BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem pendidikan nasional adalah satu keseluruhan yang terpadu dari semua satuan dan kegiatan pendidikan yang berkaitan satu dengan lainnya untuk mengusahakan tercapainya pendidikan nasional. Sistem Pendidikan Nasional memaparkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sekolah merupakan salah satu lembaga atau organisasi yang dirancang untuk kegiatan pendidikan guna mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Peranan guru sebagai ujung tombak di sekolah sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan, khususnya dalam proses pembelajaran. Proses pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan antara guru dan siswa atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan pembelajaran. Proses pembelajaran di sekolah akan efektif serta tujuan

pembelajaran akan tercapai sangat ditentukan oleh kompetensi dan kinerja guru.

Kinerja guru yang meliputi merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para siswanya. Dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang di embannya guru harus dapat menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggaranya proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan.

Guru yang berkualitas adalah guru yang berkompetensi, yang mampu untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Dengan kata lain guru yang berkualitas adalah guru yang memiliki kinerja yang baik. Dengan kinerja yang baik maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki potensi.

Yayasan Bodhisattva yang beralamat di jalan Dr.Setia Budi No.7/8, Kuripan – Teluk Betung Barat merupakan salah satu yayasan sosial yang bergerak antara lain di bidang pendidikan dengan mendirikan sekolah yang bernama Sekolah Bodhisattva dari jenjang TK, SD, SMP dan SMA. Jenjang TK didirikan dari tahun 1980, SD tahun 1981, SMP tahun 1986 serta SMA tahun 1997.

Masalah yang dihadapi oleh Yayasan Bodhisattva salah satunya adalah masih rendahnya kinerja guru di sekolah tersebut. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan, kurangnya rasa pengabdian dan kepedulian terhadap kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah, motivasi yang cenderung rendah, kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, suasana kerja yang kurang mendukung.

Di sekolah Bodhisattva ini terlihat adanya masalah kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran. Pembelajaran dimana guru masih ada yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar. Selain itu juga terlihat masalah yang berhubungan dengan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari guru yang belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas.

Guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa

membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal. Begitu juga dalam disiplin tugas, masih banyak guru-guru yang belum mengikuti peraturan yang ditetapkan di sekolah. Ini dapat terlihat ketika guru tidak hadir dan tidak memberikan tugas kepada guru piket untuk pembelajaran siswa.

Berdasarkan hasil observasi atau penelitian pendahuluan menunjukkan kinerja guru di Sekolah Yayasan Bodhisattva masih cenderung rendah. Hal ini dapat di lihat dari data kinerja guru dalam persiapan maupun pelaksanaan pembelajaran.

Tabel 1.1 Kinerja Guru dalam Pembelajaran.

No.	Unit	Kinerja Guru dalam			
		Pembuatan Bahan Ajar (%)	Pelaksanaan Proses Pembelajaran (%)	Evaluasi (%)	Jumlah Guru
1.	SD	16,7	16,7	100	12
2.	SMP	76,5	11,8	100	17
3.	SMA	20	10	100	20
Jumlah					49

Sumber: Sekolah Bodhisattva

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dalam hal pembuatan bahan ajar berupa rencana pelaksanaan pembelajaran di unit SD hanya 16,7% yang membuat RPP dan melaksanakannya sesuai dengan RPP yang dibuatnya. Di unit SMP dalam hal pembuatan bahan ajar 76,5% yang telah melaksanakannya, akan tetapi dalam hal proses pelaksanaannya hanya 11,8% terlaksana. Sedangkan di unit SMA dalam hal pembuatan bahan ajar 20% yang telah melaksanakannya, akan tetapi dalam hal proses pelaksanaannya

hanya 10% telaksana. Masih banyak guru yang melaksanakan proses pembelajaran yang monoton dan belum menggunakan aneka sumber belajar yang ada. Guru mengajar dengan model pembelajaran yang tidak bervariasi yang mengakibatkan pembelajaran kurang diminati oleh siswa. Guru hanya berorientasi pada tujuan pembelajaran dari pada prosesnya, guru lebih mementingkan tuntasnya materi pembelajaran dan kurang memperhatikan bagaimana proses pembelajarannya.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan observasi awal di lapangan pun diketahui bahwa pengetahuan guru tentang materi substansial yang menjadi mata ajar, masih sangat kurang dikuasai, silabus yang selama ini dimiliki oleh guru bukan merupakan hasil produksi mereka sendiri sehingga skenario pembelajaran yang dilaksanakan di kelas tidak pernah sama dengan persiapan yang ada secara tertulis, Lembar Kerja Siswa yang ada pun merupakan buatan penerbit.

