

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jabatan guru merupakan jabatan profesional, dan sebagai jabatan profesional, pemegangnya harus memenuhi kualifikasi tertentu. Kriteria jabatan profesional antara lain harus bahwa jabatan itu melibatkan kegiatan intelektual, mempunyai batang tubuh ilmu yang khusus, memerlukan persiapan lama untuk memangkunya, memerlukan latihan dalam jabatan yang berkesinambungan, merupakan karier hidup dan keanggotaan yang permanen, menentukan baku perilakunya, mementingkan layanan, mempunyai organisasi profesional, dan mempunyai kode etik yang ditaati oleh anggotanya.

Profesionalitas guru yang ditunjukkan dengan kinerja guru dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan pendidikan. Hal ini disebabkan karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber pendidikan seperti sarana dan prasarana, biaya, teknologi informasi, siswa dan orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan sumber yang ada.

Menurut Uzer Usman (2005: 15), guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Agar dapat memberikan layanan yang memuaskan masyarakat, guru harus selalu dapat menyesuaikan kemampuan dan pengetahuannya dengan keinginan dan permintaan masyarakat, dalam hal ini selalu berkembang sesuai

dengan perkembangan masyarakat yang biasanya dipengaruhi oleh perkembangan ilmu dan teknologi. Oleh karenanya guru selalu dituntut untuk secara terus menerus meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan mutu layanannya.

Sebagai profesional, guru harus selalu meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan secara terus menerus. Sasaran penyikapan itu meliputi penyikapan terhadap perundang-undangan, organisasi profesi, teman sejawat, peserta didik, tempat kerja, pemimpin, dan pekerjaan. Sebagai jabatan yang harus dapat menjawab tantangan perkembangan masyarakat, jabatan guru harus selalu dikembangkan dan dimutakhirkan. Dalam bersikap guru harus selalu mengadakan pembaruan sesuai dengan tuntutan tugasnya. Sehingga semakin hari kinerja guru semakin meningkat seiring dengan kebutuhan kualitas pendidikan.

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi.

Manajemen kinerja guru terutama berkaitan erat dengan tugas kepala sekolah untuk selalu melakukan komunikasi yang berkesinambungan, melalui jalinan kemitraan dengan seluruh guru di sekolahnya. Dalam mengembangkan manajemen kinerja guru, didalamnya harus dapat membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang fungsi kerja esensial yang diharapkan dari para guru yang meliputi: (1) Seberapa besar kontribusi pekerjaan guru bagi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.melakukan pekerjaan dengan baik; (2) Bagaimana guru dan kepala sekolah bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja guru yang sudah ada sekarang; (3) Bagaimana prestasi kerja akan diukur (Akhmad Sudrajad, 2008: 1)

Menurut Wahjosumidjo (2005: 83), kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan, mengerahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Standar kompetensi kepala sekolah yaitu, kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi subervise, dan kompetensi sosial (Permendiknas No. 13 Tahun 2007). Dalam kaitannya dengan kompetensi *supervise*, kepala sekolah memegang peranan sebagai *supervisor*. Dimana *supervise* pendidikan bertujuan untuk membantu guru dalam memperbaiki proses belajar-mengajar melalui peningkatan kompetensi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugas profesional mengajarnya, sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan.

Peranan Kepala Sekolah dalam rangka mutu pendidikan sangat penting karena dapat mempengaruhi berhasil dan tidaknya mutu pendidikan itu sendiri. Kepala Sekolah sebagai tulang punggung mutu pendidikan dituntut untuk bertindak sebagai pembangkit semangat, mendorong, merintis dan memantapkan serta sekaligus sebagai administrator. Dengan perkataan lain bahwa Kepala Sekolah adalah salah satu penggerak pelaksanaan manajemen pendidikan yang berkualitas.

Wahjosumidjo (1999 : 25) mengemukakan pengertian motivasi sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan Sekolah dan kepemimpinan, adalah sebagai berikut : Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri sendiri untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan peningkatan prestasi kerja dirinya.

Motivasi kerja guru merupakan sesuatu yang sangat penting, karena dapat menunjang kelancaran pelaksanaan tugas sebagai pendidik. Oleh sebab itu pimpinan harus senantiasa berupaya meningkatkan motivasi kerja guru serta harus memiliki kemampuan di dalam memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan motivasi, terutama memahami kebutuhan yang di manifestasikan melalui perilaku guru dalam melaksanakan tugas. Perilaku guru muncul karena adanya interaksi secara vertikal dan horizontal antara pimpinan dengan bawahan dan antara bawahan dengan bawahan. Dengan demikian tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dari data yang ada, beragamnya kinerja guru disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya adalah kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru itu sendiri. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang satu dengan kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang lainnya mempunyai perbedaan, perbedaan tersebut disebabkan oleh latar belakang dan karakter, serta pengalaman kepala sekolah yang berbeda. Demikian pula dengan latar motivasi kerja guru, setiap guru mempunyai motivasi kerja yang berbeda, beberapa guru menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, tetapi masih ada beberapa guru yang kurang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas.

Dari permasalahan tersebut, peneliti ingin mengkaji sejauh hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMA Negeri Surakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kualitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Surakarta?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMA Negeri Surakarta?
3. Apakah terdapat hubungan antara kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMA Negeri Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini mencakup:

1. Untuk mengetahui adanya hubungan antara kualitas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMA Negeri Surakarta
2. Untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMA Negeri Surakarta
3. Untuk mengetahui adanya hubungan antara kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMA Negeri Surakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Dinas Pendidikan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam rangka mengambil kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja guru, khususnya guru SMA Negeri yang ada di Surakarta
 - b. Bagi kepala sekolah, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah SMA Negeri di Surakarta untuk dapat meningkatkan kemampuannya dalam rangka meningkatkan kinerja guru
2. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk memperkaya khasanah pustaka di Universitas Sebelas Maret Surakarta

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan memberikan sumbangan bagi penelitian sejenis, dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dunia pendidikan

