

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan guru bagi suatu bangsa amatlah penting, apalagi bagi suatu bangsa yang sedang membangun. Terlebih-lebih bagi keberlangsungan hidup bangsa di tengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan teknologi yang kian canggih dan segala perubahan serta pergeseran nilai yang cenderung memberi nuansa kepada kehidupan yang menuntut ilmu dan seni dalam kadar dinamik untuk dapat mengadaptasikan diri.

Semakin akurat guru melaksanakan fungsinya, semakin terjamin tercipta dan terbinanya kesiapan dan keandalan seseorang sebagai manusia pembangunan. Dengan kata lain, potret dan wajah diri bangsa di masa depan tercermin dari potret diri para guru masa kini, dan gerak maju dinamik kehidupan bangsa berbanding lurus dengan citra para guru di tengah-tengah masyarakat.

Guru tidak hanya diperlukan oleh para murid di ruang-ruang kelas, tetapi juga diperlukan oleh masyarakat lingkungannya dalam menyelesaikan aneka ragam permasalahan yang dihadapi masyarakat. Kedudukan guru yang demikian itu senantiasa relevan dengan zaman dan sampai kapan pun diperlukan. Kedudukan seperti itu merupakan penghargaan masyarakat yang tidak kecil artinya bagi para guru, sekaligus merupakan tantangan yang menuntut prestise dan prestasi yang senantiasa terpuji dan teruji dari setiap guru, bukan saja di depan kelas, tidak saja di batas-batas pagar sekolah, tetapi juga di tengah-tengah masyarakat.

Mengingat guru merupakan faktor yang paling utama dan pertama memberikan pengaruh terhadap peningkatan prestasi peserta didik dalam lingkungan sekolah. Maka guru memiliki tugas utama adalah mengajar, dalam pengertian menata lingkungan agar terjadi kegiatan belajar mengajar pada peserta didik dari tidak bisa menjadi bisa, serta dapat mengubah perilaku dari kurang baik menjadi baik, maka dari itu guru harus profesional. Guru yang profesional adalah guru yang selalu membuat persiapan-persiapan sebelum

mengajar, baik persiapan harian, persiapan buku sumber, persiapan alat peraga sebagai alat bantu pembelajaran, persiapan penilaian serta persiapan administrasi lainnya. Guru yang baik dan profesional adalah guru yang tidak menggunakan jalan pintas, maksudnya adalah mengajar tanpa persiapan, karena tindakan tersebut berbahaya, sebab dapat merugikan peserta didik serta mengancam kenyamanan guru (Mulyasa, 2008:22).

Keberhasilan guru dalam mengajar ditentukan oleh banyak komponen, di antaranya adalah wawasan guru, persiapan mengajar, penyiapan alat peraga serta penggunaannya, pemilihan metode yang sesuai dengan materi ajar, gaya mengajar, komunikasi yang lancar dan kedisiplinan. Variabel lain yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah berkenaan dengan motivasi, sebab motivasi lebih bersifat dorongan internal psikologis seseorang. Oleh karena itu guru perlu memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, sebab motivasi merupakan energi psikologis yang dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Selain hal tersebut di atas, faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dari seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan guru dalam sekolah guna tercapainya tujuan sekolah.

Kepala sekolah dituntut untuk melakukan fungsinya sebagai pemimpin dan manajer sekolah dalam meningkatkan proses belajar mengajar, dengan melakukan supervisi kelas, membina dan memberikan saran-saran positif kepada guru. Selain itu kepala sekolah harus bekerja dengan sungguh-sungguh serta energik, perilakunya harus memberikan contoh kepada seluruh warga sekolah. Kepala sekolah selaku pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya jangan hanya sebatas melaksanakan tugas semata-mata tetapi harus mampu memunculkan ide-ide baru yang cemerlang serta mampu memotivasi guru-guru untuk terus bekerja dan berkarya secara profesional, sehingga guru-guru memiliki kinerja yang tinggi.

