

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan kegiatan yang kompleks, meliputi berbagai komponen yang saling berkaitan satu sama lainnya. Tetapi apapun jenis dan jenjangnya, pada dasarnya mempunyai tujuan yang sama, yaitu untuk membantu mengembangkan kemampuan individu anak didiknya supaya bisa hidup dengan sukses di masyarakatnya kelak. Dengan kata lain bahwa tujuan pendidikan adalah membantu mengembangkan potensi yang terdapat dalam diri siswa supaya mereka menjadi manusia yang paripurna. Bawden (1985:P43) dan Engle (1991:P.23) menegaskan bahwa *“The main responsibility of education is to help students in their individual development of the capability to gain from, and to be able to embrace postmodernity and to contribute positively to their society in general”*. Di Indonesia juga pendidikan mempunyai tujuan yang sama dengan yang diutarakan oleh Bawden, hanya dengan kata kata yang berbeda, seperti yang tertuang dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1999 dan Undang Undang No. 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan bahwa pada hakekatnya tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Secara rinci dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dinyatakan :

“Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap dan kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab”

Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan berbagai elemen pendidikan. Umumnya elemen pendidikan yang terdapat pada proses pendidikan adalah (1) personal pendidikan yang terdiri atas peserta didik, tenaga inti dan penunjang pendidikan dan (2) Sarana dan prasarana pendidikan yang meliputi kurikulum, buku, media pendidikan dan bangunan serta perlengkapannya. Lebih jelas Engkoswara (2001:3) menyatakan bahwa “*sumber daya yang mendukung penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan yaitu sumber daya manusia (guru dan siswa), sumber fasilitas, dan sumber belajar (kurikulum)*”.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru.

Guru dalam proses pembelajaran memiliki peran yang sangat penting. Bagaimanapun hebatnya kemajuan teknologi, peran guru akan tetap diperlukan. Teknologi yang konon dapat memudahkan manusia mencari dan mendapatkan informasi dan pengetahuan, tidak mungkin bisa mengganti peran guru.

Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru.

Guru sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan, akan sangat menentukan dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk menghasilkan kualitas lulusan yang baik maka diperlukan proses pembelajaran yang baik, dan hal itu akan terjadi apabila kinerja gurunya baik pula. Kualitas lulusan akan ditentukan oleh kualitas kegiatan belajar mengajar dan kualitas kegiatan

belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kemampuan professional guru (Castetter, 1981 dalam Oteng, S. 1987).

Kualitas kinerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam pendidikan, maka peningkatan kualitas kinerja guru harus menjadi perhatian utama dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karenanya pembinaan yang diberikan kepada guru harus komprehensif yakni yang dapat meningkatkan kompetensi akademik dan kompetensi professional mereka sehingga proses kegiatan belajar mengajar dalam kelas menjadi lebih baik, berdaya guna dan berhasil guna.

Kepala sekolah adalah orang yang bertanggungjawab dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Seorang kepala sekolah, disamping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan (Surono. 2005). Wayan Koster dalam Surono mengemukakan bahwa kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjabarkan sumber daya sekolah untuk mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar, kepala administrasi, menejer perencanaan dan pemimpin pengajaran, dan mempunyai tugas untuk mengatur, mengorganisir dan memimpin keseluruhan pelaksanaan tugas-tugas pendidikan di sekolah. Juga, sebagai kepala administrator, kepala sekolah, bertugas untuk membangun manajemen sekolah serta bertanggungjawab dalam pelaksanaan keputusan manajemen dan kebijakan sekolah.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah juga harus mampu menunjukkan kemampuannya mengembangkan potensi-potensi sekolah, guru, dan siswa untuk mencapai prestasi maksimal. Kepala sekolah sebagai pemimpin akan mempengaruhi prestasi kerja para guru karena salah satu tujuan dari pelaksanaan fungsi kepemimpinan adalah untuk meningkatkan

mutu sumberdaya manusia yang ada dalam suatu organisasi, dalam hal ini adalah para guru. Peranan pemimpin diharapkan dapat membangkitkan kegairahan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa dalam pencapaian prestasi kerja para guru perlu adanya pengaruh dari seorang kepala sekolah. Pengaruh dari seorang kepala sekolah akan tergantung kepada kualitas kepala sekolah itu sendiri.

Dalam dunia pendidikan, sesuai dengan perubahan dan tuntutan jaman, bentuk kepemimpinan juga perlu diformulasikan. Kepemimpinan transformasional berdasarkan kekayaan konseptual melalui kharisma, konsideran individual, stimulasi intelektual, dan motivasi inspirasi, diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran yang mengandung jangkauan ke depan, azas kedemokrasian dan ketransparanan, oleh karena itu dipandang perlu diadopsi ke dalam kepemimpinan dalam persekolahan, khususnya dalam rangka menunjang keberhasilan sekolah dalam mewujudkan visi dan misinya.

