

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Mutu guru memegang peranan yang sangat penting di antara komponen yang lainnya. Sebagaimana dikatakan oleh Dantes (2005), bahwa di dalam pendidikan formal, guru menempati posisi yang paling strategis dalam pengelolaan proses belajar mengajar, karena guru tugasnya sebagai perancang, mengarahkan, dan mengelola proses belajar mengajar dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan untuk kesejahteraan subjek anak didik. Aqib (2002:82), mengatakan bahwa peran guru sangat besar dalam pengelolaan kelas, karena guru sebagai penanggung jawab kegiatan belajar-mengajar di kelas.

Pada kenyataannya, rendahnya perolehan nilai Ujian Nasional siswa sering diidentikkan dengan ketidakmampuan guru dalam mengembangkan potensi siswa. Hal tersebut dapat dilihat dari data rata-rata ujian nasional pada tahun 2010/2011.

Tabel 1.1 Nilai rata-rata ujian akhir nasional

No	Program	Nilai Rata-rata	Rata-rata Tertinggi	Rata-rata terendah
1	IPA	6.27	7.24	5.36
2	Bahasa	7.02	7,32	6,04
3	IPS	7.23	7,46	6.17

Data Dikpora kota Palembang Palembang Tahun 2010/2011

Keraguan terhadap kinerja guru tersebut dipandang wajar karena hal itu merupakan suatu kontrol untuk mengoreksi secara terus-menerus, sehingga

dengan adanya koreksi dari masyarakat dapat memacu guru untuk terus meningkatkan kinerja.

Whitmore (1997:104) menyatakan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Untuk memperoleh hasil kerja tersebut diperlukan kompetensi guru.

Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas (Sarimaya,2008:17).

Kompetensi Guru di Kota Palembang berdasarkan hasil tes kompetensi yang dilaksanakan oleh Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumsel tahun 2004, yang diuji kompetensinya meliputi kemampuan pembelajaran, wawasan kependidikan, dan penguasaan akademik (Bahasa Inggris, IPS, IPA dan Matematika. Jumlah guru SMA yang diuji kompetensinya 351 orang, hanya 49,5% memperoleh nilai yang ideal, sedangkan 50,5% perlu dimantapkan kompetensinya. Berdasarkan hasil uji kompetensi tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan guru untuk mewujudkan kuantitas dan kualitas kerja perlu di tingkatkan.

Menurut mulyasa (2006) kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kualitas sarana/prasarana, jaminan sosial, tingkat pendidikan, kecakapan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Faktor-faktor ini mempunyai gambaran yang berbeda-beda pada setiap daerah maka dari itu perlu dipelajari gambaran dan pola hubungannya.

Salah satu faktor yang menarik perhatian yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan kontribusi seorang kepala sekolah baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang terukur secara terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah ditentukan oleh faktor kewibawaan, sifat dan keterampilan, perilaku maupun fleksibilitas pemimpin (Wahjosumidjo, 2002:79)

Menurut Wahjosumidjo (2002:80), agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan. Kemampuan profesional kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yaitu bertanggung jawab dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan peserta didik dapat belajar dengan tenang. Di samping itu kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan gur sebagai bawahannya.

Akan tetapi kenyataan yang terjadi sekarang ini tidak jarang kepala sekolah membuat suasana sekolah yang kurang kondusif karena model kepemimpinannya yang tidak tepat. Gairah kerja guru terkadang menurun karena motivasi yang kurang, kinerja guru dan staf yang buruk akibat dari model kepemimpinan kepala sekolah yang tidak diterima oleh bawahan. Hal ini menjadi kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang terjadi.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja tak kalah pentingnya untuk mendapat perhatian karena pada dasarnya merupakan dorongan dari dalam dan dari luar diri seseorang untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Dorongan itu terkait dengan kebutuhan, kemampuan dan persepsi seseorang tentang tugas-tugas. Apabila seseorang bekerja dan dari pekerjaan itu akan terpenuhi kebutuhannya dia akan giat bekerja.

