

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan salah satu prioritas utama dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, sebagaimana tertuang dalam UU No. 25 tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas) tahun 2000-2004 dan UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Namun demikian, keberhasilan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan tersebut sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dimana salah satu faktornya adalah guru.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dari suatu pendidikan di sebuah sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi terdekat dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru.

Guru adalah sosok sentral dalam proses pembelajaran, juga merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya kualitas hasil pendidikan. Dengan demikian kesiapan guru dalam proses belajar mengajar, dedikasi dan loyalitas mempunyai pengaruh positif bagi peningkatan kualitas pendidikan. Dengan kata lain, bahwa kualitas dari sebuah pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal.

Kinerja merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dari sebuah organisasi. Di samping itu, masyarakat juga memiliki penilaian bahwa sebagian dari guru yang ada tidak memiliki kemampuan yang cukup memadai dalam melaksanakan kegiatan proses pembelajaran. Kondisi ini yang menjadi salah satu penyebab dari kemerosotan kualitas pendidikan.

Masalah kepemimpinan memberikan kesan menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal tentunya sebagian ditentukan oleh kualitas dari sebuah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi

tertentu. Kepemimpinan adalah salah satu aspek manajerial dalam berorganisasi yang mempunyai posisi kunci. Karena kepemimpinan dari seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar sesama manusia didalam organisasinya.

Sebagai seorang manajer disekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Untuk itu, seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah. Kesiapan yang dimaksud adalah berkenaan dengan kemampuan manajerial sebagai seorang pimpinan. Kemampuan manajerial yang dimaksudkan disini adalah berkenaan dengan kemampuannya dalam membuat perencanaan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Dengan kemampuan semacam itu, diharapkan setiap pimpinan mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para karyawannya agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kerjanya dengan baik.

Dalam suatu organisasi modern, peran lingkungan adalah melakukan sejumlah fungsi, antara lain: memperkuat organisasi beserta perangkat kerjanya, menerapkan tapal batas artinya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, memberi standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan apa yang dilakukan oleh para pegawai, sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Hal yang sangat menunjang kegiatan guru diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa. Serta hubungan baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah dengan orang tua murid/masyarakat, hubungan yang baik diharapkan akan menciptakan budaya organisasi yang kuat.

Kepemimpinan dan budaya organisasi dapat dikaitkan dengan kinerja para anggota organisasi dalam hal ini adalah kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di lapangan, terlihat beberapa masalah yang mengidentifikasi adanya masalah kinerja guru di SMP N 49 Jakarta. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena yaitu: masih adanya guru yang sering menunda-nunda pekerjaan dan hadir terlambat pada waktu yang telah ditetapkan. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi sekolah, karena banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik.

Ada pula guru yang kurang memahami bidang tugasnya, terutama mereka yang tidak mampu mengikuti perkembangan terbaru, perkembangan di dunia pendidikan, baik yang berhubungan dengan metode dan teknik maupun yang berhubungan dengan disiplin ilmunya. Terdapat beberapa guru yang tidak mampu mengaktualisasikan diri mereka dihadapan anak didik dan masih adanya sebagian guru yang tidak melengkapi perangkat pembelajaran sesuai dengan jumlah seharusnya, contohnya RPP yang seharusnya dibuat sebelum melaksanakan pembelajaran hanya dikerjakan apabila akan ada supervisi oleh pengawas atau kepala sekolah.

Dilihat dari sisi kepemimpinan kepala sekolah masih kurangnya pemberian dukungan dan perhatian terhadap guru dalam hal ini guru merasa takut untuk bertanya apabila menghadapi sebuah masalah.

Sementara itu dari segi organisasi masih adanya kelompok-kelompok di dalam organisasi dimana masing-masing kelompok saling bertentangan dan berbeda pendapat. Hal ini dapat dilihat dari ada kelompok-kelompok yang terbentuk didalam pergaulan lingkungan sekolah dalam hal mengeksklusifkan diri.

Jika dilihat dari fenomena yang telah dipaparkan diatas bahwa SMP N 49 yaitu guru-gurunya masih kurang dukungan dari kepemimpinan kepala sekolah dan adanya beberapa kelompok eksklusif yang terbentuk didalam pergaulan lingkungan sekolah. Maka hal ini berkaitan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi yang merupakan faktor yang memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu dirasa perlu untuk dilakukan penelitian apakah ada pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP N 49 Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dipaparkan di atas, maka yang menjadi fokus perhatian adalah sejauh mana kinerja guru SMP N 49 Jakarta dari kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi. Masalah pokok tersebut teridentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Apakah guru-guru SMP N 49 Jakarta sudah memiliki kinerja yang maksimal?
4. Upaya-upaya apa saja yang diperlukan agar kinerja guru SMP N 49 Jakarta dapat maksimal?
5. Apakah guru-guru SMP N 49 Jakarta sudah memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan?
6. Apakah guru-guru SMP N 49 Jakarta sudah memiliki budaya organisasi yang baik?

C. Pembatasan Masalah

Dengan melihat identifikasi permasalahan yang ada, maka diadakan pembatasan permasalahan. Guna tidak meluas secara konteks dan tidak mendapat titik fokus permasalahan yang diteliti, adapun masalah yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP N 49 Jakarta.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP N 49 Jakarta.
3. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP N 49 Jakarta.

D. Perumusan Masalah

Dengan adanya batasan pada penelitian, maka perlu dibuatkan rumusan permasalahan. Adapun rumusan masalah yang didapat untuk diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP N 49 Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP N 49 Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP N 49 Jakarta?

E. Tujuan Penelitian

Seperti diketahui sesuatu yang direncanakan sudah pasti mempunyai maksud dan tujuan yang ingin dicapai. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP N 49 Jakarta.

2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP N 49 Jakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMP N 49 Jakarta.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis:

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru di sekolah.

2. Manfaat praktis:

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi para guru, praktisi pendidikan, dan pengambil kebijakan khususnya kebijakan yang berkenaan dengan upaya meningkatkan kinerja guru SMP N 49 Jakarta