

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sesuai dengan ketentuan umum penjelasan Undang Undang nomor 20 Tahun 2005 tentang sistem pendidikan nasional, Departemen Pendidikan Nasional berkewajiban untuk mencapai visi pendidikan nasional yang tertuang dalam rencana strategis 2005 –2009 sebagai berikut. ”Terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah”. Sejalan dengan visi pendidikan nasional tersebut, Departemen Pendidikan Nasional berhasrat untuk pada tahun 2025 menghasilkan ”Insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif” (Insan Kamil/Insan Paripurna). Dengan pengertian insan Indonesia cerdas adalah insan yang cerdas secara komprehensif, yang meliputi cerdas spiritual, cerdas emosial, cerdas sosial, cerdas intelektual, dan cerdas kinestetis.

Guru dalam proses pembelajaran di kelas memainkan peran penting terutama dalam membantu siswa untuk membangun sikap positif dalam belajar, membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong kemandirian dan ketepatan logika intelektual, serta menciptakan kondisi-kondisi untuk sukses dalam belajar. Kinerja dan kompetensi guru memikul tanggung jawab utama dalam transformasi orientasi

siswa dari ketidaktahuan menjadi tahu, dari ketergantungan menjadi mandiri, dari tidak terampil menjadi terampil. Guru dalam menyampaikan materi pembelajaran dengan metode-metode pembelajaran bukan lagi mempersiapkan siswa yang pasif, melainkan siswa berpengetahuan yang senantiasa mampu menyerap dan menyesuaikan diri dengan informasi baru dengan berpikir, bertanya, menggali, mencipta dan mengembangkan cara-cara tertentu dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kehidupannya.

Pemerintah menegaskan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) bahwa pendidik (guru) harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini. Arahannya normatif yang menyatakan bahwa guru sebagai agen pembelajaran menunjukkan pada harapan dan guru merupakan pihak pertama yang paling bertanggung jawab dalam pentransferan ilmu pengetahuan kepada siswa.

Kualitas proses pembelajaran sangat erat kaitannya dengan kinerja guru di sekolah, karena guru secara langsung berhadapan dengan siswa dalam pelaksanaan pendidikan. Menurut Sardiman (2005:125) guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan, oleh karena itu, guru harus berperan secara aktif dan dapat menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Menurut Sardiman (2005:125) guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, berperan secara aktif dan dapat menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai

dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini, guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang hanya melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Menurut Simamora (2000:10) kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan di sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru.

Faktor penting yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kepemimpinan, yaitu cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Danim dan Suparno (2005: 48):

Untuk menjawab pelbagai permasalahan yang dihadapi di sekolah, pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas. Kepemimpinan transformasional memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual, serta pendapat pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasinya. Dengan penekanan hal-hal seperti itu, diharapkan kepala sekolah akan mampu meningkatkan kinerja guru dalam rangka mengembangkan kualitas sekolahnya.

Menurut Gibson (dalam Illyas, 1999: 55-58), ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi

dan variabel psikologis. Variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan yang mencakup mental fisik, latar belakang, keluarga, tingkat sosial, pengalaman, umur, etnis dan jenis kelamin. Variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan yang mencakup imbalan, struktur, disain pekerjaan. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Sekolah menengah kejuruan (SMK) di Kota Metro Lampung, terdiri dari tiga SMK Negeri dan empat belas SMK Swasta. Keberadaan SMK swasta sangat membantu menampung siswa lulusan SMP karena keterbatasan penerimaan jumlah siswa di SMK Negeri. SMK swasta di kota Metro dalam beberapa tahun terakhir telah mencetak prestasi tingkat provinsi dan tingkat nasional. Pada tahun 2006, salah satu siswa SMK swasta meraih juara II tingkat nasional lomba ketrampilan siswa, kemudian pada tahun 2009, juga meraih prestasi juara I tingkat nasional *electrical installation*. Untuk tingkat provinsi, dalam *Yamaha Skill Contest*, pada tahun 2006, Siswa SMK swasta juga meraih juara I dan III. Keberhasilan tersebut hanya di dominasi sebagian kecil SMK swasta, dimana ketersediaan tenaga guru dan fasilitas yang memadai dan adanya dukungan program pengembangan guru baik dari sekolah, dinas pendidikan maupun dunia industri. SMK swasta lain di Kota Metro belum menunjukkan prestasi yang menggembirakan.

