

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Seiring dengan perkembangan pendidikan di Indonesia dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Pemerintah Daerah membawa konsekuensi logis pada perubahan paradigma pengelolaan pendidikan dari yang bersifat sentralistis menjadi desentralitis. Perubahan ini, pada satu sisi menguntungkan sebab pendidikan di sekolah dapat dilaksanakan secara lebih leluasa dan mandiri sesuai dengan kemampuan masing-masing sekolah, namun pada sisi lain akan menjadi kendala pada pelaksanaannya apabila kesiapan sekolah tidak sejalan dengan tuntutan dari kebijakan undang-undang tersebut.

Salah satu upaya pemerintah untuk mendukung pelaksanaan undang undang tersebut adalah dengan meningkatkan kualifikasi pendidikan guru melalui program penyetaraan. Guru-guru Sekolah Dasar (SD), minimal harus berlatar belakang (SI). Upaya-upaya tersebut masih dilengkapi dengan berbagai pelatihan dan penataran serta sertifikasi guru yang pelaksanaannya akan dimulai tahun ini. Usaha tersebut mengindikasikan masih perlu ditingkatkannya kinerja guru.

Kinerja guru dapat dilihat dari proses kerja atau hasil kerja. Suatu pekerjaan selalu mempunyai langkah-langkah (prosedur) kerja, prosedur kerja selalu mengarah pada peningkatan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan kerja. Apabila suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedurnya, maka akan sampai pada hasil kerja yang diinginkan. Tolok ukur dari kinerja

adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan hasil kerja yang ingin dicapai. Seberapa jauh seseorang mampu melakukan pekerjaan kemudian dibandingkan dengan hasil yang dicapai dinamakan kinerja seseorang pada pekerjaan tersebut (As'ad, 1992).

Seseorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi dan sebagainya.

Karena demikian pentingnya faktor kinerja guru dalam peranannya untuk meningkatkan keberhasilan pendidikan, maka menjaga dan mengupayakan agar guru memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan. Faktor-faktor apa yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru perlu segera dicari jawabannya agar masalah peningkatan mutu pendidikan, khususnya SD Negeri di Kabupaten Pasuruan segera dapat terwujud.

Guru merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik – pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. Menurut Slamet PH(1992) dunia pendidikan tidak akan mengalami perubahan apapun sepanjang para dosen dan guru tidak mau berubah, tidak adaptif dan antisipatif terhadap perubahan.

Indikator-indikator penting mengenai kondisi pendidikan kita saat ini satu diantaranya adalah masih rendahnya kualitas guru untuk semua jenjang pendidikan (Tilaar, 1991). Sementara itu Zamroni (2000), mengatakan bahwa rendahnya kualitas pendidikan akan senantiasa berkaitan dengan rendahnya

mutu guru. Slamet PH (1994) mengatakan pula secara gregatif, kondisi pendidikan kita berada pada tingkat mediokratis dan konservatif terhadap perubahan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek terutama mutu manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah yang kurang transformatif. Padahal dalam kaitannya dengan upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia hal tersebut harus segera diatasi. Untuk itulah berkenaan dengan hal tersebut dalam penelitian ini akan mengkaitkan seberapa besar pengaruh manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Upaya lain yang dilakukan pemerintah adalah melakukan reorientasi pengelolaan pendidikan, yakni dari sistem manajemen peningkatan mutu berbasis pusat menuju manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Esensi dari manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah adalah otonomi manajemen sekolah dan pengambilan keputusan partisipatif untuk mencapai sasaran mutu sekolah. Melalui sistem ini, pengelola atau manajer sekolah diberi kewenangan untuk mengatur dan meningkatkan proses pendidikan menurut prakarsa sendiri sehingga mengurangi ketergantungan dari pemerintah pusat. Pengertian diatas menunjukkan bahwa sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar untuk mengelola sekolahnya, karena "sekolah lebih mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman bagi dirinya sehingga dia dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya yang tersedia untuk memajukan sekolahnya", (Ditjend. Dikdasmen, 200:5).

Dalam pelaksanaannya menuntut perubahan sikap dan tingkah laku dari seluruh komponen sekolah, baik kepala sekolah, guru dan staf administrasi, termasuk orangtua dan masyarakat dalam memandang,

memahami dan membantu sekaligus sebagai pemantau yang melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam pelaksanaan sekolah. Perubahan sikap dan tingkah laku tersebut akan dapat terjadi bila sumberdaya sekolah yang ada dimanfaatkan dan dikelola secara optimal dan efektif oleh kepala sekolah selaku orang yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pendidikan disekolah.

Tuntutan akan kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh tersebut pada kenyataannya tidak terlepas dari isu-isu praksis pendidikan maupun isu-isu yang berkaitan dengan desentralisasi pendidikan, yakni :

Isu-isu yang sering muncul tersebut antara lain; keterbatasan wewenang kepala sekolah yang berimplikasi pada rendahnya efektivitas pencapaian target pendidikan disekolah. Isu ini menyangkut pula minimnya kewenangan yang diberikan kepada kepala sekolah dalam mengembangkan manajemen pendidikan disekolah termasuk keterbatasan ruang geraknya dalam memanfaatkan sumber-sumber pendidikan yang dialokasikan pada sekolah (Soebagyo Brotosedjati, 2002:6).