Federick Herzberg seperti yang dikutip Masitoh (1998: 20) menyatakan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: (1) *motivational factors* dan (2) *maintenance factors*. *Motivational factor (satisfiers)* adalah meliputi prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu; sedangkan yang termasuk dalam *maintenance factors* atau *hygeine factors* adalah gaji, insentif, peluang untuk tumbuh dan berkembang, hubungan interpersonal dengan bawahan, status, hubungan interpersonal dengan atasan, peluang untuk bertumbuh, hubungan interpersonal dengan sejawat, cara mensupervisi, kebijakan administrasi, hasil kerja yang dicapai secara maksimal, kehidupan pribadi, dan keamanan kerja.

Lebih lanjut dikatakan bahwa jika faktor-faktor *motivator* atau *satisfiers* terpenuhi akan menimbulkan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Tidak terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Berpijak pada pernyataan ini, berarti faktor *motivator* atau *satisfiers* mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yang selanjutnya berdampak pada kinerja seseorang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dorongan yang kuat dan mengarah kepada pencapaian tujuan disertai dengan kemampuan adalah faktor pendorong yang dapat meningkatkan kualitas kerja seseorang, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa secara teoretik motivasi kerja guru berhubungan dengan kinerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja merupakan faktor yang diduga sebagai penentu kinerja guru. atas dasar pemikiran tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru (Survei Terhadap Sekolah Mengah Atas (SMA) di Kota Palembang)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja guru?
2. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah?
3. Bagaimana gambaran kinerja guru?
4. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?
5. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru?
6. Bagaimanakah Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru?

1.3. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian lebih terarah maka masalah dibatasi pada deskripsi dan pola hubungan antar masing-masing variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kinerja guru.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah seperti yang diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah.
2. Gambaran motivasi kerja guru.
3. Gambaran kinerja guru.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
5. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.
6. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dipetik melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengkaji kembali sekaligus sebagai refleksi terhadap kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Melalui refleksi, guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi dan disiplin kerja.

2. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengkaji kembali sekaligus memperbaiki kinerjanya terutama berkaitan dengan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif.
3. Bagi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang, hasil penelitian ini dapat memberi masukan dalam membuat kebijakan khususnya yang berkenaan dengan pengembang profesional guru dan kepala sekolah. Guna meningkatkan mutu pendidikan di Kota Palembang.
4. Bagi pengembangan ilmu pendidikan khususnya penjaminan mutu pendidikan sebagai bahan kajian dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

1.6. Definisi Operasional

Agar penelitian menjadi lebih terarah maka dibuat definisi operasional sebagai berikut:

1.6.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan kepala serangkaian kegiatan yang dilakukan kepala sekolah untuk mempengaruhi orang lain dalam situasi tertentu, agar orang lain bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan gaya kepemimpinan tertentu. Variabel gaya kepemimpinan diukur dari tiga dimensi yaitu gaya kepemimpinan direktif, suportif, atau partisipatif.

1.6.2. Motivasi kerja guru

Motivasi kerja guru adalah keseluruhan kondisi intrinsik yang menjadi tenaga penggerak sehingga seseorang guru mau bekerja sesuai dengan harapan.

1.6.3. Kinerja guru

Kinerja guru adalah suatu proses berupa tindakan seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pembelajaran.

1.7. Asumsi Dasar

Penelitian ini didasarkan atas asumsi dasar sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi bawahan.
2. Guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pembelajaran di kelas perlu memiliki motivasi untuk memberdayakan semua fasilitas yang ada di sekolah guna meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah.

1.8. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan terdahulu, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru
2. Motivasi kerja guru mempengaruhi kinerja guru.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru mempengaruhi kinerja guru.

1.8 Metodologi Penelitian

1.8.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Penggunaan metode dalam penelitian ini didasarkan kepada

permasalahan, rumusan masalah, dan tujuan yang hendak di capai. Data yang terkumpul dalam penelitian ini terlebih dahulu akan dideskripsikan dan dianalisis dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang relevan. Oleh karena itu penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara statistik.

2 Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan variabel yang terkait dalam penelitian ini, maka data-data yang diperlukan berkaitan dengan Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian berupa angket yang berisikan pernyataan-pernyataan yang dipilih oleh responden.

3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SMA negeri dan swasta di Kota Palembang sebanyak 128 SMA. Sedangkan sampel dalam penelitian adalah sebanyak 33 SMA di Kota Palembang.