

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Bangsa Indonesia saat ini dihadapkan dengan berbagai permasalahan pendidikan, salah satunya adalah masalah rendahnya mutu pendidikan. Banyak faktor yang harus diperhatikan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Salah satu faktor penting dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan adalah peningkatan mutu guru. Guru sebagai salah satu komponen pendidikan dituntut meningkatkan kompetensinya sesuai perkembangan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas.

Guru yang profesional merupakan guru yang kompeten dan terampil mengelola pembelajaran dan harus dapat menjalankan fungsi pengelolaan pembelajaran yang merupakan ciri pokok pekerjaan seorang guru. Kompetensi dan keterampilan guru dalam mengelola pembelajaran dapat menentukan keberhasilan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Melalui Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), sekolah dikembangkan menjadi lembaga pendidikan yang diberi kewenangan dan tanggung jawab secara luas untuk mandiri, maju, dan berkembang berdasarkan kebijakan dasar pengelolaan pendidikan yang ditetapkan pemerintah pusat. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan harus diimplementasikan secara efektif dan efisien. Oleh

karena itu, kepala sekolah perlu memiliki pengetahuan kepemimpinan, perencanaan, dan pandangan yang luas tentang sekolah dan pendidikan. Wibawa kepala sekolah harus ditumbuh kembangkan dengan meningkatkan sikap kepedulian, semangat bekerja, disiplin kerja, keteladanan dan hubungan manusiawi sebagai modal perwujudan iklim kerja yang kondusif. Lebih lanjut kepala sekolah dituntut untuk melakukan fungsinya sebagai manajer sekolah dalam meningkatkan proses pembelajaran, dengan melakukan supervisi kelas, membina dan memberikan saran-saran positif kepada guru, memperhatikan iklim sekolah yang kondusif, otonomi sekolah, kewajiban sekolah, kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan profesional, serta partisipasi masyarakat dan orang tua peserta didik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan pendidikan di sekolah.

Faktor-faktor yang dominan untuk meningkatkan mutu sekolah seperti yang disarankan oleh Danim ( 2005 : 56 ), yaitu :

1. Kepemimpinan Kepala sekolah; kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat.
2. Siswa; pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat “ sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa .

3. Guru; pelibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, MGMP, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan disekolah.
4. Kurikulum; adanya kurikulum yang ajeg/tetap tetapi dinamis, dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga *goals* (tujuan) dapat dicapai secara maksimal;
5. Jaringan Kerjasama (masyarakat); jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat ) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan/instansi sehingga *output* dari sekolah dapat terserap di dalam dunia kerja

Berdasarkan pendapat di atas, perubahan paradigma harus dilakukan secara bersama-sama antara kepala sekolah, guru, siswa, dan masyarakat sehingga mereka mempunyai langkah dan strategi yang sama yaitu menciptakan mutu dilingkungan kerja khususnya lingkungan kerja pendidikan. Khususnya kepala sekolah dan guru/karyawan harus menjadi satu tim yang utuh (*teamwork*) yang saling membutuhkan dan saling mengisi kekurangan yang ada sehingga target (*goals*) akan tercipta dengan baik.

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh SMA Negeri di Wilayah Abung Lampung Utara adalah mutu pendidikan yang belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Hal ini terlihat pada perolehan nilai akreditasi sekolah yang dilaksanakan oleh Badan Akreditasi Sekolah, seperti tertuang pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Perolehan Nilai Akreditasi Sekolah di Wilayah Abung Lampung Utara

No	Nama Sekolah	Nilai Akreditasi
1	SMA N Abung Semuli	B
2	SMA N Abung Selatan	C
3	SMA N Abung Pekurun	C
4	SMA N Abung Barat	C
5	SMA N Abung Timur	C
6	SMA N Abung Surakarta	C

Sumber : *Data Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Utara Tahun 2009*

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata perolehan nilai akreditasi SMAN di Wilayah Abung kabupaten Lampung Utara masih rendah (Rata-rata C). Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap perolehan nilai akreditasi pada SMA Negeri di Wilayah Abung Lampung Utara adalah kepala sekolah, guru dan siswa. Indikator nilai akreditasi yang muncul dari kepala sekolah dan guru adalah kinerja, sedangkan dari siswa tersebut antara lain adalah kelulusan, nilai rata-rata ujian nasional, dan siswa yang dapat melanjutkan ke Perguruan Tinggi Negeri.

