

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi ditandai dengan kompetisi tinggi menuntut kemampuan daya saing suatu bangsa. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka bangsa Indonesia perlu mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu kemampuan daya saing suatu bangsa. Terkait dengan kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pendidikan adalah sarana terpenting dalam upaya membangun sumber daya manusia sebagai aset bangsa, yaitu sumber daya manusia dengan keahlian profesional yang dimiliki oleh seseorang. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Hal ini ditegaskan oleh Muhhamat dan Sofan (2014 : 43), bahwa pendidikan merupakan salah satu wadah yang tepat dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Senada dengan itu, Mulyasa (2007 : 3) menjelaskan bahwa pendidikan adalah salah satu wahana yang berperan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga kualitas pendidikan harus selalu ditingkatkan. Melalui pendidikan diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta bernilai kompetitif.

Keberhasilan pelaksanaan proses pendidikan di tingkat satuan pendidikan merupakan hal yang berhubungan erat dengan peran seorang guru. Sosok guru

menempati posisi yang paling strategis sebagai ujung tombak utama keberhasilan pendidikan. Guru merupakan salah satu komponen vital, penggerak utama kesuksesan dari sistem pendidikan dan pengajaran. Guru juga merupakan salah satu tenaga pendidik yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi di sekolah. Hal ini di karenakan guru sebagai pihak yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran di kelas. Selanjutnya Abin Syamsyudin seperti yang dikutip oleh Pupuh (2011 : 81), menjelaskan bahwa guru sebagai salah satu penjamin mutu dalam proses pendidikan. Guru bermakna sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, Sudarwan dan Kahiril (2013 : 44). Lebih lanjut Mujtahid seperti yang dikutip oleh Sudarwan (2013 : 11) mengemukakan bahwa guru berperan sebagai perancang, penggerak, evaluator dan motivator. Esensi dari penjelasan tersebut adalah guru berkualitas memegang peranan penting sebagai pemimpin perubahan dalam pendidikan. Guru sebagai pendidik profesional memiliki peran yang sangat vital dalam mencapai keberhasilan proses pendidikan.

Arti penting peran guru terhadap kualitas pendidikan tertuang di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 4. Bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran, yang sekaligus berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan pendidikan di tingkat satuan pendidikan. Selanjutnya Pasal 19 ayat (3) PP RI No 19 Tahun 2005, dijelaskan bahwa guru setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses

pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Dalam melaksanakan proses pembelajaran di setiap satuan pendidikan, guru hendaknya berupaya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Merujuk pada arti penting peran guru dalam satuan pendidikan, maka sudah selayaknya guru senantiasa meningkatkan produktivitasnya dalam menjalankan tugas. Sebagai tenaga kerja yang profesional guru dituntut untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas guru di sekolah sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya di sekolah. Selain itu produktivitas guru merupakan hal paling utama karena guru merupakan salah satu dari komponen sekolah yang mampu membawa perubahan dan perkembangan sekolah ke arah yang lebih baik.

Menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno (2012 :100), bahwa produktivitas adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Pendapat tersebut mengandung arti bahwa sikap mental tersebut adalah Sikap yang akan mendorong seseorang untuk terus mengembangkan diri dalam mengemban tugas-tugasnya.

Dalam pendidikan produktivitas erat kaitannya dengan keberhasilan guru dalam pekerjaannya, yakni yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Produktivitas guru merupakan keluaran dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru, Depdiknas (2000). Produktivitas guru berkaitan dengan kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru. Kompetensi profesional guru meliputi kemampuan dasar; 1) merencanakan proses pembelajaran, 2) melaksanakan

pembelajaran, 3) mengevaluasi proses pembelajaran, Pupuh (2013 : 79). Pendapat tersebut menjelaskan bahwa produktivitas guru dapat dinilai dari kemampuan profesional yang dimiliki oleh guru, yaitu kemampuan dalam proses pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2006 : 19), bahwa pada kenyataan, produktivitas tinggi tidak dimiliki oleh setiap guru. Ada sebagian guru yang memiliki produktivitas rendah. Produktivitas rendah dapat diketahui melalui ketidaksiplinan guru dalam bekerja, seperti datang terlambat ke sekolah atau tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan. Pada jam-jam siswa sedang belajar, ada guru sibuk untuk kepentingan pribadi. Disisi lain, guru terlihat belum memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan masalah pembelajaran secara mandiri akibat ketidakpercayaan diri dalam merumuskan strategi pembelajaran di sekolah. Masalah lain yang terkait dengan rendahnya produktivitas guru adalah menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), bahwa hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) berada pada kategori rendah.

