

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pada sisi lain pendidikan diartikan sebagai upaya membina dan membimbing berbagai potensi yang ada pada diri manusia agar dapat berfungsi secara optimal untuk menghadapi segala tantangan zaman.

Untuk menghasilkan manusia yang siap menghadapi tantangan zaman yang semakin komplek diperlukan pendidikan yang terencana dan sistematis karena tujuan pendidikan dikatakan tercapai manakala seorang anak didik yang belum sesuatu menjadi tahu dan mampu mengamalkan pengetahuan yang telah di dapat dalam kehidupan sehari-hari.

Untuk dapat melaksanakan proses pendidikan, sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran yang sangat penting dalam membekali pertumbuhan dan perkembangan siswanya dengan ilmu pengetahuan. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan formal sangat dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya adalah hubungan yang harmonis antara guru dengan siswa, guru dengan kepala sekolah dan kepala sekolah dengan

Dalam sebuah lembaga pendidikan sekolah, pada jenjang apapun, Kepala Sekolah menempati posisi kunci dalam struktur organisasi sekolah dan memainkan peranan penting dalam menggerakkan serta menjalankan roda kegiatan sekolah. Hal ini disebabkan oleh kenyataan, baik faktual maupun sekedar idealnya, Kepala Sekolah memiliki peran baik sebagai administrator maupun supervisor.

Sebagai administrator, kepala sekolah terlibat dan memainkan peran kunci dalam proses-proses perencanaan, pengambilam keputusan, pengorganisasian dan koordinasi pembagian tugas dan tanggung jawab, pelaksanaan program kerja, penilaian atau evaluasi pelaksanaan program kerja, mengembangkan hubungan (*human relation*) kedalam maupun keluar sekolah dan pemilihan serta pelatihan staf atau tenaga operasional (Langgulung, 1987: 76). Kepala Sekolah dapat mendelegasikan wewenang tertentu pada stafnya, terutama kepada wakil kepala sekolah, untuk menangani langsung berbagai aspek tanggung jawab tersebut, namun kepala sekolah tetap memegang posisi sentral dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijaksanaan.

Sebagai supervisor, kepala sekolah secara teoritis memikul tanggungjawab dalam usaha memperbaiki situasi belajar mengajar. Dalam melaksanakan tanggung jawab ini, maka kepala sekolah sebagai supervisor memegang empat peranan pokok, yaitu peran prefentif yaitu menjelaskan kesulitan, yang mungkin dihadapi oleh guru dan sekaligus membantu mempersiapkan diri menghadapi kesulitan.

Peran kolektif ialah meneliti dan mengamati kinerja guru menjalankan tugasnya, kemudian memberikan koreksi-koreksi, perbaikan jika ditemukan kekurangan atau kesalahan. Peran konstruktif ialah membantu mengaktifkan para guru, memberitahukan dan membawa mereka untuk tumbuh dan berkembang melalui persaingan yang wajar dan sehat. Sedangkan peran kreatif ialah membuka ruang kebebasan kepada guru-guru agar mereka dengan kemampuan berpikirnya dapat mencapai hasil kerja yang lebih efektif (Sahertian, 1986 :172)

Untuk menguji asumsi tentang pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan proram sertifikasi terhadap semangat kerja guru, penulis mengambil SMK N 1 Nglipar, Gunungkidul sebagai lokasi penelitian. Karena sekolah ini telah menjalani pergantian kepala sekolah tiga kali dengan tipe dan pola kepemimpinan yang jauh berbeda yang masing-masing membawa dampak yang berbeda pula bagi guru sebagai bawahannya dan sekaligus tenaga pengajar. Kepemimpinan lama, cenderung mengembangkan pola kepemimpinan otoriter, dengan hasil pola kerja (kedisiplinan) dan semangat kerja serba dipaksakan, motivasi yang kurang terbuka dan kebijakan pimpinan lebih dominan. Sebenarnya pola ini dapat meningkatkan semangat kerja para guru, namun di sana sini masih banyak ditemukan hal-hal yang kurang menyenangkan terutama masalah karakter pimpinan. Sementara pimpinan yang sekarang (ke tiga) cenderung mengembangkan pola kepemimpinan yang sangat ideal, yaitu kepemimpinan demokratis, terbukti lebih dikembangkan kerja sama saling mendukung, humanis, agamis dan rasional

dengan hasil pola kerja yang makin meningkat dan lebih tertata. Kedisiplinan dan semangat kerja mulai terlihat disana sini terutama bagi guru, baik dalam mengajar dikelas, persiapan, kehadiran, berpakaian (seragam sekolah), administrasi mengajar, sampai kepada melakukan penilaian di akhir semester dan melakukan pelatihan (*work shop*) bagi semua guru.

