

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam usaha meningkatkan pendidikan, pemerintah Indonesia tak henti-hentinya melakukan berbagai kebijakan dan menyediakan fasilitas pendukung bagi warga negaranya. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan warga negara menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu proaktif menjawab tantangan zaman.

Berbicara mengenai kualitas pendidikan, tak terlepas dari peran serta guru. Profesionalisme menuntut guru agar bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi, dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Peraturan Pemerintah RI Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, pasal 1 ayat (1) menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada di sekolah, maka kinerja guru memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak karena kinerja guru akan dirasakan langsung oleh siswa maupun orang tua siswa. Oleh karena itu, dilakukan berbagai usaha untuk mencapai kinerja yang baik.

Pada hakikatnya, keberhasilan suatu sekolah terletak pada kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan efisien. Kepala sekolah yang baik akan memimpin dengan memberikan keteladanan yang patut untuk ditiru, selalu berada di depan untuk berkorban demi kebaikan sekolah, mengajak guru untuk ikut mewujudkan tujuan sekolah, dan memberikan dukungan dengan mengupayakan peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu melaksanakan kegiatan tersebut akan menyebabkan guru melakukan kewajiban tanpa beban. Apabila seorang kepala sekolah telah

memahami keadaan mentalitas guru tersebut, maka pencapaian kinerja guru diharapkan dapat diperoleh sehingga mampu meningkatkan kinerja sekolah.

Sekolah sebagai organisasi, di dalamnya meliputi unsur-unsur yang masing-masing melakukan hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan. Unsur-unsur yang dimaksud, antara lain sumber daya manusia yang terdiri dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan orang tua siswa. Tanpa mengesampingkan peran dari unsur-unsur lain dari organisasi sekolah, kepala sekolah dan guru merupakan personil intern yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah.

Budaya sekolah yang kondusif merupakan prasyarat terjadinya proses belajar mengajar yang efektif. Budaya sekolah adalah karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai-nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah terutama guru-guru yang membentuk satu kesatuan khusus dari sistem sekolah.

Saat ini, di sekolah berlaku implementasi Kurikulum 2013 yang membutuhkan pengembangan profesi sebagai sarana bagi guru untuk ikut mensukseskannya. Guru hendaknya mempunyai kualitas standar tertentu yang mencerminkan kepribadiannya meliputi disiplin, tanggung jawab, wibawa, dan mandiri. Guru adalah tokoh utama dalam proses belajar mengajar karena berinteraksi secara langsung dengan siswa. Sukses tidaknya usaha peningkatan kualitas pendidikan sebagian besar ditentukan oleh guru sebagai pengelola dan pengemban tugas pokok pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas. Oleh karena itu, guru mau tidak mau harus menguasai kompetensi sesuai dengan tuntutan profesinya.

Menurut Tamyong dalam Usman (2010:15), guru profesional adalah seseorang yang mempunyai keahlian dan kemampuan khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai guru secara optimal. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 4 mengungkapkan bahwa kualifikasi pendidikan seorang guru harus sesuai dengan prasyarat minimal guru yang profesional. Untuk itu, guru dituntut

untuk mempunyai beraneka kemampuan (*competency*) dalam rangka pelaksanaan wewenang profesionalismenya.

Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 juga menyatakan bahwa kompetensi guru terdiri atas kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Peraturan tersebut salah satunya memaksa guru untuk mengembangkan profesinya melalui penulisan karya ilmiah, workshop, pendidikan dan pelatihan, serta diskusi dalam naungan KKG (Kelompok Kerja Guru). Kinerja guru dalam melakukan tugas akan lebih kompeten jika guru memiliki kemampuan-kemampuan yang diharapkan.

Permasalahannya, kondisi riil di lapangan tidak selalu demikian. Saat ini kinerja guru jenjang sekolah dasar di Kecamatan Tayu, Kabupaten Pati belum menunjukkan bahwa seorang guru memiliki kinerja yang kompeten. Berdasarkan pengamatan peneliti di Sekolah Dasar di Kecamatan Tayu, Kabupaten Pati masih dijumpai beberapa fenomena, antara lain terdapat sebagian guru memperoleh honor yang rendah jadi sebagian guru mempunyai pekerjaan tambahan lain. Selain itu, sebagian guru tidak mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya terutama para guru yang memasuki umur 50 tahun dan telah mendapatkan tunjangan profesi. Supervisi kepala sekolah terhadap guru yang intensitasnya jarang juga menjadi salah satu faktor yang membuat kinerja guru menjadi rendah.

Kondisi di lapangan menunjukkan terdapat beberapa sekolah yang belum mampu menciptakan budaya sekolah yang kondusif. Hal ini bisa terlihat dari kurang terbinanya hubungan baik antara guru dengan kepala sekolah. Sebagian kepala sekolah masih suka berbuat otoriter dalam pengambilan keputusan. Budaya sekolah sekolah belum memberikan situasi yang menyatukan cara pandang dan membangun kebersamaan antara guru, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah dalam pencapaian tujuan. Misalnya, pembentukan mental bekerja yang disiplin dengan loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan, pembentukan visi misi yang tegas, serta bimbingan dan koordinasi yang baik. Untuk itu, diperlukan kepala sekolah yang mampu

mengelola segenap sumber daya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, mewujudkan budaya sekolah sekolah yang kondusif, dan melibatkan komponen masyarakat agar mampu meningkatkan kinerja guru.

Kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru juga masih rendah. Hal ini dibuktikan dengan sebagian guru belum menyiapkan perangkat pembelajaran lengkap yang sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah. Selain itu, masih terdapat guru yang kurang bergairah dalam memberikan perhatian kepada peserta didik dan belum mengembangkan inovasi pembelajaran. Sebagian guru juga masih mengajar menggunakan metode konvensional ceramah meskipun kurikulum kerap berganti.

Guru diharapkan benar-benar kompeten di bidangnya dan mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Upaya peningkatan mutu pendidikan hanya dapat terwujud jika unsur guru memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru memegang peran yang sangat penting untuk keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.

Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Sri Setiyati (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Wonosari Gunungkidul. Senada dengan Israwanti Patarai, Mustari, dan Mansur Azis (2018) juga menyatakan bahwa motivasi mengajar, kompetensi profesional, dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut berhubungan erat karena memasukkan variabel yang menarik untuk dikaji lebih dalam bentuk penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, diduga bahwa rendahnya kinerja guru SD di Kecamatan Tayu Kabupaten Pati disebabkan oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan kompetensi profesional guru yang rendah. Atas dasar pemikiran itulah, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya

Sekolah, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Tayu Kabupaten Pati”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Tayu?
2. Seberapa besar pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Tayu?
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Tayu?
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Tayu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru Sekolah Dasar adalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Kecamatan Tayu.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di Kecamatan Tayu.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja terhadap kinerja guru di Kecamatan Tayu.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Kecamatan Tayu.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Secara Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan dan memperkaya wawasan di bidang manajemen

pendidikan mengenai kinerja guru yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan kompetensi profesional guru. Selanjutnya, dari penelitian ini diharapkan adanya pengembangan konseptual tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, kompetensi profesional, dan kinerja guru.

1.4.2 Manfaat Secara Praktis

Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi signifikan sebagai berikut.

1. Bagi guru, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai usaha-usaha dalam peningkatan kinerjanya.
2. Bagi lembaga sekolah, penelitian ini sebagai bagian untuk meningkatkan budaya sekolah yang kondusif.
3. Sebagai bahan masukan bagi *stakeholder* pendidikan dalam merumuskan program untuk meningkatkan mutu pendidikan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Peneliti memberikan ruang lingkup penelitian sebagai batasan agar fokus dan tidak melebar. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas pertama (X_1) dalam penelitian ini. Wahjosumidjo menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah ditandai dengan menggerakkan seluruh sumber daya sekolah, mengambil keputusan, hubungan masyarakat, keahlian dalam berkomunikasi, dan mampu memberikan motivasi kerja kepada bawahan.

Budaya sekolah sebagai variabel bebas kedua (X_2) dalam penelitian ini. Menurut Robbins dan Judge dalam Wibowo (2012) indikator budaya sekolah adalah adanya inovasi dan berani dalam mengambil resiko, memperhatikan hal-hal yang rinci, berorientasi pada kebermanfaatan, berorientasi pada orang dan tim, serta bersifat agresif dan stabil.

Kompetensi profesional adalah variabel bebas ketiga (X_3) dalam penelitian ini. Menurut UU Nomer 14 Tahun 2005 dan PP Nomor 19 Tahun 2005, kompetensi profesional guru mempunyai indikator menguasai keterampilan mengajar, memiliki wawasan yang luas, menguasai kurikulum, memanfaatkan media teknologi, dan berkepribadian yang baik.

Kinerja guru adalah variabel terikat (Y) dalam penelitian ini. Sedarmayanti (2010:51) mengungkapkan bahwa indikator kinerja adalah mencapai kualitas kerja, inisiatif pemecahan masalah, tepat waktu, mampu menunjukkan kapasitas, dan adanya komunikasi dan koordinasi.

1.6 Definisi Operasional Variabel

Indikator kepemimpinan kepala sekolah (X_1) adalah mampu menggerakkan seluruh sumber daya sekolah meliputi warga sekolah, mengambil keputusan dengan cepat dan tepat sesuai kondisi, dan memiliki kemampuan hubungan masyarakat serta memiliki keahlian dalam mengkomunikasikan kebijakan sekolah kepada seluruh warga sekolah. Selain itu, kepala sekolah memberikan motivasi kerja kepada guru untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Indikator budaya sekolah (X_2) yaitu adanya inovasi dan berani dalam mengambil resiko, memperhatikan hal-hal yang rinci dan detail terkait tugas dan pekerjaan, dan berorientasi pada kebermanfaatan berbagai pihak serta berorientasi pada orang dan tim dengan memperhitungkan efek hasil di sekolah. Selain itu, budaya mendukung anggota bertindak agresif dan stabil.

Indikator kompetensi profesional (X_3) adalah menguasai keterampilan mengajar; memiliki wawasan yang luas tentang pengetahuan teks dan kontekstual, dan menguasai kurikulum yang berlaku yakni Kurikulum 2013 serta memanfaatkan media teknologi seperti laptop, internet, LCD Proyektor, dsb. Selain itu, berkepribadian sebagai teladan yang baik; dalam memperlakukan kelas.

Indikator kinerja guru sebagai variabel Y yaitu mencapai kualitas kerja yang didasarkan pada syarat kesesuaian dan kesiapan, memiliki inisiatif pemecahan masalah tanpa menunggu perintah atasan, dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu serta mampu menunjukkan kapasitas untuk melakukan tugas dan fungsi dengan baik. Selain itu, adanya komunikasi dan koordinasi yang lancar antar anggota.