Wibawa kepala sekolah harus ditumbuh kembangkan dengan meningkatkan sikap kepedulian, semangat belajar, disiplin kerja, keteladanan

dan hubungan manusiawi sebagai model perwujudan iklim kerja yang kondusif. Di samping itu, kepala sekolah perlu melakukan tukar pikiran, sumbang saran dan studi banding antar sekolah untuk menyerap kiat-kiat kepemimpinan dari kepala sekolah lain yang telah berhasil.

Penjelasan di atas sesuai pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990, bahwa: “Kepala Sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana serta prasarana”. Dan diterapkan pula pada pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah bahwa: “Untuk diangkat sebagai kepala sekolah, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah yang berlaku nasional”.

Kedua peraturan tersebut menunjukkan bahwa betapa pentingnya fungsi dan kedudukan kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada tercapai tidaknya tujuan sekolah karena pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dipimpinya.

Tapi pada kenyataannya masih banyak kepala sekolah yang belum benar-benar menghargai kinerja guru, penilaian terhadap guru yang benar-benar bekerja secara profesional dengan guru yang bekerja biasa-biasa saja tidak ada bedanya. Semestinya sebagai kepala sekolah harus dapat menilai secara objektif. Selain itu pemberian kesejahteraan terhadap guru yang memiliki prestasi serta bekerja dengan giat masih disamakan dengan guru yang suka datang terlambat serta kadang mengajar kadang tidak. Selain hal tersebut di atas, penghargaan terhadap guru yang memiliki prestasi baik pada bidang akademik maupun non akademik belum diberikan secara optimal oleh kepala sekolah. Hal-hal tersebut di atas di antaranya merupakan penyebab lemahnya kinerja guru, yang diakibatkan perlakuan kepala sekolah, dengan kurangnya penghargaan terhadap guru tersebut maka guru enggan untuk meningkatkan kinerjanya.

Di samping faktor kepemimpinan kepala sekolah, faktor lain yang diasumsikan mempengaruhi kinerja guru adalah komunikasi organisasional.

Komunikasi yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal akan membantu individu untuk saling bertukar informasi, gagasan atau ide serta individu dapat memberikan dan ataupun menerima pengarahan-pengarahan yang jelas.

Banyak sekali fungsi dari komunikasi, salah satunya adalah fungsi pengaruh dan persuasi atau motivasi. Komunikasi dapat menumbuhkan motivasi dengan cara menjelaskan kepada guru apa yang harus dilakukan, bagaimana kinerja guru dinilai, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja tersebut. Informasi yang diberikan akan merangsang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan dengan hasil yang maksimal. Pengarahan-pengarahan yang jelas dari atasan akan mendorong guru untuk melakukan pekerjaannya dengan baik karena dengan pengarahan tersebut maka guru mengetahui bagian dari tanggung jawabnya serta cara melakukan pekerjaannya.

Komunikasi tidak hanya perpindahan makna di antara anggota-anggota kelompok, hanya lewat perpindahan makna dari satu orang ke orang lain, informasi dan gagasan dapat dihantarkan. Tetapi komunikasi itu lebih dari sekedar menanamkan makna (Robbins, 2003:391). Komunikasi juga merupakan proses di mana informasi ditukar dan difahami oleh dua orang atau lebih, biasanya dengan maksud untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku (Daft, 2003:414).

Komunikasi yang dilakukan dalam suatu sekolah dapat membantu menciptakan dan menumbuhkan efektivitas peran setiap personal yang ada di dalam sekolah tersebut. Dengan adanya efektivitas kerja personal dapat mempermudah dalam pencapaian tujuan sekolah. Personil yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan sekolah adalah kinerja kepala sekolah yang di sekolah tersebut memiliki peranan sebagai pemimpin tertinggi dan memiliki kekuasaan dalam sekolah tersebut. Selain itu berpengaruh terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya membekali peserta didik dengan ilmu yang bermanfaat, serta kaitannya dengan hubungan harmonis dan pengertian dengan kepala sekolah dan guru lainnya.

