

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantarkan bangsa ini agar siap menghadapi era globalisasi dan perubahan menjadi peluang dan kemudian mengelolanya menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas hidup, kehidupan bangsa dan negara dimasa depan. Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis, proaktif dan interaktif, serta berorientasi kemasa depan, artinya pendidikan harus bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada.

Sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan di Indonesia menyatakan bahwa:

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, ahklak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara.”¹

Personil yang berhubungan langsung dengan tugas penyelenggaraan pendidikan adalah kepala sekolah dan guru. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi menyanggah persyaratan tertentu sebagaimana tertuang didalam Undang-Undang republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003

¹ Hasbullah., *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), p. 304

tentang sistem pendidikan nasional. Dalam pasal 39 ayat (1) dan (2) dinyatakan bahwa :

Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.”²

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya peningkatan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Untuk menjadikan guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja yang perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Untuk membuat mereka menjadi profesional tidak hanya semata-mata meningkatkan kompetensinya baik melalui penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan oleh kepala sekolah, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru dalam mengajar. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh seorang guru dalam kerjanya dengan kata lain kinerja guru adalah bagaimana seorang guru melaksanakan pekerjaannya yaitu kemampuan dan

² *Ibid.*, p. 320

keampilan dalam mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan belajar mengajar, pemilihan metode dalam penyampaian materi, membuat alat evaluasi, standar penilaian serta pemanfaatan waktu sebaik-baiknya. Kinerja mengajar guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreatifitas dalam pengajaran, kerja sama dengan warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa serta tanggung jawab dalam tugasnya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar. Menurut Khairudin terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain adalah iklim kerja, motivasi mengajar guru, sikap guru terhadap pekerjaan, jumlah bahan mengajar dan supervisi kepala sekolah.³

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah iklim kerja. Seorang guru dalam kegiatan belajar mengajarnya perlu situasi kerja yang menyenangkan dan harmonis. Dengan suasana kerja yang demikian diharapkan dapat berpengaruh langsung terhadap kegiatan belajar mengajar yang dilakukan. Namun pada kenyataannya masih ditemui sekolah yang memiliki iklim kerja yang kurang baik, hal ini berpengaruh terhadap kinerja guru yang menurun.⁴

³ Khairudin, *Pentingnya Supervisi pendidikan, 2009*, p.3 (<http://www.olam.asu.edu.go.id/>).

⁴ *Ibid.*, p.4

Iklim kerja atau lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi penyelesaian suatu tugas misalnya menyangkut ketenangan dan kenyamanan dalam mengajar , hubungan antar guru dan juga keselamatan kerja. “yang dimulai dengan proses produk, dan perencanaan tempat kerja”⁵. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan suatu pekerjaan, maka pekerja akan lebih tenang dan hal tersebut dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja yang akhirnya akan berdampak positif pada kinerja guru.

Guru sebagai pelaksana kegiatan mengajar juga dituntut untuk memiliki motivasi terhadap tugas yang diembannya. Apabila seorang guru memiliki motivasi yang tinggi mereka akan memperlihatkan kepeduliannya terhadap profesinya, kebutuhan siswa, teman sejawat maupun atasannya secara langsung. Dalam kegiatan belajar masih sering dijumpai guru-guru yang memiliki motivasi mengajar yang rendah. Contohnya saja guru hanya memberikan tugas atau memberikan catatan tanpa penjelasan yang berguna bagi siswa. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru yang dimilikinya belum sepenuhnya dilaksanakan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah peranan kepala sekolah sebagai pemimpin. Kepala sekolah adalah salah satu faktor dari tipe kepemimpinan yang baik, kepala sekolah diharapkan memiliki keinginan untuk meningkatkan mutu sekolah yang dipimpinnya.