Apabila kita mengamati para guru yang ada di sekolah ini (SMK N 1 Ngglipar Gunungkidul) mereka terlihat patuh dan hormat di depan kepala sekolah, bahkan hampir-hampir tidak terlihat kesenggangan antara guru dengan kepala sekolah . Tetapi apakah mereka juga sama apabila berada di belakang kepala sekolah. Disinilah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah akan teruji dalam kaitannya dengan pembentukan semangat kerja guru. Karena dalam kesempatan lain ada pernyataan dari salah seorang guru yang mengatakan bahwa semangatnya dalam mengajar bukan karena keberadaan dan perintah dari kepala sekolah tetapi karena ingin melakukan dan memberikan yang terbaik bagi para peserta didik dan merupakan panggilan jiwa.

Di samping peranan kepala sekolah sebagai figure sentral di sekolah, ada hal lain yang penulis anggap dapat meningkatkan semangat dan kinerja guru yaitu dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyangkut persoalan sertifikasi guru.

Hal itu menjadi fenomena baru karena menyangkut nasib dan masa depan guru. Berbagai interpretasi terkait dengan pemahaman sertifikasi guru mulai bermunculan. Namun Undang-Undang yang dikeluarkan oleh pemerintah tersebut tetap menjadi acuan utama bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Oleh karena itu, lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang professional yaitu yang berpendidikan minimal S-1/ D-4 dan berkompotensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu guru berhak mendapatkan imbalan (reward) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok.

Saat ini sebagian besar guru di SMK N 1 telah mendapat kesempatan untuk disertifikasi dimulai dari pengusulan, pemberkasan, diklat/pelatihan dari PLPG sampai dengan memperoleh sertifikat pendidik. Semua guru baik PNS maupun GTT (Guru Tidak Tetap) menyambut gembira dan dengan penuh antusias merespon program tersebut. Namun apakah program yang spektakuler yang telah digulirkan oleh pemerintah tersebut telah dapat berfungsi sebagaimana mestinya dan para guru semakin bersemangat dalam membimbing para peserta didik. Hal inilah yang mendorong penulis untuk mengadakan pengamatan dan penelitian seberapa jauh peran kepala sekolah dan pelaksanaan program sertifikasi bagi para guru di SMK N 1 Nglipar Gunungkidul kaitannya dengan semangat kerja yang telah ditunjukkan oleh

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dan Program Sertifikasi Terhadap Semangat Kerja Guru di SMK N 1 Nglipar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pola kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah di SMK N 1 Nglipar.
2. Bagaimana hasil dari program sertifikasi bagi guru-guru di SMK N 1 Nglipar
3. Bagaimana semangat kerja yang ditunjukkan oleh para guru di SMK N 1 Nglipar.
4. Adakah korelasinya antara pola kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan program sertifikasi dengan semangat kerja guru di SMK N 1 Nglipar.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan pola kepemimpinan kepala sekolah SMK N 1 Nglipar.
2. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan persepsi dan sikap guru terhadap pola kepemimpinan kepala sekolah di SMK N 1 Nglipar.

3. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh dari adanya program sertifikasi bagi guru-guru di SMK N 1 NGLIPAR.
4. Untuk mengetahui seberapa jauh semangat kerja guru SMK N 1 Nglipar.

b. Kegunaan Penelitian

1. Memberikan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dunia Islam, tentang arti pentingnya sebuah kepemimpinan.
2. Memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak sekolah (SMK N 1 Nglipar) agar tipe dan pola kepemimpinan yang dikembangkan dapat meningkatkan kinerja bagi semua pihak di lingkungan SMK N 1 Nglipar.
3. Menambah wawasan dan motivasi bagi penulis khususnya dan umumnya bagi keluarga besar SMK N 1 Nglipar.

D. Sistematika Penulisan

Bab I. Pendahuluan. Memuat latar belakang masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan kegunaan Penelitian serta Sistematika Penulisan.

Bab II. Landasan Teori, yang memuat tentang Landasan Teori itu sendiri, Hasil Penelitian yang relevan dan Hipotesis.

Bab. III. Metodologi Penelitian, yang memuat tentang Desain Penelitian, Jenis penelitian, Instrumen Pengumpulan Data, Pengolahan Data, Pengujian Instrumen Teknik Analisa Data dan Pengujian Hipotesis

Bab IV. Hasil Penelitian yang di dalamnya memuat Visi,Misi dan Tujuan Sekolah,Pedoman Pengelolaan sekolah,Daftar Guru dan Tenaga Pendidik,Daftar sarana prasarana sekolah,Interpretasi Variabel bebas 1(X_1),Interpretasi Variabel bebas 2(X_2),Interpretasi Variabel terikat (Y) dan Interpretasi Regresi.

Bab V. Penutup. yang berisi tentang kesimpulan dan saran.