

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang Masalah**

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bukan merupakan tugas yang mudah, karena sumber daya manusia yang berkualitas bukan hanya dilihat dari penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi dilihat juga dari sikap dan mentalitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsa, karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, dan pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional.

Mutu proses pembelajaran sangat erat kaitannya dengan peran dan tugas 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. 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.

Tenaga guru adalah tenaga pendidik yang berperan sebagai penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru secara langsung bersinggungan dengan peserta didik. Guru merupakan tulang punggung kegiatan pendidikan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran. Oleh karena itu dalam manajemen pembelajaran peranan guru sangat penting, sehingga guru harus selalu meningkatkan kualitasnya.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menjelaskan bahwa standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial dan (4) kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Kinerja guru akan menjadi optimal jika mendapat dukungan dari berbagai komponen yang ada di sekolah, di antaranya kepala sekolah, guru, karyawan, dan iklim kerja di sekolah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Pidarta (1995:173), bahwa yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, antara lain: (1) kepemimpinan kepala sekolah, (2) iklim kerja di sekolah, (3) harapan-harapan, dan (4) kepercayaan personalia sekolah. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

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 dan administrator. Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif di sekolah, sehingga setiap guru dapat bekerja dengan maksimal.

Menurut Soebagio (2000:161) kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Berkenaan dengan hal tersebut, kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan sangat menentukan kualitas pembelajaran di sekolah. Jika kualitas kepemimpinan kepala sekolah baik, maka pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik dan dipastikan guru bekerja secara optimal.

Seperti halnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, suasana lingkungan kerja di sekolah atau yang lebih dikenal dengan iklim kerja di sekolah juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Menurut Hadiyanto (2004:176) iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik dengan peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah.

Salah satu indikator yang bisa dijadikan ukuran untuk mengetahui suasana lingkungan kerja yang kondusif adalah adanya hubungan pergaulan dan komunikasi yang baik antara semua komponen yang ada di sekolah. Jika suasana kerja di sekolah sudah kondusif diharapkan guru akan merasa nyaman tinggal di sekolah, dan pada akhirnya akan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan yang diperoleh penulis bahwa fenomena yang terjadi pada guru-guru SD di Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah yaitu terdapat kecenderungan melemahnya kinerja guru yang bisa dilihat dari data hasil pengawasan sekolah tahun 2009-2010. Data laporan tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru pada tingkat SD di kecamatan Seputih Agung adalah: (1) 75% guru belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi, (2) 75% guru belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran yang efektif, (3) 80% guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui Penelitian Tindakan Kelas (PTK), dan (4) 50% guru dalam pengembangan silabus belum melakukan analisis konteks.

Penulis juga mengamati terdapatnya kepemimpinan kepala sekolah yang belum menunjukkan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Selain itu kondisi iklim kerja sekolah yang menurut penulis juga kurang kondusif. Hal ini berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa orang guru sekolah dasar di Kecamatan Seputih Agung diperoleh informasi: (1) masih banyak keluhan dari guru berkaitan dengan proses manajemen yang dijalankan oleh kepala sekolah, (2) suasana kerja di beberapa sekolah terasa kurang kondusif sehingga mempengaruhi semangat kerja guru, (3) tidak semua sekolah

menerapkan manajemen terbuka dan melibatkan semua guru dalam penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan, (4) masih sedikit kepala sekolah yang bersedia memberikan penghargaan (*reward*) kepada guru yang berprestasi, (5) beberapa sekolah belum melakukan pembagian tugas dan wewenang kepada guru secara merata, sehingga sering menimbulkan hal-hal yang dapat menghambat pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka permasalahan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1.2.1 Masih belum optimalnya kepala SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung dalam melaksanakan proses manajemen sekolah.
- 1.2.2 Masih belum optimalnya pemahaman sebagian besar tugas dan peran kepala sekolah SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung.
- 1.2.3 Masih belum optimalnya Iklm kerja sekolah pada beberapa SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung.
- 1.2.4 Masih belum optimalnya melibatkan semua guru dalam penentuan kebijakan sekolah di SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung.
- 1.2.5 Masih kurangnya penerapan strategi pembelajaran yang kreatif dan inovatif bagi guru-guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung.
- 1.2.6 Masih kurangnya penerapan struktur pembelajaran yang efektif pada sebagian besar guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung.

- 1.2.7 Masih kurangnya kemampuan sebagian besar guru dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK) guna perbaikan proses pembelajaran.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Memperhatikan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut di atas, Pembatasan masalah dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1.3.1 Kepemimpinan kepala sekolah diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru
- 1.3.2 Iklim kerja sekolah diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dan pembatasan masalah, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

- 1.4.1 Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung?
- 1.4.2 Apakah ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung?
- 1.4.3 Berapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah tersebut di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- 1.5.1 Menganalisis pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung
- 1.5.2 Menganalisis pengaruh iklim kerja Sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung
- 1.5.3 Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat teoritis dan manfaat praktis yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut :

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

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

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

- 1.6.2.1 Kepala sekolah, untuk memberikan masukan berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

- 1.6.2.2 Dinas pendidikan, untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya mewujudkan pendidikan yang lebih baik.
- 1.6.2.3 Peneliti, sebagai bahan penguat teori tentang variabel yang mempengaruhi kinerja guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah dasar di Kecamatan Seputih Agung

## **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung” sebagai berikut:

- 1.7.1 Penelitian ini dilakukan pada SD Negeri di Kecamatan Seputih Agung pada tahun pelajaran 2010-2011
- 1.7.2 Variabel penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah sebagai variabel bebas serta kinerja guru sebagai variabel terikat.
- 1.7.3 Kepemimpinan kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi guru terhadap kemampuan kepala sekolah mengajak warga sekolah agar dapat dikerahkan secara maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas pokok yang dibebankan kepadanya.
- 1.7.4 Iklim kerja sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi guru terhadap situasi dan kondisi di lingkungan sekolah yang dapat mempengaruhi kinerja guru.