Berdasarkan pemaparan hasil temuan Korwasda Lampung Utara kinerja guru SMA Negeri di Wilayah Abung Lampung Utara masih digolongkan rendah. Indikator rendahnya kinerja guru antara lain dalam perencanaan penyiapan perangkat pembelajaran masih *mencopy* dari perangkat yang telah ada tanpa melalui analisis konteks, dalam pelaksanaan pembelajaran masih ditemukan guru datang terlambat dan guru tidak masuk sekolah.

Selanjutnya, hasil observasi awal yang telah dilakukan memberi masukan adanya faktor-faktor yang menyebabkan kinerja guru SMA Negeri di Wilayah Abung Lampung Utara masih rendah.

**Pertama:** Sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah; Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah adalah kecenderungan dan perasaan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang harus dipenuhi sebagai seorang pemimpin dalam organisasi belajar, meliputi: penguasaan pribadi (*personal mastery*), model mental (*mental models*), berbagi visi (*shared vision*), pembelajaran tim (*team learning*), dan berpikir sistemik (*system thinking*), hal ini tertuang dalam bentuk perasaan positif atau negatif dan kecenderungannya untuk melakukan suatu tindakan yang didasari atas setuju-tidak setujunya terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Peran kepala sekolah dan kewenangan yang diberikan kepada sekolah mengakibatkan kepala sekolah memiliki peranan yang krusial dan kuat dalam keputusan politik pendidikan di sekolah. Dampak yang terjadi adalah skill, wawasan, kemampuan analisis dari kepala sekolah makin bervariasi. Kemampuan sekolah ini tentu akan berdampak pula pada efek positif terhadap kinerja guru sebagai akibat dari tumbuhnya etos kerja baru dalam sekolah. Setiap kepala sekolah mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang unik dan khas, dan juga setiap kepala sekolah mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda

antara kepala sekolah satu dengan yang lain, hal inilah yang dapat membedakan dirinya dari orang yang lain.

**Kedua:** Motivasi kerja guru; meskipun gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah mempunyai ciri khas tersendiri tetapi tetap saja seorang kepala sekolah yang bertanggung jawab terhadap semua kegiatan di sekolah, termasuk menumbuhkan motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru yang terdiri dari dorongan dalam diri guru seperti: 1) pengembangan pribadi, yang meliputi: dedikasi, tanggung jawab, kemandirian, kepuasan pribadi dan percaya diri, 2) prestasi, yang meliputi senang bekerja keras, menginginkan hasil terbaik, dan tidak cepat merasa puas, dan 3) rasional dalam bertindak, yang meliputi: menetapkan tujuan secara rasional, dan hati-hati dalam memilih metode sesuai dengan pekerjaan.

Seorang guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika ia memiliki kompetensi pedagogik tinggi. motivasi kerja guru yang ada pada diri seorang guru perlu diarahkan melalui kepemimpinan yang baik, disinilah pentingnya peran kepala sekolah.

**Ketiga:** Kompetensi guru; seorang guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi jika ia memiliki kompetensi pedagogik tinggi. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Selanjutnya, berdasarkan survey awal yang dilakukan langsung pada beberapa SMA Negeri di wilayah Abung, dijumpai bahwa perencanaan pembelajaran yang tertuang dalam perangkat pembelajaran (seperti: Pemetaan SI, Pengembangan Silabus, RPP, dan Penilaian) belum semua guru menyusunnya. Selanjutnya, Pelaksanaan pembelajaran (seperti: kehadiran guru, pemanfaatan sumber belajar yang ada) juga belum maksimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, menurut Sedarmayanti (2001: 67) antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja atau budaya kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial atau kesejahteraan; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana yang memadai; (10) teknologi; (11) kesempatan untuk berprestasi. Semakin tinggi faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja seseorang. Seseorang yang telah memiliki kemampuan dalam penguasaan bidang pekerjaannya, mempunyai minat untuk melakukan pekerjaan tersebut, adanya kejelasan peran dan motivasi pekerjaan yang baik, maka orang tersebut memiliki landasan yang kuat untuk berprestasi lebih baik.

Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, dinyatakan bahwasanya salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh Guru adalah kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan Guru dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi: (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman

terhadap peserta didik; (c) pengembangan kurikulum/ silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; dan (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Peningkatan kompetensi pedagogik guru dapat diupayakan melalui penataran dan pelatihan yang diadakan MGMP (Musyawarah Kerja Guru Mata Pelajaran), dan sejenisnya yang memungkinkan para guru untuk berbagi pengalaman dalam memecahkan berbagai masalah yang mereka temui dalam kegiatan pembelajaran. Permasalahan yang berkaitan dengan hal tersebut diantaranya pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pengembangan kurikulum atau silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar.

Pada dasarnya pemberdayaan guru melalui standar kompetensi dan sertifikasi guru terjadi melalui beberapa tahapan. Pertama, guru-guru mengembangkan sebuah kesadaran awal, mereka dapat melakukan tindakan untuk meningkatkan kehidupannya dan memperoleh seperangkat keterampilan agar mampu bekerja lebih baik. Tahap kedua, mereka akan mengalami pengurangan perasaan ketidakmampuan dan mengalami peningkatan kepercayaan diri. Akhirnya, ketiga, seiring dengan tumbuhnya keterampilan dan kepercayaan diri, para guru bekerja sama untuk berlatih lebih banyak mengambil keputusan dan memilih sumber-sumber daya yang akan berdampak pada kesejahteraan (Mulyasa, 2003: 186)

Peningkatan kualitas pendidikan sangat diperlukan kinerja yang tinggi, sebab orang yang memiliki kompetensi pedagogik yang tinggi seharusnya mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Motivasi tersebut dapat ditunjukkan pada disiplin kerja, bekerja sungguh-sungguh, menjaga kualitas atau mutu pembelajaran, dan bertanggungjawab terhadap seluruh sistem pembelajaran.

Faktor lain yang menyebabkan rendahnya kinerja guru dan menjadi masalah klasik adalah persoalan yang berkaitan dengan kesejahteraannya, yang selama ini telah menjadi salah satu faktor penghambat guru untuk berkembang. Kondisi kesejahteraan yang belum baik membuat guru harus menggunakan waktu luangnya untuk mencari penghasilan tambahan, misalnya berdagang, bertani, bahkan ada yang menjadi tukang ojeg (informasi dari kepala sekolah). Hal tersebut membuat motivasi guru dalam proses pembelajaran masih rendah dimana guru hanya sekedar menggugurkan jam wajib mengajar, dan kurang melakukan inovasi-inovasi baru.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin dalam unit sekolah yang memiliki tugas melakukan supervisi dan pembinaan. Salah satu fungsi penting dari kepala sekolah adalah melakukan supervisi. Aqib (2008; 31) menyebutkan bahwa supervisi akademik adalah bantuan profesional kepada guru melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, serta umpan balik yang objektif dan segera. Dengan cara itu, guru dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperbaiki kompetensi yang dimilikinya. Selain faktor tingkat pendidikan dan supervisi akademik hal yang perlu diperhatikan dalam

peningkatan kompetensi profesional guru adalah fasilitas kerja. Dengan fasilitas kerja yang memadai, maka diharapkan para guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar dengan lebih baik serta dapat mengoptimalkan kemampuan pada dirinya. Sehingga kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran akan lebih luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Guru dalam perencanaan program sekolah kurang dilibatkan bahkan yang sifatnya menyangkut dana kepala sekolah cenderung tertutup atau kurang transparan sehingga menimbulkan kesan negatif pada diri guru yang pada akhirnya dapat menyebabkan guru cenderung pasif sehingga kepala sekolah perlu menciptakan suasana kerja yang mampu memberikan rasa nyaman dan kondusif untuk berkarya dan berkreasi. Penciptaan lingkungan atau motivasi kerja yang kondusif merupakan prasarat terselenggaranya sebuah pembelajaran yang baik. (Mulyasa, 2003: 185) lingkungan yang aman tertib, optimis dan harapan yang tinggi dari warga sekolah, kesehatan sekolah, dan kegiatan-kegiatan lain yang memungkinkan guru mempunyai kinerja yang baik. Jika hal tersebut tidak dilakukan dampak yang muncul guru kurang merasa ikut bertanggung jawab atau memiliki persepsi yang negatif terhadap kepemimpinan kepala sekolah, termasuk didalamnya bagaimana komunikasi dengan bawahan.

