

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sangat penting dan menduduki posisi sentral dalam pembangunan, karena berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan suatu proses transformasi nilai-nilai budaya sebagai kegiatan pewarisan budaya dari satu generasi ke generasi yang lain. Nilai-nilai kebudayaan tersebut mengalami proses transformasi dari generasi terdahulu sampai pada generasi sekarang dan kedepan.

Pendidikan merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kualitas suatu negara. Dengan kata lain, pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kesiapan bangsa dalam menghadapi era globalisasi saat ini, karena dengan pendidikan pola pikir dan pengetahuan manusia menjadi berkembang. Sehingga ilmu pengetahuan dan teknologi semakin maju. Pendidikan merupakan satu hal yang amat sangat penting bagi perkembangan diri seorang individu dalam rangka melakukan pembangunan bangsa. Dengan pendidikan, manusia dapat berkembang dan bertambah pengetahuannya sehingga ia menjadi manusia yang memiliki kualitas sesuai kebutuhan bangsanya.

Perkembangan zaman memberi dampak dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk tuntutan mutu dalam penyelenggaraan pendidikan, sehingga menuntut sumber daya manusia bermutu yang memiliki kemampuan tinggi dan handal.

Dalam memenuhi tuntutan tersebut bahwa perbaikan dan pengembangan sistem, penyelenggaraan pendidikan secara berkesinambungan perlu dilakukan sejalan dengan dinamika perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta dinamika perubahan masyarakat itu sendiri.

Menurut UU No. 20 tahun 2003, Pendidikan adalah 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, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. Lembaga pendidikan merupakan institusi yang berperan dalam mentransfer ilmu pengetahuan dalam upaya untuk menyiapkan sumber daya manusia, sehingga dibutuhkan sistem pendidikan yang bermutu. Dimana sistem pendidikan yang bermutu akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing dalam pasar tenaga kerja. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan kompetensi pengajar dalam sebuah lembaga pendidikan yang dapat mengarahkan dan membimbing siswa dalam proses belajar.

Kinerja mengajar guru didalam proses kegiatan belajar-mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ditegaskan oleh kasus sebagai berikut :

Kepala Dinas Pendidikan Sumatera Barat, Syamsurizal mengakui implementasi kurikulum 2013 masih banyak kekurangan. Keberhasilan pelaksanaan kurikulum 2013, tidak hanya pada ketepatan dan comprehensiveness perumusan SKL dan kerangka dasar, serta kurikulum, tetapi juga dari kepemimpinan kepala sekolah pada tingkat satuan pendidikan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif. Hal itu karena kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam memfasilitasi dan meningkatkan kinerja guru dalam kegiatan proses belajar mengajar, karena guru merupakan aktor terdepan dalam pelaksanaan kurikulum 2013.¹

¹ www.koran.padek.co/read/detail/3876,diaksespukul13.00

Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran. Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Hal lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Guru merupakan tenaga pengajar dan merupakan faktor sentral didalam sistem pembelajaran terutama pada pendidikan formal seperti sekolah. Guru mempunyai peranan dalam mentransformasikan (*input*) pendidikan sehingga menghasilkan (*output*) yang baik tentunya dengan proses yang baik, seperti kegiatan belajar yang sesuai dengan kurikulum, dan adanya kompetensi dari guru, sehingga diharapkan adanya peningkatan kualitas dalam proses belajar mengajar. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi kompetensi guru.

Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan disekolah sekaligus memegang tugas dan sekaligus memegang tugas dan fungsi ganda, yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Tugas dan fungsinya sebagai pengajar adalah menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, guru adalah membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif dan

mandiri sejalan dengan Undang-undang. Namun demikian untuk mengetahui keterlaksanaan tugas guru tersebut diperlukan penilaian kinerja dengan kriteria-kriteria penilaian yang telah ditetapkan, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dari penilaian kinerja guru tersebut.

Evaluasi kinerja guru dan kepala sekolah di DKI Jakarta perlu dilakukan, tujuannya adalah mengetahui berapa banyak guru yang benar-benar punya niat mengajar dan melakukan pendekatan sepenuh hati terhadap murid. Hal ini guna mengurangi praktek pungutan liar, kenakalan remaja, dan memutasi guru yang tidak kompeten dalam mendidik, dan juga seluruh pihak sekolah lebih fokus terhadap perkembangan mutu pendidikan dan karakter moral siswa, ujar Gubernur DKI Jakarta.²

Mengingat pentingnya peranan guru, maka kinerja guru harus selalu di kontrol dan ditingkatkan. Rendahnya kompetensi dan kemampuan guru dalam mengajar dikelas akan memberikan pengaruh yang kurang baik bagi anak didiknya dengan tidak tuntas nya kriteria ketuntasan minimal yang diterapkan oleh sekolah. Komitmen guru yang rendah terhadap pekerjaannya sebagai seorang guru untuk berusaha memotivasi dan menuntaskan tugas terhadap anak didiknya juga merupakan faktor penghambat guru dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam kondisi ideal, guru seharusnya mampu menunjukkan sikap profesionalismenya terhadap pekerjaan yang ditunjang oleh pengetahuan dan pemahamannya terhadap lima kompetensi profesional guru sebagaimana yang disebut tingkatan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007, yaitu : (1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu; (3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; (4)

² <http://radaronline.co.id/2014/03/12/dki-evaluasi-kinerja-guru-besar-besaran>, diakses pukul 07.00 tgl 2 februari 2015

Mengembangkan keprofesionalian secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif dan; (5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Dalam upaya untuk mengoptimalkan kinerja guru faktor lain yang sangat menentukan kinerja guru adalah, persepsi guru terhadap lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan. Dengan adanya persepsi ini, guru akan mempunyai gambaran mengenai lingkungan kerjanya yang dapat menimbulkan reaksi akibat persepsi tersebut dalam bentuk kerja atas tugas tugas seorang guru. Salah satu hal yang menjadi penghambat kinerja guru lainnya adalah kesejahteraan guru yang rendah. Terutama untuk di daerah-daerah yang kurang dapat perhatian dari pemertintah, sehingga kebutuhan guru tidak terpenuhi untuk mendapatkan hak-hak nya yang layak.

Permasalahan yang hampir sama juga ditemukan yaitu tidak seimbangnya jumlah ketersediaan guru yang ada dikota dan desa yang kemudian juga mengakibatkan kebutuhan guru yang tidak terpenuhi dalam hal tunjangannya, gaji yang terlambat sehingga guru menjadi kuraang termotivasi dan berkomitmen dan kemudian hal ini menunjukkan sikap profesionalisme yang rendah dari seorang guru³

Perbaikan kualitas pendidikan tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai pemegang kebijakan yang mampu menciptakan iklim kerja yang baik. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu sekolah, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk mengelola sumberdaya sekolah secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

³ [Http://papuaposnabire.com/index.php/nabire/26-writing/opini](http://papuaposnabire.com/index.php/nabire/26-writing/opini), diakses tanggal 3 januari pukul 19.00

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang otoriter merupakan perilaku atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin, pada saat ia mempengaruhi perilaku bawahannya dalam bekerja yang hanya berdasarkan keputusan pribadi. Hal itu merupakan faktor penghambat sekolah untuk maju dan berkembang.

Siswa SMKN 4 Tanjung Pinang mendatangi Disdikbud dan kebudayaan kota, mereka meminta Kepala Disdikbud kota Tanjung Pinang, HZ Dadang, mencopot kepala sekolah SMKN 4, alasannya kepala sekolah dinilai kasar dan otoriter dalam memimpin. Dan sekolah ini pun kini terbagi menjadi dua kubu, yakni kubu yang pro dengan kepala sekolah dan kubu kontra. Kepala sekolah kerap kali bertindak dan berbicara kasar terhadap anak didik⁴

Selain itu pembagian tugas yang kurang jelas juga sering terjadi dalam kepemimpinan kepala sekolah yang otoriter karena kurangnya dukungan dan masukan dari pihak guru atau karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah tercermin dari perilaku kepala sekolah dalam memimpin sekolah cara kepala sekolah dalam memberikan dorongan atau motivasi, dan memberikan inspirasi bagi seluruh elemen yang ada disekolah dalam mencapai tujuan sekolah.

Dalam memimpin, masing-masing kepala sekolah maupun pimpinan lainnya mempunyai gaya yang berbeda, “gaya kepemimpinan otokratik, *laissez faire* (bebas) dan demokratis”.⁵

Istilah kepemimpinan bukan merupakan istilah baru bagi masyarakat. Di setiap organisasi, selalu ditemukan seorang pemimpin yang menjalankan organisasi. Pemimpin berasal dari kata “*leader*” yang merupakan bentuk benda

⁴ [Http://Batampos.com/kepsek-dinilai-otoriter](http://Batampos.com/kepsek-dinilai-otoriter), diakses tanggal 2 februari pukul 14.00

⁵ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung; Remaja Rosdakarya, 1990), h.48

dari “*to lead*” yang berarti memimpin. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah suatu proses menggerakkan, mempengaruhi dan membimbing orang lain dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

“Ada empat unsur yang terkandung dalam pengertian kepemimpinan, yaitu unsur orang yang menggerakkan, unsur orang yang digerakkan, unsur situasi dan unsur sasaran kegiatan”.⁶

Iklm kerja merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan antara individu satu dengan individu lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku individu itu sendiri, perilaku merupakan hasil dari hubungan antara individu dengan lingkungannya. “Iklim kerja sekolah sebagai suasana kerja yang ada di lingkungan sekolah yang meliputi suasana kerja secara fisik dan suasana kerja secara psikologis”.⁷