⁵ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,2001), p. 163

Berdasarkan uraian diatas , maka jelaslah pelaksanaan kepemimpinan ditunjukkan pada usaha-usaha menciptakan pengajaran yang berkualitas dan situasi mengajar yang lebih baik, yaitu situasi dimana siswa dapat belajar dengan baik dan guru-guru dapat membimbing dalam suasana yang kondusif, yaitu dengan memiliki kebebasan berpikir dan bertindak serta mampu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam mengajarnya. Sangat penting untuk meningkatkan mutu guru maupun pendukung yang ada didalamnya, karena kepala sekolah sebagai pemimpin harus bisa menjadi penggerak utama dalam meningkatkan kinerja guru. Demikian pula dengan pelaksanaannya harus sesuai dengan fungsinya yaitu mengembangkan potensi dan kemampuan profesional guru-guru. Kepala Sekolah harus mengetahui cara yang tepat untuk membantu guru dalam mengembangkan dan menggunakan potensi secara maksimal. Jika kepala sekolah menginginkan guru-gurunya menjadi guru yang kreatif, terampil dan progresif maka dalam hal ini fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin tidak sekedar dituntut menguasai sejumlah teori-teori mengenai kepemimpinan saja tetapi lebih dari penerapannya dalam situasi yang nyata disekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah, sangat tergantung pada bagaimana ketrampilan dan cara kerja kepala sekolah itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini juga akan menentukan keberhasilan dalam peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan data dari Kemendiknas DKI Jakarta hasil rata-rata ujian nasional tahun 2011 mengalami penurunan peringkat dari yang sebelumnya menduduki 10 besar sekarang menduduki peringkat 13 nasional dengan rata-rata

nilai 7,7 . penurunan peringkat ini tidak terlepas dari andil guru yang sangat berperan dalam proses pembelajaran, hal ini menunjukkan kinerja guru dalam mengajar perlu dipertanyakan.

Kinerja guru tersebut tentunya dapat mempengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan masih rendahnya kualitas kinerja guru dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Menurut Balitbang Depdiknas tahun 2011, guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta hanya 28,94%, Guru SMP negeri 64,12%, swasta 60,99%, guru SMA negeri 65,29%, swasta 64,73%, guru SMK negeri 59,91%, swasta 58,26%.⁶ Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingkat guru yang layak mengajar di SMA swasta lebih rendah dari pada guru di SMA negeri.

Berdasarkan artikel di Kompasiana, tiga komponen penting yang akan menentukan kualitas sekolah yang berkaitan dengan mutunya pendidikan adalah kinerja guru, kurikulum, dan fasilitas sekolah. Secara umum, sekolah yang dikelola oleh Kemendikbud maupun Kemenag kini semakin unggul karena dibiayai oleh Negara. Negara pun dirasa meningkat dalam hal memperhatikan gajinya guru dan membiayai aneka fasilitas sekolah. Sebaliknya, mayoritas swasta justru kedodoran/keteteran dalam mengurus dan meningkatkan kualitas kinerja guru, fasilitas sekolah dan juga yang lainnya.⁷

Kinerja guru yang menurun juga dialami oleh guru ekonomi, berdasarkan Pemerhati dunia pendidikan pada workshop pembelajaran ekonomi yang digelar Dewan Pendidikan Jatim di Batu 2011 mengatakan, hanya 42,6 persen dari

⁶2011, p.1 (<http://www.psb-psma.org/content/blog/sertifikasi-guru>)

⁷ 201, p.1 (<http://edukasi.kompasiana.com/2012/01/29/nelongso-nasib-sekolah-dan-guru-swasta/>)

176.195 orang guru ekonomi atau 75.366 orang guru bidang studi ilmu ekonomi yang kini telah memenuhi kualifikasi baik atau berkualitas baik. Rendahnya kualifikasi guru ekonomi juga menyebabkan orientasi pendidikan ekonomi di sekolah cenderung pada aspek kognitif siswa dan metode pembelajaran yang membosankan.⁸

Berdasarkan uraian diatas sangat banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru. Dilatar belakangi kondisi saat ini sebagaimana paparan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas Swasta di Jakarta Timur.

⁸ 2011, p.1 (<http://www.antaraneews.com/print/252595/hanya-426-persen-guru-ekonomi-berkualitas-baik>).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh peranan dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diidentifikasi di atas, ternyata cukup banyak dimensi, aspek dan lingkup yang mempengaruhi kinerja guru, maka peneliti membatasi hanya pada “pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Swasta di Jakarta”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, identifikasi masalah, maka perumusan masalahnya adalah “ Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja guru ekonomi?”

E. Kegunaan Penelitian

Di dalam penyusunan skripsi ini diharapkan akan banyak manfaat yang dapat diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung, bagi :

1. Penulis, untuk menambah wawasan berpikir dalam mengaplikasikan ilmu yang didapat selama mengikuti perkuliahan serta menambah pengetahuan dan pengalaman untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.
2. Bagi sekolah, sebagai bahan usulan dalam kebijakan kepemimpinan kepala sekolah dalam rangka peningkatan kinerja guru.
3. Bagi Mahasiswa, sebagai bahan bacaan untuk menambah pengetahuan dan studi banding dengan bacaan lain.