Kinerja guru dalam pembelajaran ini, dimungkinkan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya; sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah,

kompetensi pedagogik guru yaitu kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam dan pelaksanaan pembelajaran yang mendidik, motivasi kerja atau kondisi fisik dan non fisik sekolah berupa ketertiban, keamanan, optimis, harapan dan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah yaitu pendapat atau tanggapan tentang kepemimpinannya, penegakan disiplin, peningkatan kesejahteraan, dan komunikasi.

Uraian di atas merupakan sebagian sisi lain dalam dunia pendidikan, walaupun penyebab dan berbagai permasalahan itu tidak sepenuhnya ada pada guru tetapi faktor-faktor tersebut secara garis besar persoalan yang menyangkut guru antara lain, kompetensi guru belum maksimal. Motivasi guru masih rendah atau cenderung hanya melaksanakan tugas semata. Guru di sekolah belum sepenuhnya mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan, hal tersebut menyebabkan seseorang akan sulit melakukan sesuatu pekerjaan dengan tekun jika pekerjaan. Penghargaan yang diberikan kepala sekolah baik berupa materil, mesalnya gaji, bonus, insentif, tunjangan kesehatan atau imbalan lain berupa non materil, misalnya, kenaikan pangkat, pujian, atau pemberian tugas khusus yang sesuai dengan prestasinya masih kurang dilakuan dan menejemen sekolah yang kurang transparan sehingga dapat menimbulkan kesan negatif pada guru dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diadakan penelitian dengan judul: "Hubungan antara sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik dengan kinerja guru".

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berbagai masalah yang muncul berdasarkan latar belakang masalah di atas, sebagai berikut :

- 1.2.1 Mutu SMA Negeri di Wilayah Abung Lampung Utara masih rendah.
- 1.2.2 Gaya kepemimpinan kepala sekolah otoriter.
- 1.2.3 Disiplin kerja guru dan karyawan SMA Negeri di Wilayah Abung Lampung Utara masih rendah.
- 1.2.4 Motivasi kerja guru SMA Negeri di Wilayah Abung Lampung Utara masih rendah.
- 1.2.5 Pengetahuan kompetensi pedagogik guru SMA Negeri di Wilayah Abung Lampung Utara masih rendah.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang diungkapkan dalam identifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi pada masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain: Sikap terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kompetensi pedagogik guru.

## **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1.4.1 Apakah terdapat hubungan positif, erat dan signifikan antara sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama dengan kinerja guru?
- 1.4.2 Apakah terdapat hubungan positif, erat dan signifikan antara sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru?
- 1.4.3 Apakah terdapat hubungan positif, erat dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru?
- 1.4.4 Apakah terdapat hubungan positif, erat dan signifikan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu ingin mengetahui :

- 1.5.1 Hubungan antara sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama dengan kinerja guru.
- 1.5.2 Hubungan antara sikap guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.
- 1.5.3 Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.
- 1.5.4 Hubungan antara kompetensi pedagogik dengan kinerja guru.

## **1.6 Kegunaan Penelitian**

### **1.6.1 Secara Teoritis**

Secara teoritis, kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan data informasi empirik dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya teknologi

pendidikan kawasan pemanfaatan untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi belajar dibawah kepemimpinan kepala sekolah yang berhubungan dengan kinerja guru.

### **1.6.2 Secara Praktis**

- a. Penelitian lanjutan untuk meneliti indikator yang belum diteliti pada penelitian ini.
- b. Memberikan informasi kepada kepala sekolah dalam mensupervisi dan mengembangkan kemampuan guru.
- c. Memberikan informasi kepada guru tentang pentingnya profesionalisme guru dalam menyongsong perubahan yang begitu cepat. Sebagai agen pembelajaran untuk menyiapkan generasi yang akan datang.
- d. Memberikan informasi kepada Dinas Pendidikan sehingga peningkatan kinerja guru lebih terarah.
- e. Bagi peneliti merupakan penambahan informasi dan memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Program Pascasarjana Teknologi Pendidikan.