Dengan melakukan komunikasi maka kepala sekolah dapat menyampaikan gagasan atau informasi, melakukan bimbingan dan pengarahan, menyakinkan kepada semua pihak tentang program yang akan dijalankan, sehingga mampu terjalin kerjasama dan menciptakan koordinasi yang kuat. Selain itu, melalui komunikasi kepala sekolah dapat memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik lainnya yaitu guru dalam meningkatkan profesinya.

Secara empirik, tidak selamanya komunikasi yang terjalin antara kepala sekolah dengan personil sekolah lainnya maupun antar personil sekolah berjalan dengan harmonis sesuai dengan yang diharapkan. Terkadang menimbulkan suasana sekolah yang dirasakan menjadi kurang nyaman karena komunikasi yang dijalankan di sekolah ini terasa kaku. Hal tersebut ditunjukkan misalnya dengan kurangnya guru dalam melakukan komunikasi dengan sesama guru, kepala sekolah maupun dengan personil lainnya. Koordinasi kerja yang kurang baik, bahkan kinerja yang kurang optimal dari seluruh personil sekolah.

Dengan kurang optimalnya kinerja guru yang dipengaruhi oleh komunikasi organisasional dan kepemimpinan kepala sekolah, menjadi fenomena yang sangat menarik untuk dikaji lebih mendalam melalui sebuah penelitian yang difokuskan pada judul “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Organisasional dengan Kinerja Guru di Wilayah I Grogol Utara Kebayoran Lama Jakarta Selatan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan beberapa hal yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka hal-hal yang dapat ditarik dan dijadikan sebagai masalah seperti berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara guru yang profesional dengan peningkatan prestasi peserta didik?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer dengan kinerja guru?

4. Apakah terdapat hubungan antara penghargaan yang diberikan kepada guru di bidang akademik dan non akademik dengan kinerja guru?
5. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi dengan motivasi kerja?
6. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru?
7. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi organisasional dengan kinerja guru?
8. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasional secara bersama-sama dengan kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya cakupan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini dibatasi hanya pada permasalahan yaitu apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasional dengan kinerja guru di Wilayah I Grogol Utara Kebayoran Lama Jakarta Selatan. Di mana kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasional sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja guru sebagai variabel terikat.

D. Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian ilmiah. Perumusan masalah berguna untuk mengatasi kerancuan dalam pelaksanaan penelitian. Berdasarkan masalah yang dijadikan fokus penelitian, maka penelitian ini dirancang dan dilaksanakan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi mengenai :

1. Apakah ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Wilayah I Grogol Utara Kebayoran Lama Jakarta Selatan?
2. Apakah ada hubungan komunikasi organisasional dengan kinerja guru di Wilayah I Grogol Utara Kebayoran Lama Jakarta Selatan?
3. Apakah ada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasional secara bersama-sama dengan kinerja guru di Wilayah I Grogol Utara Kebayoran Lama Jakarta Selatan?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis hasil penelitian ini dapat menambah sumbangan pengembangan pengetahuan, khususnya terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasional dengan kinerja guru dalam manajemen SDM.
2. Secara praktis hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi stakeholder (pemangku pendidikan), yaitu:
 - a. Bagi pemerintah DKI Jakarta, penelitian ini merupakan informasi yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan peningkatan kinerja guru.
 - b. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan DKI Jakarta, khususnya pada pengawas SD, hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dalam melaksanakan pembinaan kinerja guru.
 - c. Para kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kepemimpinan manajerial, dan komunikasi organisasional dalam rangka peningkatan kinerja guru.
 - d. Bagi peneliti, dapat memahami lebih dalam dan luas konsep-konsep pengembangan mutu pendidikan.