Prestasi bidang akademik SMK swasta di Kota Metro dapat dilihat dari hasil *tryout* ujian nasional dan ujian sekolah, yang penilaiannya dilakukan secara objektif oleh masing-masing rayon. Berdasarkan data DISDIKBUDPORA tahun 2013, *tryout* dilaksanakan sebanyak tiga kali, dan hasil yang di capai oleh siswa SMK rata-rata tingkat kelulusan dengan *passing grade* 5,5 belum mencapai 10%.

Berdasarkan data sementara yang penulis ambil dari data kepegawaian Disdikbudpora Metro Tahun 2013, guru di beberapa SMK swasta yang terdiri dari

guru negeri dan swasta sering tidak masuk mengajar dengan prosentase yang cukup tinggi. Berdasarkan data absensi guru, rata-rata tiap guru pernah tidak masuk mengajar dalam satu semester lebih dari satu kali tanpa alasan yang jelas.

Kinerja guru SMK swasta di Metro apabila ditinjau dari kesiapan mengajar guru dapat terlihat ketika mempersiapkan kelengkapan pembelajaran sebelum mengajar. Kelengkapan tersebut seharusnya telah disusun sebelum terlaksananya proses kegiatan belajar mengajar, sehingga guru benar-benar telah memiliki bekal sebelum berada di depan kelas.

Dinas Pendidikan Kota Metro dalam mensiasati hal tersebut telah menugaskan tim pengawas untuk melaksanakan sosialisasi berupa penyelenggaraan *workshop* kurikulum di tiap SMK untuk penyusunan perangkat mengajar tersebut, namun pada kenyataannya, setelah program berjalan, persentase guru SMK swasta di Kota Metro yang menyusun perangkat pembelajaran dengan baik dan benar masih ada yang tidak menyusun, kehadiran dalam KBM juga masih ada yang terlambat dan pembuatan media pembelajaran juga masih banyak yang tidak membuat.

Guru yang mengajar tanpa kesiapan yang baik, tentunya dalam memberikan pengajaran tidak memiliki tujuan yang jelas, sehingga standar kompetensi yang harus dikuasai oleh siswa tidak dapat tercapai. Berdasarkan pengamatan dan observasi awal di SMK swasta di Kota Metro, lebih dari 50% guru yang mengajar hanya dengan metode mencatat tanpa ada perencanaan yang jelas dan guru tidak memiliki indikator kompetensi yang seharusnya disampaikan. Kemampuan guru dalam proses kegiatan belajar mengajar ini tak lepas dari latar belakang pendidikan yang dimilikinya.

Berikut ini dikemukakan hasil laporan kegiatan kinerja guru oleh kepengawasan sekolah tahun 2013 pada 363 guru SMK swasta Metro.

Tabel 1.1 Kompetensi Akademik Guru SMK Swasta Metro oleh Tim Pengawas Disdikbudpora Metro

No.	Objek Pengamatan	Jumlah guru yang melaksanakan	Persentase guru yang melaksanakan
1.	Pembuatan bahan ajar	163	45%
2.	RPP	261	72%
3.	Pengelolaan Pembelajaran	236	65%
4.	Mengadakan evaluasi	167	46%
5.	Absensi/kehadiran	323	89%

Sumber: Hasil Laporan Kegiatan Kepengawasan Disdikbudpora Metro Tahun 2013

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat guru yang membuat bahan ajar dari 363 guru hanya 163 orang atau 45%. Guru yang mengajar mempersiapkan RPP ada 261 orang atau 72%. Rendahnya kinerja guru dapat pula dilihat dari pengelolaan pembelajaran terlihat baru 236 orang atau 65% yang dapat mengelola pembelajaran dengan baik. Masih banyak guru yang belum mengadakan evaluasi dengan benar, baru 167 orang guru atau 46% saja Rendahnya kinerja guru terlihat dari kehadiran atau absensi guru 89% aktif datang ke sekolah.