Iklm kerja sekolah secara fisik meliputi keadaan fisik ruangan kerja dan lingkungan sekolah, seperti: suasana nyaman, aman, bersih, sehat tertib, rindang, sejuk dan indah. Sedangkan iklim kerja sekolah secara psikologis diartikan sebagai suasana kerja yang kondusif, seperti: adanya keterbukaan, tidak ada saling curiga, rasa kekeluargaan, dan terciptanya suasana yang baik. Dari penjelasan di atas maka dapat diartikan bahwa iklim kerja sekolah adalah suasana sekolah yang aman, bersih, indah, tertib, rindang dan hubungan kekeluargaan yang harmonis antara warga sekolah serta terjaminnya keselamatan kerja. Iklim kerja yang kurang baik disekolah akan mempengaruhi dan menghambat setiap aktivitas warga sekolah terutama guru untuk mengembangkan ide, kreativitas, berinovasi,

⁶ <https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/02/14/kepemimpinan-kepala-sekolah/>, diakses tgl 2 januari pukul 12.00

⁷ <http://pasca.undiksha.ac.id/e-journal/index.php> diakses tanggal 30 desember pukul 20.00

bekerja sama dan menciptakan kompetisi yang sehat dalam mencapai visi dan misi serta tujuan sekolah.

Melalui pengamatan dan observasi awal yang dilakukan di SMK NEGERI 13 Jakarta, ditemukan permasalahan sebagai berikut (1) Guru kurang menguasai kompetensi diajarkan kepada siswa; (2) Lemahnya guru dalam kemampuan mengatur dan manajemen kelas yang diajar; (3) Guru melaksanakan pembelajaran tidak berpedoman pada RPP, padahal RPP merupakan salah satu pedoman yang harus dibuat guru agar tercapainya tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien; (4) Kurangnya kemampuan guru dalam menyusun RPP untuk kegiatan pembelajaran; (5) Pemberian tugas yang dinilai kurang tegas dan terkadang tidak diperiksa oleh guru yang memberikan tugas; (6) Masih ada guru yang berhalangan hadir atau tidak hadir dalam kelas dan kemudian hanya memberikan tugas yang terkadang tidak efektif; (7) Adanya budaya sungkan untuk melakukan proses penilaian kinerja dan performa terhadap guru sehingga menghambat untuk proses perbaikan dalam kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang dan uraian tersebut maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian tentang kinerja guru dengan mengambil judul skripsi :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 13 Jakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dilihat bahwa rendahnya kinerja pada guru, sangat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Iklim kerja yang kurang baik
2. Gaya atau tipe pemimpin yang otoriter
3. Kebutuhan guru yang tidak terpenuhi
4. Pembagian tugas yang kurang jelas
5. Kompetensi guru yang rendah
6. Rendahnya sikap dan komitmen guru terhadap pekerjaan

C. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas yang terkait dengan kinerja guru, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada, pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Dimana kinerja guru disini akan diukur menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang terdapat 8 unsur penilaian didalamnya yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan pimpinan sekolah membagi indikatornya menjadi tiga tipe kepemimpinan pimpinan disekolah yaitu gaya demokratis, otoriter dan bebas. Gaya kepemimpinan disekolah sangat berpengaruh pada kinerja guru dan seluruh elemen sekolah, peneliti menggunakan persepsi guru tentang penilainnya terhadap gaya kepemimpinan pimpinan, dan datanya primer menggunakan kuisioner.

Masalah terakhir yaitu iklim kerja, peneliti membagi menjadi dua hal yaitu fisik dan psikis yang didapat datanya juga menggunakan data primer yang berasal dari kuisioner. Iklim kerja yang kondusif dan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mengajar, karena

ketiga unsur tersebut saling terkait untuk menghasilkan output sekolah yang berkualitas dan juga guru maupun karyawan merasa puas akan profesinya.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini dinyatakan dalam pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru?
2. Apakah iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru?
3. Apakah gaya kepemimpinan, iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru?

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut ini :

1. Manfaat teoritis, dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung dalam perkembangan ilmu pendidikan, khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja guru.
2. Manfaat praktis diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Peneliti

Hasil penelitian ini akan bermanfaat guna menambah ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam berpikir, khususnya dalam dunia pendidikan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

b. Sekolah

Sebagai masukan untuk SMK 13 Jakarta khususnya dan sekolah atau lembaga lain pada umumnya, dalam memberikan penilaian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

c. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi karya ilmiah dalam bidang keilmuan bagi perpustakaan ekonomi dan khususnya perpustakaan pusat Universitas Negeri Jakarta, serta menambah informasi dan menambah cakrawala pengetahuan terutama yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

d. Masyarakat

Menjadi bahan acuan dalam memilih sekolah untuk masyarakat agar mampu mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan masyarakat dan juga memberikan informasi kepada masyarakat tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kinerja guru.