

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang paling utama dalam menghadapi era globalisasi dimana keberhasilan suatu bangsa dalam melaksanakan pembangunan di segala aspek kehidupan sangat bergantung pada kemampuan bangsa itu sendiri dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Peningkatan sumber daya manusia saat ini mendapat perhatian serius seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan arus informasi komunikasi.

Salah satu tujuan pembangunan nasional adalah sebagaimana diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada alinea ke-empat yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Secara rinci hal tersebut termuat dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab II pasal 3 yang berbunyi : Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Lebih lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar pendidikan Nasional Bab II Pasal 4 menyatakan bahwa Standar Pendidikan

Nasional bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat.

Upaya untuk menyempurnakan regulasi-regulasi berkenaan dengan usaha memajukan pendidikan nasional merupakan sebuah upaya atas kesadaran untuk mewujudkan amanat konstitusi yang diletakkan para founding father negara ini sebagaimana diatur pada Pasal 31 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa : “ Setiap warga Negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya. Pasal 31 ayat (3) menyatakan bahwa “Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan suatu sistim pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang”. Sebagai upaya melaksanakan amanat konstitusi inilah maka pada saat ini pemerintah pusat dan pemerintah daerah berkonsentrasi secara penuh terhadap kemajuan pembangunan pendidikan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia.

Sekolah sebagai institusi yang menyelenggarakan pendidikan formal berfungsi mengemban amanat menyiapkan sumber daya manusia yang merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional. Sekolah dituntut mampu menyelenggarakan proses pendidikan berkualitas yang mampu menghasilkan lulusan yang handal dalam mengembangkan potensi diri. Dalam memenuhi harapan yang semakin meningkat dimaksud maka sekolah senantiasa berusaha meningkatkan mutu dengan mengkaji berbagai kelebihan dan kekurangannya

serta berusaha untuk melakukan perubahan yang terus menerus serta berusaha mengidentifikasi berbagai tantangan dan ancaman sebagai upaya peningkatan kualitas lulusan.

Masalah pokok pendidikan kita pada saat ini adalah mutu pendidikan pada setiap jenjang dan jalur pendidikan. Oleh karenanya pemerintah menetapkan delapan Standar Nasional Pendidikan Indonesia yaitu: (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi lulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian pendidikan (PP. No. 19 Tahun 2005). Standar nasional pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Tujuannya adalah menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat.

Mulyasa (2007) mengemukakan: “Produktivitas dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses penataan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien” Dalam konteks produktivitas pendidikan, semua potensi sumber daya pendidikan dipadukan dengan metode yang berbeda-beda yang dilakukan melalui proses belajar mengajar. Sarana untuk meningkatkan produktivitas di bidang pendidikan adalah ketenagaan, kepandaian/keahlian, teknik pembelajaran, kurikulum, peralatan atau sarana-prasarana pendidikan sebagai sistim pendidikan. Produktivitas yang

diharapkan adalah peningkatan kualitas pengetahuan/kompetensi dan perilaku siswa maupun peningkatan kuantitas.

Sebagai suatu institusi yang kompleks, sekolah dibangun dari berbagai komponen yang terintegrasi sebagai syarat efektifitas komponen-komponen dimaksud. Komponen tersebut diantaranya kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, siswa, kurikulum, bahan ajar, fasilitas sarana dan prasarana, dana, orang tua dan lingkungan sekolah. Sekolah sebagai satu unit organisasi akan maju dan berkembang bila fungsi-fungsi dari manajemen pendidikan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dari beberapa komponen tersebut maka peran kepala sekolah paling banyak berkaitan dengan pembelajaran dan fungsi manajemen pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sangat berperan dalam memberi pengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Pembelajaran peserta didik merupakan fokus dari peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Yang berperan secara langsung dari usaha peningkatan mutu melalui peningkatan kualitas pembelajaran adalah guru. Yang mengatur manajemen pendidikan sehingga guru melakukan pembelajaran adalah kepala sekolah karena kepala sekolah merupakan ketua atau pemimpin dalam organisasi sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sangat berhubungan langsung dengan peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah merupakan tokoh kunci bagi keberhasilan sekolah dan merupakan pemimpin komunitas sekolah yang paling bertanggungjawab dalam mewujudkan cita-cita lembaga sekolah tersebut. Oleh karena itu kepala sekolah harus memiliki visi,