Penulis berkeyakinan bahwa faktor iklim kerja juga akan mempengaruhi terhadap kinerja mengajar guru. Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja suatu organisasi ditentukan oleh situasi lingkungan kerja organisasi tersebut (Brookover et al, 1978; Purkey dan Smith, 1985; Hughes, 1991). Demikian halnya kinerja guru ditentukan oleh suasana atau iklim kerja di sekolah tersebut. Lebih jauh Purkey dan Smith (1985) dalam Hoy and Miskel (2001) menyatakan bahwa prestasi akademik siswa, sebagai hasil dari kinerja guru, dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim kerja sekolah. Hyman (1980) mengatakan bahwa:

“iklim kerja yang kondusif antara lain dapat mendukung: 1) aksi yang bermanfaat diantara peserta didik, 2) Memperjelas pengalaman-pengalaman guru dan peserta didik, 3) menumbuhkan semangat yang memungkinkan kegiatan-kegiatan di kelas menjadi lebih baik, dan 4) mendukung saling pengertian antara guru dan peserta didik”.

Kota Bandung dengan luas 167,45 km² dengan jumlah penduduk berdasarkan sensus penduduk tahun 2001 sebesar 2.136.260 jiwa, dan tahun 2004 jumlahnya meningkat menjadi 2.228.270 jiwa. Dari jumlah itu 4,7%-nya adalah anak usia SMP (13 –15 tahun) yaitu sebesar 105.334 berdomisili tersebar pada 26 kecamatan . Di wilayah ini terdapat, 52 SMP negeri dan 153 SMP swasta. Jumlah guru SMP yang berstatus pegawai daerah sejumlah 2.703 orang atau 1 : 38. Dari jumlah tersebut 2,1 % atau 58 orang berpendidikan S2, 59 % lebih atau 1.596 berpendidikan S1, selebihnya D3/Sarmud dan 3,5 % atau 96 orang berpendidikan SMTA dan sederajat.

Berdasarkan hasil pelaporan pengawasan pengawas sekolah kota Bandung tahun 2006 dan 2007, bahwa kinerja guru-guru SMP di kota Bandung masih belum optimal ini terlihat dari raihan nilai rata-rata Ujian Nasional yang masih rendah ,setiap tahun masih banyak siswa SMP yang tidak lulus Ujian Nasional, seperti pada tahun 2007, sebanyak 1.547 siswa SMP di kota Bandung tidak lulus Ujian Nasional, masih banyak guru-guru di kota Bandung yang tidak membuat silabus dan RPP sendiri, mereka masih menggunakan silabus dan RPP yang di buat oleh pusat atau oleh guru lain, masih terdapat guru yang kesiangan dalam mengajar, dan berdasarkan pengalaman penulis sebagai pengawas sekolah di kota Bandung, masih banyak guru ketika melakukan proses belajar mengajar tidak sesuai dengan standar proses. Semua permasalahan tersebut di duga penyebabnya adalah perilaku kepemimpinan yang kurang efektif dan iklim kerja yang kurang kondusif. Untuk membuktikan dugaan tersebut peneliti mencoba melakukan penelitian yang mendalam tentang: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMP Negeri Di Kota Bandung”**

B. Batasan Masalah

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli yang berhubungan dengan kinerja mengajar guru, bahwa ternyata banyak sekali variabel variabel yang mempengaruhi kinerja mengajar guru, Kondisi ekonomi, kondisi politik, peralatan, pengawasan, demotivasi, dll. Tetapi, penulis dalam hal ini hanya akan meneliti tentang pengaruh kepemimpinan transformational dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di kota Bandung

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di kota Bandung?;
2. Berapa besar pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di kota Bandung?, dan;
3. Berapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di kota Bandung

D. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1). Berapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di kota Bandung?
- 2). Berapa besar pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di kota Bandung?

- 3). Berapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di kota Bandung?

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dipandang dari dua sisi, teoritis dan praktis sebagai berikut :

a. Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu administrasi pendidikan utamanya yang berkenaan dengan kinerja mengajar guru, kepemimpinan transformasional dan iklim kerja.

b. Secara Praktis

Penelitian ini secara praktis hasilnya diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- 1) Sekolah atau Kepala Sekolah , bahkan pengawas SMP di Kota Bandung untuk dijadikan umpan balik, dalam upaya memperbaiki atau meningkatkan kinerja gurunya.
- 2) Pengambil kebijakan di tingkat kota/pemerintah daerah Kota Bandung sebagai bahan pertimbangan untuk membuat suatu kebijakan pendidikan yang menyangkut peningkatan kinerja guru sekolah tingkat SMP di kota Bandung sehingga peningkatan kualitas pendidikan di kota Bandung cepat tercapai
- 3) Sumbang saran pada peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan objek penelitian yang sama di masa yang akan datang.