Fenomena seperti ini terlihat juga di SMA Negeri 1 Pamona Selatan Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil pengamatan peneliti selama menjadi guru di SMA Negeri 1 Pamona Selatan, bahwa sebagian guru belum menunjukkan produktivitas yang tinggi. Hal ini terlihat pada saat supervisi guru, ada sebagian guru yang belum memiliki persiapan yang matang mengenai perangkat pembelajaran. Selain itu berdasarkan informasi yang diperoleh dari kepala sekolah pada tanggal 18 Oktober 2015, bahwa sebagian guru di SMA Negeri 1 Pamona Selatan memiliki produktivitas kerja dalam kategori rendah. Hal ini dibuktikan dengan hasil supervisi guru oleh kepala sekolah. Supervisi yang dilakukan kepala

sekolah dapat berupa pengawasan terhadap kemampuan guru mengajar di kelas menunjukkan bahwa persiapan guru untuk proses pembelajaran masih jauh dari harapan. Sebagian guru mengajar tanpa rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang baik, ketidakmampuan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran dengan tepat, dan kurangnya kemampuan guru dalam memberikan evaluasi dari hasil pembelajaran siswa. Masalah seperti ini seharusnya harus diminimalisir, mengingat sekolah SMA Negeri 1 Pamona Selatan merupakan salah satu sekolah menengah atas yang berdiri sejak tahun 1988. Berdasarkan tahun berdirinya sekolah tersebut, seyogyanya para guru sudah mampu menunjukkan produktivitas yang tinggi.

Produktivitas guru sangat dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi antara lain kemampuan atau kompetensi dan motivasi guru dalam menjalankan profesinya, sedangkan faktor ekstern antara lain berupa kepemimpinan kepala sekolah sebagai atasan, lingkungan serta insentif yang diterima. Lebih lanjut Muchdarsyah Sinungan (2005 : 64), menegaskan bahwa ada dua kelompok syarat bagi produktivitas perseorangan yang tinggi, yaitu kelompok pertama; tingkat pendidikan, pelatihan dan keahlian, kualitas lingkungan kerja, kesehatan, kemampuan fisik dan mental, dan kelompok kedua; sikap mental terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas, keaneka ragam tugas, reward dan kepuasan kerja.

Pencapaian produktivitas seorang guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah memegang peran penting dalam mendukung terciptanya produktivitas guru. Danny Meirawan (2010:112) mengemukakan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin

pendidikan yang seyogianya dapat mengambil keputusan yang tepat, mengkomunikasikan, meginformasikan dan menggerakkan berbagai kekuatan sumber daya untuk mencapai produktivitas di sekolah dalam hal ini adalah produktivitas guru.

Sekolah memerlukan pemimpin yang mampu mengarahkan seluruh komponen sekolah, termasuk guru untuk mampu bekerja secara profesional. Kepala sekolah yang profesional harus mampu menunjukkan kinerja yang tinggi yang berdampak pada produktivitas guru. Selain itu kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi sekolah memiliki tanggung jawab yang besar untuk mencapai keberhasilan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Oleh karena itu seorang kepala sekolah harus kreatif dan inovatif dalam kepemimpinannya. Kepala sekolah perlu memiliki berbagai pendekatan dalam upaya menggerakkan semua unsur produktif yang ada sehingga semua sumber daya dapat dioptimalkan. Selain itu kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu melaksanakan tugasnya dengan baik agar dapat menjadi panutan yang baik guru dan seluruh komponen sekolah. Berbagai fungsi dan perannya harus dijadikan sebagai landasan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Melalui kepemimpinan kepala sekolah yang produktif, situasi pembelajaran di sekolah dapat dilakukan secara efisien, efektif, menarik, dan menyenangkan. Dengan demikian guru dapat bekerja dengan penuh semangat demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di unit sekolah memiliki peran penting untuk mengatasi permasalahan yang ada di sekolah melalui tugas yang diembannya sebagai manager atau administrator dan sebagai supervisor. Dalam menghasilkan pendidikan yang produktif dari suatu lembaga pendidikan, seharusnya

sekolah dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang menempatkan diri sebagai agen perubahan, mempunyai pandangan jauh kedepan tentang apa yang dibutuhkan pada era globalisasi serta mampu menghasilkan sumber daya yang handal.

Peran Kepala sekolah sebagai agen perubahan di sekolah dewasa ini adalah adalah memberdayakan semua sumber daya khususnya guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah hendaknya mampu memberdayakan semua komunitas pembelajar di sekolah menuju perubahan-perubahan yang lebih bermakna. Kepemimpinan yang dibutuhkan dalam konteks ini adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas guru di sekolah. Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi juga menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik. Selain itu kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling memengaruhi.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin transformasional hendaknya memandang nilai-nilai organisasi sebagai nilai-nilai luhur yang perlu dirancang dan ditetapkan oleh seluruh komponen sekolah, sehingga setiap komponen sekolah mempunyai rasa memiliki dan komitmen yang tinggi. Melalui kepemimpinan transformasional, diharapkan kepala sekolah mampu memimpin dan sekaligus bekerja bersama-sama dengan guru, membangun semangat kerja guru melalui teladan hidupnya, sehingga produktivitas guru akan meningkat. Lebih dari pada itu kepemimpinan transformasional dapat menggerakkan sekolah sebagai komunitas

pembelajar menuju sasaran dan tujuan sekolah bahkan dapat mencapai tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya.

