

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Pendidikan pada dasarnya merupakan suatu usaha pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan kemajuan pendidikan dapat dilihat dari kemampuan dan kemauan dari masyarakat untuk menangkap informasi dan kemajuan teknologi yang begitu cepat perkembangannya. Sistem pendidikan harus berwawasan masa depan artinya mampu mengadaptasikan tuntutan global dan mampu mengembangkan sumber daya manusia. Pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya yang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Sardiman (2005) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Paradigma metodologi pendidikan saat ini disadari atau tidak telah mengalami suatu pergeseran dari behaviourisme ke konstruktivisme yang menuntut guru dilapangan harus mempunyai syarat dan kompetensi untuk dapat melakukan suatu perubahan dalam melaksanakan proses pembelajaran dikelas. Guru dituntut lebih kreatif, inovatif, tidak merasa sebagai penguasa dan sebagai *teacher center* artinya menempatkan siswa tidak hanya sebagai objek belajar tetapi juga sebagai subjek belajar dan pada akhirnya bermuara pada proses pembelajaran yang menyenangkan, bergembira, dan demokratis yang menghargai setiap pendapat sehingga pada akhirnya substansi pembelajaran benar-benar dihayati dan dimengerti.

Tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kinerja yang tinggi. Tanpa guru yang memiliki kinerja tinggi niscaya kualitas pendidikan sulit dicapai (Supriyoko, 2004). Menurut Ibnu Syamsi kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*. (Ibnu Syamsi, 1999).

Bagi setiap satuan pendidikan, melakukan penilaian terhadap kinerja sumber daya manusia di sekolah merupakan suatu hal yang penting untuk mengetahui sampai seberapa jauh tujuan itu sudah berhasil diwujudkan dalam kurun waktu atau periode tertentu. Informasi tentang kinerja tersebut akan sangat bermanfaat untuk menilai dan mengevaluasi kinerja satuan pendidikan, apakah sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan, dan juga apakah sudah berjalan baik atau masih perlu perbaikan proses kerjanya. Artinya penilaian kinerja dapat dipakai sebagai ukuran keberhasilan satuan pendidikan dan dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja satuan pendidikan selanjutnya.

Pada dasarnya tingkat kinerja guru dipengaruhi oleh faktor dari dalam guru itu sendiri yaitu bagaimana guru bersikap terhadap pekerjaan yang diemban. Faktor tersebut adalah motivasi kerja. Sedangkan faktor dari luar yang diprediksi berpengaruh terhadap kinerja guru adalah efektifitas kepemimpinan kepala sekolah dan sarana kerja guru di sekolah termasuk kesejahteraan guru.

Untuk mengembangkan dan memberdayakan guru agar lebih berprestasi dalam meningkatkan kualitasnya diperlukan motivasi kerja guru, seperti yang dikemukakan oleh David McClelland (Hamzah B, Uno. 2006) dalam teorinya *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau teori motivasi prestasi. McClelland memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*), dan kebutuhan sahabat (*affiliation*) David McClelland menjelaskan tiga jenis motivasi, yang diidentifikasi dalam buku "*The Achieving Society*": yaitu motivasi untuk berprestasi (*n-ACH*), motivasi untuk berkuasa (*n-pow*), dan motivasi untuk berafiliasi/bersahabat (*n-affil*). Adanya kebutuhan pada manusia ini menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk bertindak mencapai kebutuhannya itu. Dorongan ini dalam istilah manajemen kepegawaian dikenal sebagai motivasi. Oleh karena itu dengan memberikan motivasi kerja kepada guru oleh kepala sekolah, berarti akan mendorong guru untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Atau dengan kata lain akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus memperhatikan sifat dan perilaku guru yang berbeda-beda, karena ada guru yang

bersemangat dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya tetapi ada juga guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi dengan rasa penuh tanggung jawab, tidak tepat waktu serta tidak mematuhi apa yang menjadi tugasnya. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap satuan pendidikan. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja kelompok atau organisasi (Muchlas, 1996). Keefektifan kepemimpinan berdampak pada kinerja atau prestasi dan kepuasan para pengikutnya. Oleh karenanya kinerja guru perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah merupakan ukuran yang menyatakan sejauh mana tujuan telah dicapai oleh kepala sekolah dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahan yaitu para guru, karyawan dan orang tua siswa dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Kepemimpinan yang efektif seorang kepala sekolah mampu untuk mempengaruhi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan termasuk dalam hal ini motivasi kerja guru dan kinerja guru yang pada akhirnya mencapai tujuan dan kualitas sekolah (Mulyasa, 2003).

Meneliti kinerja guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang ingin dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor antar lain efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan kurangnya motivasi kerja guru.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah Bidang Keahlian Bisnis Manajemen Kabupaten Sleman, karena kepala sekolah dan guru merupakan faktor sumber daya manusia yang dominan dan menentukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

B. Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini lingkup penelitian yang akan di teliti adalah menganalisis pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah Bidang Keahlian Bisnis Manajemen Kabupaten Sleman. Artinya difokuskan pada penelitian kinerja seorang guru yang dipengaruhi hanya oleh keefektifan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

C. Rumusan Permasalahan

Merujuk pada permasalahan yang telah diungkapkan pada latar belakang masalah di atas, dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah Bidang Keahlian Bisnis Manajemen Kabupaten Sleman ?
2. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah Bidang Keahlian Bisnis Manajemen Kabupaten Sleman ?

3. Apakah ada pengaruh secara simultan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah Bidang Keahlian Bisnis Manajemen Kabupaten Sleman ?

D. Tujuan Penelitian

Dari Rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efektifitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru serta secara simultan efektifitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Untuk jelasnya dapat dikemukakan bahwa tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah Bisnis Manajemen Kabupaten Sleman.
2. Mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah Bisnis Manajemen Kabupaten Sleman.
3. Mengidentifikasi pengaruh secara simultan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah Bidang Keahlian Bisnis Manajemen Kabupaten Sleman ?

E. Manfaat Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan manfaat dan sumbangan pemikiran untuk berbagai pihak yang terkait dalam upaya peningkatan kinerja seorang guru yang dipengaruhi oleh keefektifan kepemimpinan kepala sekolah dan dari motivasi guru itu sendiri, sehingga kualitas pendidikan diharapkan juga meningkat dan berhasil

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis yaitu antara lain :

1. Manfaat Teoritis yaitu untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya dalam kaitannya dengan keefektifan dalam kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi para guru terhadap kinerja guru.
2. Manfaat Praktis dari penelitian ini antar lain
 - a. Dapat menambah wawasan dalam mengelola dan mengembangkan kemampuan manajerial sumber daya manusia khususnya Kepala Sekolah SMK Muhammadiyah Bidang Keahlian Bisnis Manajemen di Kabupaten Sleman
 - b. Dapat untuk pertimbangan dan masukan khususnya guru dalam usaha peningkatan motivasi dalam mengajar serta peningkatan kinerja.
 - c. Dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menambah referensi serta