F. Kerangka pikir

Dalam suatu organisasi, untuk menghasilkan output atau produk yang berkualitas tidaklah semudah apa yang dibayangkan sebelumnya, memerlukan suatu upaya yang sungguh-sungguh dari semua personel yang terlibat. Sekolah yang merupakan suatu bentuk

organisasi, untuk menghasilkan output/lulusan yang berkualitas memerlukan usaha usaha yang sungguh sungguh dari semua sumber manusia yang terlibat, mulai dari pemimpin, guru, staf sampai kepada siswanya itu sendiri. Mereka harus bersatu padu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekolah.

Guru adalah orang yang sangat dominan dalam menentukan berkualitas atau tidaknya lulusan sebab pada hakekatnya mutu di sekolah akan tergantung pada proses yang terjadi di dalam kelas yakni interaksi antar guru dengan siswanya. Dengan kata lain kualitas lulusan akan ditentukan oleh kinerja mengajar gurunya. Seperti yang diutarakan oleh Castetter (1981) dalam Oteng, S. (1987) bahwa Kualitas lulusan akan ditentukan oleh kualitas kegiatan belajar mengajar dan kualitas kegiatan belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru.

Kinerja mengajar guru bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor yang berasal dari dalam dirinya (*internal factors*) ataupun faktor - faktor yang berasal dari luar (*external factors*). William B. Castetter (1996:283) mengemukakan bahwa: “sumber utama kinerja yang tidak efektif datang berasal dari individu itu sendiri, organisasi dan lingkungan eksternal”. Faktor dari individu meliputi : kelemahan intelektual, kelemahan psikologis, kelemahan fisik, demotivasi, faktor personalitas, keuangan, preparasi jabatan, dan orientasi nilai. Faktor Organisasi, meliputi: sistem, peralatan, kelompok, perilaku, pengawasan, dan **iklim organisasi**. Dan faktor eksternal meliputi: keluarga, kondisi ekonomi, kondisi politik, kondisi hukum, nilai sosial, prasarana kerja, perubahan teknologi, dan persaingan”.

Tidak jauh berbeda dengan pendapat tersebut, Cahyono (Solihin , 2007:11) mengemukakan bahwa:

“Kinerja mengajar yang baik dipengaruhi oleh faktor dalam individu itu sendiri, seperti motivasi, kompetensi, kesehatan, masa kerja, bakat, dan strata ekonomi.

*Sedangkan faktor eksternal meliputi, sarana dan prasarana, kurikulum, program pendidikan, **kepemimpinan** dan manajemen sekolah”.*

Dari dua pendapat para ahli tersebut jelaslah bahwa kinerja mengajar guru bisa dipengaruhi oleh kepemimpinan dan iklim kerja sekolah. Jadi logika sederhana semakin baik kepemimpinan dalam suatu organisasi dalam hal ini kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja mengajar guru dan juga sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin kurang baik kinerja menghajar gurunya. Begitupun dalam hubungan antara kinerja mengajar guru dengan iklim kerja sekolah, semakin baik atau kondusif iklim kerja suatu sekolah maka semakin baik juga kinerja mengajar gurunya dan semakin kurang baik iklim kerja sekolah semakin kurang baik juga kinerja mengajar gurunya.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka hipotesis penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

Kinerja mengajar guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Bandung dapat meningkat, jika kepemimpinan transformasional berjalan efektif dan iklim kerja kondusif

Yang secara rinci dapat dikemukakan sebagai berikut :

- a) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja mengajar guru SMPN di kota Bandung
- H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja mengajar guru SMPN di kota Bandung
- b) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja mengajarguru SMPN di kota Bandung.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMPN di kota Bandung.

c) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMPN di kota Bandung

H_a : Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan iklim kerja terhadap kinerja mengajar guru SMPN di kota Bandung

H. Paradigma Penelitian

Paradigma adalah seperangkat keyakinan, asumsi, konsep atau proposisi nilai atau pola pandangan mendasar tentang suatu pokok permasalahan yang akan mengarahkan penelitian S.Nasution (1992) dalam Hadi (2000:32). Jadi Paradigma penelitian merupakan cara berfikir yang diambil peneliti dalam melihat atau memahami realitas obyek yang ditelitinya.

Model alur pemikiran peneliti ini adalah ingin membuktikan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim kerja terhadap kinerja mengajar guru SMPN di kota Bandung

