

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan hampir di semua aspek kehidupan manusia, di mana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka sebagai bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana jika tidak ingin bangsa ini kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi tersebut.

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks. Karena sekolah merupakan lembaga institusi, di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan menentukan, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah sebagai pemimpin yang efektif (Wahjosumidjo, 2003: 29).

Sekolah sebagai suatu unit organisasi pendidikan formal merupakan wadah kerja sama antara guru, staff/kepala sekolah dan siswa/orang tua siswa

Untuk mencapai tujuan sekolah, baik kuantitas maupun kualitas lebih banyak ditentukan oleh peran guru, dan keberhasilan kerja guru sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah melalui kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim sekolah yang mendukung.

Sekolah adalah suatu lembaga pendidikan formal yang mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan sikap dan kemampuan serta memberikan pengetahuan terhadap dasar-dasar pembekalan, baik moral maupun kedisiplinan. Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengimplementasikan bentuk-bentuk pembekalan dan tanggung jawab mutlak diperlukan, karena kepala sekolah mempunyai peran dan tanggung jawab yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, di samping guru jugalah yang ikut menentukan dari pengaruh seni dan proses kegiatan belajar mengajar. Keberhasilan guru tidak lepas dari dorongan seorang kepala sekolah (pemimpin).

Kepemimpinan secara umum merupakan pengaruh untuk memberi dorongan orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha ke arah tercapainya tujuan. Kepala sekolah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyetarakan semua sumber daya pendidikan yang tersedia.

Kepemimpinan secara umum merupakan seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha ke arah tercapainya tujuan organisasi. Kemudian dijelaskan bahwa kata pemimpin mempunyai arti: memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan

dan berjalan di depan (*precede*). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Ada beberapa pendapat tentang kepemimpinan. Menurut Mulyasa, (2004:107) kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Dharma, (2000: 42) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pendapat Siagian menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berpikir dan bertindak sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Anwar, 2003: 66). Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Kartono, 1998: 49). Kepemimpinan adalah satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*), kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang harus mampu dalam mengkoordinasikan dan menyelaraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang

sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara bertahap. Oleh karena itu kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh, yaitu mampu mengambil inisiatif prakarsa.

Salah satu sumber daya manusia di sekolah adalah guru. Guru sebagai pendidik mempunyai peranan penting dan merupakan kunci pokok keberhasilan mutu pendidikan. Untuk itu kemampuan profesionalisme guru harus ditingkatkan dan dikembangkan dengan berbagai upaya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan dan pembinaan profesionalisme (Depdikbud, 1994: 11).

Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Seseorang akan bekerja secara profesional jika orang tersebut memiliki kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional jika memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk melaksanakan dengan baik. Seorang guru dapat dikatakan profesional jika memiliki kemampuan tinggi dalam bekerja (*high level of abstract*) dan motivasi tinggi (*high level of commitment*). Kemampuan profesional guru adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibekali dengan kompetensi (kemampuan dasar). Direktorat Pendidikan Dasar (1994) mengembangkan lima kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap guru, yaitu penguasaan kurikulum, penguasaan materi, menguasai metode dan teknik evaluasi, komitmen terhadap tugas dan disiplin dalam arti luas

Kemampuan profesi adalah salah satu unsur penunjang bagi guru dalam mewujudkan prestasi kerja (kinerja). Kinerja diartikan sebagai ukuran kerja (*performance*), pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ unjuk kerja/ penampilan kerja (LAN, 1992: 22).

Perilaku dan iklim yang baik dapat menumbuhkan kinerja para guru, sehingga guru dapat melaksanakan fungsi kepemimpinan yang tepat dan didukung oleh sifat-sifat dalam melaksanakan aktivitas yang penuh semangat, bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin jika menerapkan kepemimpinannya dengan tepat dapat mendorong meningkatnya kinerja guru. Jadi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dapat memberikan sumbangan peningkatan kinerja guru dalam menunjang tercapainya kualitas pendidikan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk membantu guru dalam menyelesaikan pembelajaran, guna memperbaiki dan menyelesaikan masalah yang timbul baik secara individu maupun klasikal. Kenyataan tersebut memerlukan kajian dengan memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan permasalahan kinerja guru, diduga dipengaruhi oleh faktor iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah yang dipersepsi guru.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi karena era globalisasi merupakan era

persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa, 2004: 4). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Sardiman (2005: 125) 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 bimbingan dan memantau siswa dalam belajar.

Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru akan menjadi optimal jika diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Seperti yang dikemukakan oleh Pidarta (1995), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu:

1. Kepemimpinan kepala sekolah
2. Iklim sekolah
3. Harapan-harapan
4. Kepercayaan personalia sekolah

Dengan demikian nampaklah bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2004: 25). Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Di samping itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah juga cenderung bergerak semakin maju, sehingga menuntut penguasaan secara profesional. Menyadari hal tersebut, setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kreatifitas

atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan guru-guru yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim sekolah. Iklim sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi dan bergaul dalam organisasi pendidikan (Made Pidarta, 1988: 176). Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi ke SD Muhammadiyah Wirobrajan III Yogyakarta, peneliti mengetahui bahwa ada guru berprestasi di tingkat kota Yogyakarta. Ketaatan dan kedisiplinan guru dalam bekerja ditunjang oleh tata tertib sekolah di mana guru wajib mengisi daftar hadir pada pagi hari sebelum bekerja dan siang hari setelah proses belajar mengajar selesai. Dengan demikian kedisiplinan guru dalam bekerja dapat terpantau.