Kegiatan pembelajaran dapat terlaksana dengan baik jika guru memiliki pengetahuan yang memadai tentang bagaimana merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Salah satu hal yang mempengaruhi hal tersebut diantaranya adalah kualifikasi guru di tiap jenjang pendidikan. Kualifikasi dan relevansi guru di sekolah Bodhisattva dapat dilihat pada data berikut ini.

Tabel 1.2. Data guru Bodhisattva

No.	Jenjang Sekolah	Jumlah Guru	Kualifikasi Pendidikan	
			Sesuai Kualifikasi	Tidak Sesuai
1.	SD	12	6	6
2.	SMP	17	9	8
3.	SMA	20	11	9

Sumber: Sekolah Bodhisattva

Berdasarkan data di atas dapat diketahui masih adanya guru yang mengajar tidak berdasarkan kualifikasi latar belakang ilmu yang diampu oleh masing-masing guru.

Hasil observasi awal di lapangan serta wawancara dengan siswa serta hasil pengamatan penulis diketahui juga bahwa masih ada guru yang belum dapat menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang guru, belum menjalankan sepenuhnya kode etik guru. Salah satunya adalah kurangnya rasa peduli terhadap perkembangan siswanya.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahanya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah.

Kepemimpinan merupakan suatu kekuatan yang sangat penting dalam rangka pengelolaan sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin sekolah yang harus melaksanakan kepemimpinan, oleh karena itu kemampuan pemimpin secara

efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Agar guru dapat melaksanakan kinerja dengan baik peran kepala sekolah untuk mengefektifkan kepemimpinannya dalam mengelola sumber daya yang ada serta memberi motivasi dan bantuan kepada guru-guru dalam mengatasi permasalahan tersebut sangat penting.

Kepala sekolah di lingkungan pendidikan bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Dengan peningkatan segala kemampuan yang dimiliki, guru, merupakan mitra kerja kepala sekolah dapat menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kompetensi profesionalnya sehingga akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Berdasarkan observasi terhadap kepemimpinan kepala sekolah di sekolah Yayasan Bodhisattva Bandar Lampung, diketahui bahwa kepala sekolah belum menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinannya dengan maksimal. Kepala Sekolah memimpin dengan visi dan misi yang lemah. Kepala Sekolah pun memimpin tapi miskin inovasi yang pada akhirnya membuat sekolah mandek, hanya berjalan di tempat. Kepala sekolah jarang sekali melakukan *sharing* atau komunikasi dengan guru berkaitan dengan proses pembelajaran, padahal salah satu aspek penting dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah perhatian terhadap kualitas pembelajaran dan bersikap responsif terhadap guru dan siswa. Rapat dewan guru yang diadakan dalam satu tahun hanya pada saat akan menentukan kenaikan kelas dan Ujian Nasional. Dalam

kaitannya dengan kebijakan sekolah, keputusan yang diambil tidak berdasarkan keputusan bersama, kepala sekolah cenderung sepihak. Kepala sekolah juga kurang dalam memotivasi guru dan stafnya untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, sehingga mengakibatkan motivasi kerja bawahan cenderung rendah.

Kepala sekolah kurang menyediakan waktu di sekolah untuk membuat rencana bersama-sama dengan guru yang memungkinkan adanya umpan balik demi keberhasilan sekolah. Kepala sekolah cenderung mendelegasikan tugasnya kepada wakil kepala sekolah, namun wakil kepala sekolah juga sibuk dan kurang perhatian terhadap kemajuan sekolah. Hal lain yang juga mencerminkan belum terlaksananya tugas dan fungsi kepala sekolah di sekolah Bodhisattva Bandar Lampung adalah kurangnya pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan kemampuan atau kompetensi guru dan staf di sekolah. Selain itu, kepala sekolah kurang berwibawa dalam melaksanakan tugasnya serta belum menguasai pengetahuan dan ketrampilan dalam memimpin warga sekolah.