misi dan tujuan yang jelas tentang hendak dibawa kemana sekolah yang dipimpinnya. Selanjutnya kepala sekolah juga harus memiliki langkah-langkah yang strategis dan efektif serta efisien untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap akuntabilitas sekolah, hal ini berarti meningkatnya tuntutan terhadap kinerja kepala sekolah sebagai orang yang paling bertanggung jawab dalam menyelenggarakan sekolah. Kepala sekolah diharapkan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai manajer dan leader. Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah memiliki tanggungjawab sepenuhnya untuk mengembangkan seluruh sumber daya sekolah. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah sangat tergantung kepada kemampuannya membina kerjasama dengan seluruh warga sekolah serta kemampuannya dalam mengendalikan pengelolaan sekolah untuk mewujudkan proses belajar mengajar.

Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah pada pasal 12 ayat (4) menyatakan bahwa penilaian kinerja kepala sekolah meliputi : (a) usaha mengembangkan sekolah yang dilakukan selama menjabat kepala sekolah, (b) peningkatan kualitas sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan selama di bawah kepemimpinan yang bersangkutan dan (c) usaha mengembangkan profesionalisme sebagai kepala sekolah. Penilaian kinerja kepala sekolah dilaksanakan berdasarkan tupoksinya sehingga tupoksi kepala sekolah mengacu pada 3 (tiga) butir di atas. Tupoksi kepala sekolah juga harus mengacu pada Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007

tentang Standar Pengelolaan Sekolah, meliputi (1) perencanaan program, (2) pelaksanaan rencana kerja, (3) pengawasan dan evaluasi, (4) kepemimpinan sekolah dan (5) sistem informasi sekolah.

Berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/Madrasah, telah diatur tentang kualifikasi dan kompetensi standar kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut lima kompetensi meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial. Kompetensi ini menjadi indikator kemampuan kepala sekolah secara terukur.

Mencermati perkembangan otonomi daerah khususnya terbentuknya 3 (tiga) Daerah Otonomi Baru (DOB) di kepulauan Nias yang diikuti dengan pembentukan struktur organisasi perangkat daerah di masing-masing DOB maka terjadi perekrutan tenaga Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi jabatan di Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD). Gejala yang terjadi adalah berubahnya status tenaga fungsional menjadi tenaga struktural. Karena alasan pangkat dan golongan yang memadai maka banyak tenaga guru profesional beralih menjadi tenaga struktural. Gejala ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan khususnya para pendidik beralih menjadi pejabat struktural pemerintah daerah. Hal ini pada gilirannya dapat menyebabkan kekurangan tenaga profesional atau tenaga yang berpengalaman di bidang pendidikan. Selanjutnya iklim politik kadang menyebabkan kepala sekolah terindikasi menjadi jabatan politis. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi kualitas tenaga pendidik di daerah otonomi baru.

Selain sisi kompetensi kepala sekolah, salah satu faktor yang sangat berkaitan dengan pengembangan mutu pendidikan adalah motivasi kerja tenaga pendidik di sekolah tersebut. Sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa guru mempunyai peranan langsung dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang tentunya sangat dipengaruhi oleh motivasi guru dalam melakukan pembelajaran karena pada hakekatnya motivasi merupakan dorongan baik dari dalam diri guru tersebut, maupun dari luar yang sangat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Guru merupakan salah satu elemen penentu keberhasilan pencapaian visi, misi dan tujuan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional dan instruksional. Peran strategis guru tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menempatkan guru dalam dua kedudukan yaitu sebagai tenaga profesional dan agen pembelajaran. Sebagai tenaga profesional, pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikasi pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi untuk mewujudkan penyelenggaraan proses belajar mengajar sesuai dengan prinsip profesionalisme untuk pemenuhan hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang berkualitas. Guru sebagai agen pembelajaran berkaitan dengan peran guru dalam pembelajaran sebagai fasilitator, motivator, inspirator dan peran lainnya bagi peserta didik. Peran tersebut menuntut guru untuk meningkatkan

kinerja yang dihasilkannya seiring dengan dinamika yang muncul dari masyarakat terhadap dunia pendidikan yang semakin berkembang.