Selain kepemimpinan transformasional kepala sekolah, faktor lain yang turut mempengaruhi produktivitas guru adalah reward. Reward merupakan hal yang penting di dalam organisasi sekolah karena mempunyai pengaruh terhadap aktifitas guru di sekolah. Reward adalah semua bentuk penghargaan baik finansial maupun non-finansial yang diterima guru karena jasa yang disumbangkan ke sekolah. Reward selalu mendapat perhatian besar dari setiap pribadi guru yang telah melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini disebabkan karena reward merupakan sumber pendapatan, dan penerimaan serta penghargaan yang diperoleh berdasarkan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru. Reward penting bagi guru sebagai individu karena besarnya reward mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para guru itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Melalui pemberian reward yang memadai akan mampu mendukung produktivitas guru secara optimal.

Kebijakan pemberian reward dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja guru di sekolah. Oleh karena itu sistem reward harus didesain untuk menghargai hasil kerja guru yang memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Kepuasan terhadap reward yang diterima oleh guru di sekolah merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja guru. Reward merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena bisa mendapat penghargaan yang memuaskan kebutuhannya. Makin puas seorang guru terhadap reward yang diterimanya, maka makin mendorong semangat guru menjalankan tugasnya, sehingga memengaruhi peningkatan produktivitas kerja guru di sekolah. Menurut Steers dan Porter (2010 : 11) bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja berkaitan erat dengan

sistem pemberian reward yang diterapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian reward yang tidak tepat berpengaruh terhadap rendahnya produktivitas kerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian reward disebabkan oleh; (1) pemberian jenis reward yang kurang menarik, (2) pemberian reward atau penghargaan yang kurang tepat tidak membuat para pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibat dari pemberian reward yang tidak tepat, dapat memberikan dampak terhadap rendahnya keinginan para pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya.

Berdasarkan uraian di atas dan kondisi yang ditemukan di lapangan, maka dirasa perlu untuk mengadakan penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan reward dengan produktivitas guru di SMA Negeri 1 Pamona Selatan Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka teridentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan produktivitas guru?
2. Apakah ada hubungan kedisiplinan dengan produktivitas guru?
3. Apakah ada hubungan motivasi dengan produktivitas guru?
4. Apakah ada hubungan pendidikan dengan produktivitas guru?
5. Apakah ada hubungan kompetensi dengan produktivitas guru?
6. Apakah ada hubungan reward dengan produktivitas guru?
7. Apakah ada hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan reward secara bersama-sama dengan produktivitas guru?

B. Pembatasan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini memiliki cakupan yang luas, maka masalah dalam penelitian ini perlu dilakukan pembatasan. Penelitian ini hanya terfokus pada masalah yang akan diteliti, sehingga hanya dibatasi pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan reward dengan produktivitas guru di SMA Negeri 1 Pamona Selatan Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah.

C. Perumusan Masalah

Sesuai dengan batasan masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan produktivitas guru di SMA Negeri 1 Pamona Selatan Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah?
2. Apakah ada hubungan positif antara reward dengan produktivitas guru di SMA Negeri 1 Pamona Selatan Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah?
3. Apakah ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan reward secara bersama-sama dengan produktivitas guru di SMA Negeri 1 Pamona Selatan Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah?

D. Tujuan Penelitian

Secara operasional tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara:

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan produktivitas guru di SMA Negeri 1 Pamona Selatan.

2. Reward dengan produktivitas guru di SMA Negeri 1 Pamona Selatan.
3. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan reward secara bersama-sama dengan produktivitas guru di SMA Negeri 1 Pamona Selatan.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi sekolah, dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka peningkatan produktivitas guru di SMA Negeri 1 Pamona Selatan.
2. Bagi kepala sekolah, untuk memberikan informasi bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki hubungan dengan produktivitas guru di SMA Negeri 1 Pamona Selatan Kabupaten Poso, sehingga kepala sekolah terus mengembangkan dirinya khususnya dalam hal kepemimpinan transformasional.
3. Bagi guru, sebagai bahan masukan bagi guru-guru di SMA Negeri 1 Pamona Selatan Kabupaten Poso agar terus meningkatkan produktivitasnya.