

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru merupakan faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Peranan guru sangat penting dalam mentransformasikan *input-input* pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru. UNESCO menyatakan bahwa “memperbaiki mutu pendidikan pertama-tama tergantung pada perbaikan perekrutan, pelatihan, status sosial, dan kondisi para guru; mereka membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, karakter personal, prospek profesional, dan motivasi yang tepat jika ingin memenuhi harapan stakeholder” (Delors, 1996:12).

Kualitas guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan, untuk itu guru dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Tugas keprofesionalan guru menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 tentang guru dan dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan pembelajaran serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang

terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, pemimpin yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab atas tugasnya. Apabila kinerja guru meningkat maka akan berpengaruh pada kualitas outputnya, oleh sebab itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Menurut Simamora (2000:10) yang menyatakan bahwa “kinerja (*performance*) merupakan suatu persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output tersebut dapat berupa fisik maupun non fisik yang menyebutkan berupa karya”. Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, sering kali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumberdaya namun untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap prestasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang

manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan, administrator pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2003:25). Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif di sekolah, sehingga setiap guru dapat bekerja dengan maksimal sehingga kinerja kerja dapat tercapai.

Ada beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, yaitu disiplin kerja guru. Disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru. Hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: kedatangan ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir. Hal demikian ini secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja guru. Hal ini terbukti dengan sedikitnya guru yang memperoleh kenaikan pangkat pilihan, penghargaan maupun promosi jabatan secara fair (Simamora: 2000:12).

Selain dipengaruhi oleh disiplin kerja kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim sekolah . Iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dan guru, guru-dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Iklim sekolah merupakan perasaan pribadi tentang pengalaman guru terhadap situasi dan kondisi lingkungan sekolah yang nyaman dan mendukung untuk kegiatan belajar dan mengajar, bimbingan keteraturan dan dan keamanan yang dirasakan oleh setiap personel sekolah. Iklim sekolah juga mencakup sejumlah variabel yang dipersepsikan oleh siswa, teman-teman seprofesi, kepala sekolah,

pegawai tata usaha, dan personel lainnya serta kepedulian orang tua terhadap sekolah. Selain itu iklim sekolah juga mencakup perasaan guru sebagai bagian dari sekolah dan perasaan memiliki sekolah. Iklim sekolah juga menyangkut norma-norma yang berlaku dan harapan yang dipegang dan dikomunikasikan oleh anggota sekolah. Iklim sekolah yang kondusif akan berdampak pada kinerja guru. Terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan menjadi nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik lagi. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru. Budaya dan iklim sekolah yang kondusif akan memungkinkan setiap guru untuk menunjukkan kinerjanya secara unggul, yang disertai usaha untuk meningkatkan kompetensinya (Hadiyanto, 2004:176).

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan tentang fenomena yang terjadi pada guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, bahwa terdapat kecenderungan melemahnya kinerja guru sebagaimana data di bawah ini:

Tabel 1.1 Kegiatan kepengawasan sekolah tentang kinerja guru pada tingkat SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara

No	Kinerja Guru	Persentase
1.	Belum menerapkan strategi belajar yang bervariasi	83,00
2.	Belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran yang efektif	70,00
3.	Belum memperbaiki kinerja mengajar melalui Penelitian Tindakan Kelas (PTK)	64,00
4.	Dalam pengembangan silabus belum melakukan analisa konteks	56,00
Rata-rata		68,25

Sumber: Laporan Kepengawasan Sekolah tahun 2011--2012

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa nilai rata-rata rendahnya kinerja guru pada tingkat SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara sebesar 68,25 persen. Artinya nilai tingkat kinerja guru hanya sebesar 38,75 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru pada tingkat SMP Negeri Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara tahun 2011—2012 masih rendah karena kinerja guru masih kurang dari 50 persen.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, menunjukkan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam hal ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1.2.1 Kepemimpinan kepala sekolah belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- 1.2.2 Guru kurang disiplin dalam pelaksanaan tugas.
- 1.2.3 Kurangnya komunikasi secara terbuka di lingkungan kerja sehingga guru kurang peduli dengan perkembangan sekolah.
- 1.2.4 Kurangnya motivasi berprestasi dari guru, diduga berpengaruh terhadap kinerja guru.
- 1.2.5 Sarana dan prasarana tidak memadai yang berpengaruh terhadap kinerja guru
- 1.2.6 Iklim kerja sekolah pada beberapa SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota kurang kondusif sehingga berdampak pada kinerja guru
- 1.2.7 Sebagian besar guru belum menerapkan strategi pembelajaran yang kreatif dan inovatif.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan masalah yang akan diteliti adalah:

- 1.3.1 Kinerja guru belum memenuhi harapan
- 1.3.2 Kepemimpinan kepala sekolah belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- 1.3.3 Guru kurang disiplin dalam pelaksanaan tugas.
- 1.3.4 Iklim kerja sekolah pada beberapa SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota kurang kondusif sehingga berdampak pada kinerja guru

1.4 Rumusan Masalah

Bertolak dari masalah tersebut di atas permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

- 1.4.1 Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan kotabumi kota Kabupaten Lampung Utara.
- 1.4.2 Apakah ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan kotabumi kota Kabupaten Lampung Utara.
- 1.4.3 Apakah ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan kotabumi kota Kabupaten Lampung Utara.
- 1.4.4 Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan kotabumi kota Kabupaten Lampung Utara.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara.
3. Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara.
4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang persepsi guru tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru dan dapat digunakan sebagai bahan acuan dibidang keilmuan terutama bidang ilmu Manajemen Pendidikan..

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- 1.6.2.1 Bagi kepala sekolah, penelitian ini sebagai masukan berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim kerja sekolah yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
- 1.6.2.2 Bagi guru, sebagai masukan agar dapat meningkatkan ketaatan kerja dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk menjadi guru professional.
- 1.6.2.3 Bagi peneliti, untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara” sebagai berikut:

- 1.7.1 Obyek Penelitian: Kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim kerja sekolah.
- 1.7.2 Subyek penelitian: Guru SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara
- 1.7.3 Tempat dan waktu penelitian: Penelitian dilaksanakan di sekolah-sekolah SMP Negeri di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, yaitu SMP Negeri 1 Kotabumi, SMP Negeri 3 Kotabumi dan SMP Negeri 4 Kotabumi.

Penelitian ini dilaksanakan bulan November 2013 sampai dengan bulan Desember 2013.

- 1.7.4 Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim kerja sekolah sebagai variabel bebas serta kinerja guru sebagai variabel terikat.
- 1.7.5 Kepemimpinan kepala sekolah (variabel X_1) adalah persepsi guru terhadap kemampuan kepala sekolah untuk meyakinkan warga sekolah agar dapat dikerahkan secara maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas pokok yang dibebankan kepadanya.
- 1.7.6 Disiplin kerja (variabel X_2) adalah sikap mental yang mengandung kerelaan hati untuk mematuhi semua ketentuan tata tertib dan norma yang berlaku dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab.
- 1.7.7 Iklim kerja sekolah (variabel X_3) adalah persepsi guru terhadap situasi dan kondisi di lingkungan sekolah yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
- 1.7.8 Kinerja Guru (variabel Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 1.7.9 Ruang lingkup Ilmu Manajemen Pendidikan adalah sebagai proses dan fungsi manajemen, berikut substansi yang menjadi garapan manajemen pendidikan: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengarahan, (4) pengendalian.