Kepemimpinan kepala sekolah SD Muhammadiyah Wirobrajan III Yogyakarta memiliki motivasi yang tinggi untuk memajukan sekolah yang dipimpinnya. Hal tersebut ditunjukkan dengan penambahan fasilitas atau media pembelajaran agar proses pembelajaran berjalan lebih efektif. Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Wirobrajan III Yogyakarta melaksanakan kepemimpinan dengan disiplin yang tinggi

Iklm Sekolah terutama dimensi hubungan, yaitu interaksi antara guru dengan kepala sekolah. Interaksi dari atas ke bawah kebanyakan hanya berupa perintah. Sedangkan interaksi dari bawah ke atas, guru hanya menyampaikan laporan hasil belajar siswa maupun hasil kerja dari tugas-tugas lain yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti ke SD Muhammadiyah Wirobrajan III Yogyakarta, hubungan yang terjadi antara kepala sekolah dengan guru dapat terlihat dari keterbukaan dalam komunikasi antara kepala sekolah dengan guru. Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SD MUHAMMADIYAH WIROBRAJAN III YOGYAKARTA"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan diskripsi uraian di atas, maka rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah SD Muhammadiyah Wirobrajan III Yogyakarta?
2. Bagaimana iklim sekolah SD Muhammadiyah Wirobrajan III Yogyakarta?
3. Bagaimana kinerja guru di SD Muhammadiyah Wirobrajan III Yogyakarta?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah Wirobrajan III Yogyakarta?

Yogyakarta, serta dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SD Muhammadiyah Wirobrajan III Yogyakarta. Disamping itu diharapkan dapat membantu melengkapi bekal nanti dalam melaksanakan tugas keseharian sebagai guru, sehingga mampu bersama-sama semua pihak sekolah menciptakan kondisi atau iklim sekolah yang kondusif untuk proses belajar mengajar. Sebagai bekal kelak untuk menjadi guru yang senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh dan dengan kinerja yang tinggi, sehingga akan mencapai hasil yang optimal. Dari penelitian ini, peneliti memperoleh banyak informasi untuk memperluas cakrawala pengetahuan dan menerapkan salah satu cabang pengetahuan dalam bidang pendidikan.

2) Bagi SD Muhammadiyah Wirobrajan III Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi kepala sekolah SD Muhammadiyah Wirobrajan III Yogyakarta untuk meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru

D. Tinjauan Pustaka

Dari penelusuran yang telah peneliti lakukan terhadap beberapa karya ilmiah yang sesuai dengan tema penelitian ini, peneliti menemukan beberapa hal yang penting untuk dicermati. Karya ilmiah yang dilakukan oleh Sarbini dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Siswa*. Dalam penelitiannya, Sarbini membeberkan tentang kepemimpinan kepala sekolah sebagai pengaruh terhadap prestasi siswa. Sarbini juga memberikan gambaran pengaruh kinerja guru terhadap prestasi siswa.

Penelitian yang dilakukan oleh Eman Sulaeman dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru Terhadap Motivasi Siswa dalam Berorganisasi OSIS*. Dalam penelitiannya ini, Eman Sulaeman membahas tentang konsep kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru yang berusaha memotivasi siswa dalam berorganisasi di sekolah, yaitu OSIS.

Persamaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sarbini dan Eman Sulaeman dengan penelitian ini adalah sama-sama mengangkat tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang dalam kepemimpinannya berpengaruh terhadap kerja guru, tetapi perbedaannya adalah pada cakupan iklim sekolah.

Oleh karena masih terbatasnya penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka peneliti berinisiatif untuk mengkaji secara lebih luas

sekolah, sehingga berhasil membuat tatanan kinerja guru menjadi lebih baik dan lebih spesifik lagi, khususnya kepemimpinan kepala sekolah. Kemudian implikasinya dengan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah, di dalamnya memuat tentang konsep-konsep yang telah dirancang dan bagaimana relevansinya dengan kinerja guru.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika tesis dapat dikelompokkan menjadi 5 bab, dengan tujuan untuk mempermudah penelaahan kandungan tesis ini. Sebelumnya diawali dengan halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, nota dinas, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

BAB I : Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, dan sistematika.

BAB II : Landasan teori yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, kinerja guru, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode penelitian yang terdiri dari metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan metode analisis data.

BAB IV : Analisis data dan pembahasan yang terdiri dari 2 sub pokok bahasan. Sub pokok bahasan pertama mengenai gambaran

umum SD Muhammadiyah Wirobrajan III Yogyakarta yang terdiri dari letak geografis, sejarah berdirinya, visi, misi dan tujuan, fasilitas penunjang, tugas pokok guru dan tugas kepala sekolah. Sub pokok bahasan kedua mengenai hasil penelitian, deskripsi variabel penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru, uji prasarat analisis regresi, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : Kesimpulan dan saran yang berisi tentang kesimpulan penelitian, saran-saran dari hasil penelitian.

Pada bagian akhir proposal tesis dilengkapi dengan daftar pustaka, lampiran