Federick Herzberg seperti dikutip Masitoh (1998) menyatakan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: (1) motivational factors dan (2) maintenance factors. Motivational factors adalah meliputi prestasi kerja, pengakuan pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab dan pengembangan potensi individu, sedangkan maintenance factors adalah atau hygiene factor adalah gaji, insentif, peluang untuk tumbuh dan berkembang, hubungan interpersonal dengan bawahan/atasan dan teman sejawat, cara mensupervisi, kebijakan administrasi, hasil kerja maksimal dan kehidupan pribadi serta keamanan kerja. Terpenuhinya faktor-faktor ini akan menimbulkan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja seseorang.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2 menyatakan bahwa tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat 1 ditegaskan bahwa guru adalah pendidik professional yang mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pencapaian tugas guru ini sangat tergantung dari motivasi kerja guru dimaksud.

Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dianggap sebagai “Level of performance” atau level kinerja. Guru yang memiliki

level kinerja tinggi merupakan guru yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Demikian sebaliknya, guru yang level kinerjanya rendah atau tidak sesuai dengan yang disyaratkan merupakan guru yang tidak produktif. Kinerja mengajar guru menyangkut beberapa hal yaitu kualitas, tingkat keahlian, latar belakang pendidikan dan budaya, kemampuan dan sikap, minat dan motivasi, disiplin, etos kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti pemenuhan kompetensi kepala sekolah serta motivasi kerja guru yang diprediksi mempunyai hubungan yang kuat dengan tingkat pencapaian kinerja guru. Atas dasar pemikiran tersebut maka peneliti mengadakan penelitian tentang: “ Hubungan Persepsi Tentang Kompetensi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SMA se-Kota Gunungsitoli.”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Akibat terbentuknya Daerah Otonomi Baru di kepulauan Nias maka banyak tenaga fungsional bidang pendidikan beralih tugas menjadi tenaga struktural. Keterbatasan sumber daya manusia di bidang pendidikan menimbulkan dugaan bahwa terdapat kepala sekolah yang belum memenuhi kompetensi sebagai kepala sekolah.
2. Mutu pendidikan yang belum menunjukkan hasil yang optimal, menunjukkan bahwa masih banyak guru SMA Negeri di kota Gunungsitoli belum

menunjukkan kinerja guru secara maksimal, dan diduga hal ini berkaitan dengan kompetensi kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi persepsi tentang kompetensi kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru SMA Se-Kota Gunungsitoli?
2. Bagaimana hubungan persepsi tentang kompetensi kepala sekolah dengan kinerja kerja guru SMA Se-Kota Gunungsitoli?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMA Se-Kota Gunungsitoli?
4. Bagaimana hubungan persepsi tentang kompetensi kepala sekolah dengan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA Se-Kota Gunungsitoli?

1.4. Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui deskripsi persepsi tentang kompetensi kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru SMA se-Kota Gunungsitoli.
2. Mengetahui ada tidaknya hubungan serta besar hubungan antara persepsi tentang kompetensi kepala sekolah dengan kinerja guru SMA se-Kota Gunungsitoli.

3. Mengetahui ada tidaknya hubungan serta besar hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMA se-Kota Gunungsitoli.
4. Mengetahui ada tidaknya hubungan serta besar hubungan antara persepsi tentang kompetensi kepala sekolah dan motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru SMA se-Kota Gunungsitoli.

1.5. Manfaat Penelitian

Secara teoritis penelitian berusaha meneliti dan mengkaji secara mendalam tentang hubungan kompetensi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Oleh karenanya hasil penelitian ini diharapkan menemukan konsep-konsep yang bermakna bagi peningkatan mutu pendidikan melalui peningkatan dan pengembangan kompetensi kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru. Manfaat praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pihak yang terkait dengan institusi pendidikan seperti.

1. Bagi Kepala Sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam mengevaluasi penguasaan kompetensi sebagai kepala sekolah sesuai dengan standar kompetensi yang dikehendaki.
2. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam mengevaluasi motivasi kerja dan kinerjanya sehingga dengan refleksi yang dilakukan maka guru dapat meningkatkan kinerjanya melalui peningkatan dan atau reorientasi motivasi kerjanya.
3. Bagi Pemerintah Kota Gunungsitoli dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli, sebagai masukan dalam melakukan rekrutmen kepala sekolah yaitu dengan memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang

calon kepala sekolah dan dalam membuat kebijakan dalam pengembangan profesionalisme guru.

4. Bagi Peneliti, sebagai media dalam meningkatkan kemampuan di bidang penelitian serta pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi pendidikan, terutama di bidang tugas yang ditekuni.