Iklim kerja atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologi kerja dan peraturan-peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktifitas kerja. Iklim kerja berkaitan dengan suasana di tempat kerja yang membedakannya dari tempat kerja lain. Iklim kerja akan menjawab apakah tempat tersebut merupakan tempat kerja yang menyenangkan atau tidak. Ia merupakan gabungan antara persepsi,

keinginan, kebijaksanaan, kebijakan, sistem dan prosedur. Iklim kerja penting karena akan mempengaruhi kinerja individu dan organisasi yaitu membangkitkan atau mengendorkan motivasi dan komitmen seseorang di dalam organisasi.

Berdasarkan observasi, diketahui bahwa iklim kerja di SMA Bodhisattva Bandar Lampung kurang mendukung jika dilihat dari aspek fisik dan internal organisasi. Ditinjau dari aspek fisik, sarana olahraga dan bermain ada tetapi lingkungan dan tata letaknya kurang baik serta letak sekolahan yang di pinggir jalan sehingga menimbulkan kebisingan. Ditinjau dari aspek internal organisasi, suasana yang dialami cenderung tidak menyenangkan karena interaksi yang kurang antara seluruh *stakeholders*. Di samping itu, iklim kerja di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung juga kurang memberikan semangat kerja terutama guru dan semangat belajar untuk siswa karena kurangnya *reward* atau penghargaan bagi guru yang berkualitas dan siswa yang berprestasi.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Besarnya motivasi yang dimiliki seseorang sangat menentukan kualitas perilaku dan sikap yang ditunjukkan dalam kegiatan sehari-hari, terutama pada saat ia bekerja.

Berdasarkan observasi, terlihat bahwa motivasi guru-guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung cenderung rendah. Hal tersebut terlihat dari

ketidakpedulian guru dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh sekolah. Proses pelaksanaan pembelajaran model atau metode pembelajaran yang digunakan tidak mengikuti perkembangan era teknolgi dan komunikasi, dan cenderung menggunakan metode ceramah. Motivasi yang dimiliki guru saat ini adalah gaji, hal ini tercermin dari ukuran dalam melakukan pekerjaan adalah uang. Motivasi juga tidak ada dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah-masalah yang mereka hadapi di kelas. Motivasi yang cenderung rendah tersebut salah satu akibat dari kurangnya komunikasi dan motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka secara konseptual masalah yang berkaitan dengan rendahnya kinerja adalah dapat di identifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja guru yang masih rendah.
2. Kompetensi guru yang masih cenderung rendah.
3. Manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang cenderung otoriter.
4. Sikap mental, meliputi motivasi kerja,disiplin kerja dan etika kerja yang masih cenderung rendah.
5. Iklim kerja yang kurang kondusif.
6. Sarana dan prasarana yang belum terpenuhi dan tertata dengan baik.
7. Kesempatan berprestasi yang masih minim.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka batasan masalah pada penelitian ini adalah

1. Kinerja guru
2. Kepemimpinan kepala sekolah
3. Iklim kerja sekolah
4. Motivasi kerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung?
4. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung.
2. Hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung.
3. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung.
4. Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru di Sekolah Bodhisattva Bandar Lampung.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini adalah

1.6.1 Secara Teoritis

1. Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan, khususnya teknologi pendidikan kawasan pengelolaan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan konsep-konsep atau teori-teori yang berkaitan dengan teknologi pendidikan, khususnya pada kawasan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi belajar.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi guru agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas.
2. Bagi Kepala sekolah sebagai masukan dalam meningkatkan perannya sebagai pemimpin, sehingga visi dan misi sekolah dapat tercapai.
3. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sebagai masukan dalam memberikan pertimbangan dan pembinaan pada satuan di lingkungannya.
4. Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan.