

BAB I **PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Salah satu upaya yang sudah dan sedang dilakukan yaitu berkaitan dengan faktor guru. Lahirnya undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dan peraturan pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, pada dasarnya merupakan kebijakan pemerintah yang di dalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia. Jika kita amati lebih jauh tentang realita kompetensi guru saat ini sepertinya masih beragam. Danim (2002: 56), mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Secara umum mutu

pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Sardiman (2005: 125), mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Menurut Muhlisin (2008: 8), guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru.

Simanjuntak (2005: 30), menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh hubungan industrial, kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan kerja, keterampilan, fasilitas kerja, etos kerja dan teknologi. Sekolah sebagai organisasi pada umumnya kinerja guru sangat ditentukan oleh efektifitas kepemimpinan.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa., 2004: 25). Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Darma dan Husaini (2008: 1), bahwa “Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat menyebabkan sekolah menjadi efektif pula”. Tidak ada sekolah yang efektif tanpa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Kepemimpinan yang efektif akan membawa dampak pada tingginya kinerja dan sebaliknya kepemimpinan yang tidak efektif membawa dampak psikologis yang diwujudkan dengan tidak peduli terhadap pekerjaan dan tidak bertanggungjawab terhadap kemajuan organisasi yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang rendah. Dengan demikian, diharapkan perilaku pemimpin dapat membangun dan dapat mempertahankan kinerja guru dengan baik.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seorang guru. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja guru tergantung pada seberapa besar motivasi tersebut dipengaruhi oleh dimensi internal dan dimensi eksternal. Susilo Martoyo (1998: 155), mendefinisikan motivasi kerja sebagai “sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan

kata lain pendorong semangat kerja". Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik, bila tidak mempunyai motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan atau motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru yang diminatinya karena sesuai dengan kepentingannya sendiri. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerjanya.

Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggungjawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan oleh penulis dengan beberapa guru SMA Negeri sederajat di Kecamatan Balik Bukit, diperoleh informasi bahwa: sebagian besar guru mengalami kesulitan dalam pembuatan Silabus dan RPP, kurangnya kedisiplinan yang ditekankan kepada guru, penggunaan metode dan strategi pembelajaran, menyusun alat-alat evaluasi, kegiatan pengelolaan kelas, dan kurangnya kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi.

Dengan demikian, maka kuat dugaan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja termasuk faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Sekolah akan berhasil jika didukung oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan ditunjang dengan motivasi kerja yang baik pula. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri sederajat di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat Tahun Ajaran 2014/2015”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah yang mempengaruhi kinerja guru adalah:

1. Kurangnya perhatian pimpinan SMA Negeri sederajat di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat untuk mendengarkan keluhan dan masukan dari pegawai.
2. Kurangnya keterbukaan dan komunikasi antara kepala sekolah dengan pegawai SMA Negeri sederajat sederajat di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.
3. Kurangnya motivasi guru SMA Negeri sederajat di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat dalam bekerja (mendidik).
4. Beberapa sekolah belum melibatkan semua guru dalam penentuan kebijakan dan penentuan keputusan.

5. Sebagian besar guru kurang termotivasi untuk berprestasi sehingga diduga berpengaruh terhadap kinerja guru.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka peneliti perlu membatasi masalah guna menghindari salah penafsiran dan menyesuaikan dengan kemampuan peneliti. Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri sederajat di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.
2. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri sederajat di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri sederajat di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri sederajat di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat Tahun Ajaran 2014/2015?
2. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri sederajat di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat Tahun Ajaran 2014/2015?

3. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri sederajat di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat Tahun Ajaran 2014/2015?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri sederajat di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat Tahun Ajaran 2014/2015.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri sederajat di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat Tahun Ajaran 2014/2015.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri sederajat di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat Tahun Ajaran 2014/2015.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan pada umumnya dan pendidikan Geografi pada khususnya, terutama mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
 - b. Sebagai bahan atau referensi bagi para peneliti-peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan guru guna meningkatkan kualitas kinerja guru, agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat membawa wawasan dengan pengetahuan mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, sebagai aplikasi ilmu pengetahuan yang diperoleh peneliti di perguruan tinggi yang berhubungan dengan dunia pendidikan.
 - b. Bagi Guru, penelitian ini dapat memberikan masukan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, baik faktor yang berasal dari dalam maupun faktor yang berasal dari luar.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang lingkup subjek penelitian adalah Guru SMA Negeri sederajat di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat. Yang dimaksud dengan SMAN Sederajat adalah tingkatan Sekolah Menengah Atas Negeri seperti: Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN), Madrasah Aliyah Negeri (MAN), dan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN).
2. Ruang lingkup objek penelitian adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru.
3. Ruang lingkup tempat dan waktu penelitian adalah di Kecamatan Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat Tahun 2014.

4. Ruang lingkup ilmu adalah manajemen pendidikan dan geografi manusia.

Manajemen pendidikan ialah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara produktif dan bagaimana menciptakan suasana yang baik bagi manusia yang turut serta di dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama (Engkoswara, 2001: 2).

Geografi manusia adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tata laku manusia dalam lingkungan totalnya (Bintarto, 1977: 88).