Pengembangan profesionalisme tenaga guru di SMK swasta di Kota Metro masih sangat terbatas. Pengiriman guru untuk mengikuti pelatihan di lembaga pelatihan seperti Pusat Pengembangan Pelatihan Guru Teknologi (PPP GT) Bandung, Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung, *Development Center for Vocational Education* (VEDC) Malang masih diprioritaskan di SMK negeri dan sebagian kecil guru di SMK swasta, sehingga sebagian besar guru di SMK swasta tidak dapat mengikuti perkembangan teknologi yang ada. Pengembangan profesi dari jalur sertifikasi juga dibatasi dengan kuota 15%-20% dari jumlah kuota yang disediakan tiap tahun. Pengembangan profesi dan kaitannya dengan tingkat kesejahteraan ini juga berimbas pada motivasi guru untuk meningkatkan prestasinya.

Guru SMK swasta di Kota Kota Metro 80% adalah guru non PNS yang penghasilannya sepenuhnya tergantung kemampuan yayasan. Penghasilan yang diterima oleh guru-guru tersebut masih di bawah standar gaji yang ditetapkan oleh pemerintah. Kondisi ini yang mendorong guru swasta untuk mengajar di berbagai tempat dengan jumlah jam yang melebihi ketentuan, bahkan ada beberapa guru swasta mencari penghasilan tambahan di luar profesinya sebagai pengajar, sehingga dalam mempersiapkan bahan-bahan ajar tidak bisa optimal.

Komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dengan guru di SMK swasta di Kota Metro, mengalami beberapa kendala yang disebabkan beragamnya karakteristik guru, baik dari latar belakang pendidikan, status kepegawaian dan senioritas. Hal ini memunculkan jarak yang mempengaruhi terlaksananya kegiatan belajar mengajar baik teori maupun praktik. Persamaan persepsi melalui pengajaran tim dalam pembelajaran praktik sangat dibutuhkan adanya komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dengan guru, antar guru dan guru dengan siswa.

Komunikasi interpersonal antara guru dengan siswa, baik dalam kegiatan belajar mengajar, pembimbingan praktik di bengkel dan dunia industri masih sering terjadi kesalahan persepsi sebagai akibat komunikasi interpersonal yang kurang baik. Penyampaian materi praktikum membutuhkan pendekatan yang intensif kepada setiap siswa yang biasanya terbagi dalam kelompok-kelompok praktik. Kemampuan komunikasi interpersonal seorang guru sangat dibutuhkan untuk terjadinya transfer pesan secara optimal. Efektifitas komunikasi interpersonal antar guru dan siswa merupakan salah satu unsur dalam profesionalitas guru.

Sebagian besar guru SMK swasta di Kota Metro, belum menunjukkan prestasi yang membanggakan dalam berkompetensi dengan guru-guru di daerah lain. Motivasi guru dalam mengembangkan keilmuannya menciptakan karya-karya teknologi

maupun kegiatan ilmiah masih sangat rendah. Hal ini dapat terlihat dari belum berjalannya unit-unit produksi dan rendahnya motivasi guru dalam membuat alat-alat peraga yang dapat membantu dalam kegiatan belajar-mengajar praktikum.

Hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah budaya kerja dan pendelegasian wewenang. Budaya kerja yang baik akan menyebabkan suasana kerja menjadi tenang dan guru bekerja lebih semangat. Selain itu, atasan yang mampu mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan secara tepat dan adil akan menyebabkan guru merasa diakui keberadaannya. Pada gilirannya guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi pula.

Sekolah sebagai pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan perannya sangat penting untuk membantu guru dan muridnya.

Terkait dengan pernyataan di atas, menurut Undang Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 mengatakan "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" dan pasal 3; menyatakan: "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga

negara yang demokratis serta bertanggung jawab”. Untuk memenuhi apa yang tertera pada pernyataan diatas jelas bahwa peranan sumber daya manusia sangat vital dan strategis. Penerapan kepemimpinan transformasional juga diperlukan karena pelbagai informasi terkini seharusnya dapat ditransformasikan kepada guru, tenaga administrasi, siswa, dan orang tua melalui sentuhan psikologis dan edukatif dari kepala sekolah.

Hasil observasi penulis pada bulan Desember 2013 dengan guru SMK swasta di Kota Metro kepemimpinan kepala sekolah masih ditunjuk oleh yayasan. Pimpinan sekolah memegang peranan penting dalam segala bidang, sebagai contoh sarana prasarana, wakil saptas tidak memiliki peranan penting dalam tugasnya semua diskripsi pekerjaan dilakukan kepala sekolah. Begitu juga bagian kesiswaan campur tangan kepala sekolah masih tinggi, gaya kepemimpinan yang digunakan masih bersifat otoriter atau otokratis.

