolah agar mampu menciptakan kondisi, suasana lingkungan fisik dan sosial, yang kondusif. Sehingga dapat digunakan *input* dalam meningkatkan kinerja guru melalui kebijakan-kebijakan yang mendasar kepada komitmen kepala sekolah.

c) Bagi Tenaga Pendidik

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi landasan bagi tenaga pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan arahan kepala sekolah. Hal tersebut perlu dilakukan demi tercapainya peningkatan kinerja.

d) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber ilmu dalam memperluas wawasan terkait ilmu manajemen pendidikan khususnya mengenai pengaruh komitmen kepada sekolah terhadap peningkatan kinerja guru, serta dapat menjadi rujukan untuk peneliti selanjutnya.

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013, hlm. 64) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan

data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Hipotesis penelitian adalah pengujian dua arah, yang dilakukan pada variabel. Hal ini disebabkan karena arah yang akan diteliti masih belum jelas relasi pengaruh komitmen kepala sekolah dalam pembinaan kinerja (X) terhadap kinerja guru (Y) di SDN se-Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat. Sehingga hipotesis harus diuji dengan pengujian dua arah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kepala sekolah dalam pembinaan kinerja terhadap kinerja guru.