Dalam persoalan kemandirian dan kreativitas pengelolaan pendidikan disekolah sangat tergantung kepada keandalan seorang kepala sekolah, dimana kepala sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan kebijakan pengelolaan sekolah dibandingkan dengan sistem manajemen pendidikan yang dikelola oleh pemerintah pusat. Sedangkan dalam hal keterbukaan, akuntabilitas manajemen sekolah, maka kepala sekolah selaku manajer dalam mengatur dan mengurus sekolahnya hendaknya memperhatikan input-input manajemen sekolah.

Input manajemen yang dimaksud meliputi: tugas yang jelas, rencana rinci dan sistematis, program yang mendukung bagi pelaksanaan warga sekolahnya untuk bertindak, dan adanya sistem pengendalian mutu yang efektif dan efisien untuk meyakinkan agar sasaran yang telah disepakati dapat dicapai (Ditjen. Dikdasmen, 2002:21).

Untuk itu dalam pelaksanaannya kepala sekolah diharapkan menerapkan prinsip efisiensi, efektivitas, produktivitas dan inovasi dalam pengelolaan pendidikan.

Menyadari betapa penting peningkatan mutu sekolah yang dapat dilihat dari indikator; mutu masukan, mutu proses, mutu SDM, mutu fasilitas, mutu manajemen, dan biaya, maka perlu mendukung “kemampuan manajerial kepala sekolah guna meningkatkan mutu pendidikan disekolah tersebut”, (Mulyasa, 2002:57). Dengan demikian kepala sekolah hendaknya dapat menjalankan fungsi dan tugas dengan sebaik-baiknya serta memainkan peran yang sesuai, yakni sebagai pemimpin sekaligus sebagai manajer. Disamping itu sekolah sebagai agen perubahan, maka kepala sekolah harus memahami dan mengembangkan ketrampilannya dalam melaksanakan perubahan itu, apabila kepala sekolah ingin sekolah yang dipimpinnya menjadi lebih efektif, (wahjosumidjo, 2001:170-171).

Dengan demikian bahwa hubungan antara mutu kepemimpinan kepala sekolah berkaitan erat dengan peningkatan berbagai aspek kehidupan sekolah, seperti predikat sekolah yang mutunya baik dan mutunya kurang baik banyak berkaitan erat dengan mutu kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah, sebagai orang yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pendidikan di sekolah.

Salah satu aspek utama yang berkaitan erat dengan kinerja kepala sekolah adalah dilihat dari tingkat keberhasilan kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan yang turut serta meningkatkan prestasi siswa menuju peningkatan mutu berdasarkan visi dan misi sekolah yang telah disepakati bersama.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Seberapa besar pengaruh kinerja kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru .
- 2) Seberapa besar pengaruh kinerja manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru.
- 3) Seberapa besar pengaruh simultan secara bersama-sama antara kinerja kepemimpinan dan kinerja manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Untuk mengetahui besarnya pengaruh kinerja kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan kemampuan dalam penggunaan pengaruh, pemberdayaan, mobilisasi, motivasi, bimbingan, pembentukan komitmen, dan transformasional terhadap kinerja guru.

- 2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh kinerja manajemen kepala sekolah berdasarkan kemampuan manajerial dalam perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan evaluasi terhadap kinerja guru.
- 3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh kinerja kepemimpinan dan kinerja manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khasanah pengetahuan manajemen pendidikan melalui pengaruh kinerja kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam rangka mencapai keberhasilan sekolah.

1.4.2 Secara akademis

Untuk sekolah sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi kepala sekolah untuk dapat dijadikan pedoman dalam meningkatkan kinerja kepemimpinan dan manajemen pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru dalam rangka mencapai tujuan dan keberhasilan pendidikan disekolah, sehingga dapat dijadikan tolok ukur awal sekaligus diketahui tingkat keberhasilan dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Sedangkan untuk kantor dinas pendidikan Kabupaten Pasuruan, sebagai masukan melalui informasi hasil penelitian mengenai tingkat pengaruh kinerja kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah, terhadap kinerja guru, apakah hasil yang telah dicapai tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan, dan dapat menjadi bahan yang penting bagi pengambilan keputusan dalam

menentukan kebijakan yang terkait dengan kegiatan pendidikan disekolah dan memantau peningkatan persekolahan di daerah Pasuruan dengan mempertimbangkan peta kekuatan dan tingkat kesiapan SD Negeri di Kabupaten Pasuruan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

1.5 Definisi Istilah

a. Pengaruh Kinerja Kepemimpinan:

Kemampuan seorang pemimpin (dalam hal ini kepala sekolah) untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi staf dan guru-guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kinerja kepemimpinan ini mencakup berbagai aspek seperti komunikasi, pengambilan keputusan, dan kemampuan memotivasi.

b. Manajemen Kepala Sekolah:

Proses yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengendalikan sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Ini mencakup pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, fasilitas, dan kurikulum.

c. Kinerja Guru:

Tingkat efektivitas dan efisiensi guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan mendidik siswa. Kinerja ini dapat diukur melalui beberapa indikator seperti pencapaian hasil belajar siswa, kehadiran, kesiapan mengajar, penggunaan metode pengajaran yang efektif, dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah.

d. Gugus Sekolah IV Kecamatan Kraton:

Kelompok sekolah yang berada di bawah koordinasi tertentu di Kecamatan Kraton, Kabupaten Pasuruan. Gugus ini biasanya terdiri dari beberapa sekolah yang bekerja sama dalam hal pengembangan kurikulum, pelatihan guru, dan kegiatan pendidikan lainnya.