Selain itu kepala sekolah kurang membimbing, dan mendorong guru-guru untuk membuat program baru di sekolah, hal ini yang mengakibatkan kinerja guru rendah. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu menggerakkan, mempengaruhi, menasihati, membimbing, serta membina dengan maksud agar guru mau bekerja dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah kinerja guru dan hal-hal yang mempengaruhinya ke dalam bentuk tesis.

1.2 Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja guru tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut :

- 1.2.1 Kepemimpinan kepala sekolah. SMK swasta Kota Metro, 90% kepala sekolah dipilih oleh Yayasan.
- 1.2.2 Kepemimpinannya tidak dapat efektif karena adanya campur tangan dari pihak yayasan.
- 1.2.3 Kepemimpinan kepala sekolah masih bersifat otokratis dan otoriter.
- 1.2.4 Komunikasi interpersonal guru SMK swasta di kota Metro belum sepenuhnya memahami strategi komunikasi efektif baik dalam hubungan tim pengajaran dengan guru lain.
- 1.2.5 Kemampuan berkomunikasi kepada siswa dalam penyampaian materi teori dan praktik.
- 1.2.6 Kinerja guru-guru SMK Swasta Kota Metro masih rendah karena guru-guru swasta mengejar jam mengajar lebih banyak. Selain itu guru-guru belum menunjukkan prestasi dalam mengembangkan keilmuan dan menciptakan karya-karya teknologi maupun kegiatan ilmiah.

1.3 Pembatasan Masalah

Dengan memperhatikan 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:

- 1.3.1 Kinerja guru SMK swasta Metro .
- 1.3.2 Kepemimpinan transformasional kepala sekolah
- 1.3.3 Komunikasi interpersonal

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja guru SMK swasta di Kota Metro?
- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal pada kinerja guru SMK swasta di Kota Metro?
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SMK swasta di Kota Metro?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1.5.1 Pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional pada kinerja guru SMK swasta di Kota Metro.
- 1.5.2 Pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal pada kinerja guru SMK swasta di Kota Metro.
- 1.5.3 Pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SMK swasta di Kota Metro.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

- 1.6.1.1 Hasil penelitian dapat digunakan untuk menambah konsep kinerja guru dalam organisasi sekolah, kepemimpinan transformasional

dan komunikasi interpersonal serta manfaatnya untuk peningkatan kinerja guru.

1.6.1.2 Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar pelaksanaan penelitian lanjutan untuk mendapatkan hasil yang lebih sempurna.

1.6.1.3 Hasil penelitian dapat digunakan untuk menambah keilmuan pendidikan khususnya manajemen pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Disdikbudpora, untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya mewujudkan pendidikan yang lebih baik.

1.6.2.2 Bagi kepala sekolah sebagai masukan dalam usaha memperbaiki kinerja guru melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya.

1.6.2.3 Bagi guru sebagai acuan untuk meningkatkan kesadaran diri dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dalam suasana kerja yang kondusif.

1.6.2.4 Bagi Bagi para peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya, baik di bidang yang sama maupun bidang lainnya dengan cakupan yang lebih luas, khususnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Penelitian ini bersifat korelasional

1.7.2 Subyek penelitian adalah guru-guru SMK swasta di Kota Metro berjumlah 363 guru.

1.7.3 Obyek penelitian adalah kepemimpinan transformasional kepala sekolah, komunikasi interpersonal sebagai variabel bebasnya dan kinerja guru sebagai variabel terikat.

- Kinerja guru yaitu merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.
- Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara pimpinan dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan rekan sejawat untuk melakukan pertukaran informasi dengan beberapa efek dan umpan balik, sehingga terjalin komunikasi yang efektif dan efisien.
- Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dimiliki oleh manager atau pemimpin di mana kemampuannya bersifat tidak umum dan melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, mendorong para anggotanya untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal yang perlu diketahui dan dikerjakan.

1.7.4 Penelitian dilaksanakan di SMK swasta di Kota Metro

1.7.5 Waktu penelitian adalah bulan Oktober 2013 s.d Maret 2014.