

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, pendidikan memiliki pengaruh yang cukup tinggi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan merupakan salah satu faktor terpenting yang harus didukung, dikarenakan kemajuan suatu bangsa tidak lepas dari kemajuan pendidikannya. Melalui pendidikan berbagai potensi yang ada dalam diri manusia mampu digali dan dikembangkan secara maksimal. Melalui pendidikan pula manusia memiliki kemampuan yang optimal untuk menghadapi permasalahan dan kendala dalam kehidupannya.

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 “Pendidikan adalah 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 keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara”.

Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan serta standar penilaian pendidikan.

Keberhasilan pendidikan yang dilaksanakan di sekolah salah satunya ditentukan oleh peran guru, karena guru merupakan unsur manusiawi yang paling dekat dengan siswa. Guru memiliki tugas yang cukup berat dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. Hal ini sesuai dengan salah satu standar kompetensi lulusan yaitu standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mesti ditingkatkan.

Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat (1) butir 1 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Peningkatan mutu pendidikan dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Ondi Saondi dan Aris Suherman, 2012:21)

Demikian halnya Supardi (2016:54) menyatakan “Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya”.

Memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang professional, pada kenyataannya

memunculkan permasalahan dari perilaku seorang guru tersebut, seperti rendahnya tingkat konsistensi waktu kehadiran guru, rendahnya implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) serta minimnya kompetensi dan bekal kecakapan yang dimiliki guru. Oleh karena itu diperlukan upaya lebih lanjut agar pendidikan sekolah tetap dapat mencapai tujuan yang sebenarnya.

Dalam membangun motivasi dan semangat guru agar memiliki kinerja yang optimal diperlukan adanya perilaku kepemimpinan. Menurut Anoraga (2011:19) “Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi pendidikan, motivasi, kepuasan kerja, komitmen, dan etos kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi tingkat penghasilan, iklim kerja, hubungan antara teman kerja, kepemimpinan, dan kultur organisasi”

Hubungan guru dengan organisasi di sekolah, tidak lepas dari peran kepemimpinan. Pemimpin di sekolah memiliki peran yang cukup besar terhadap kinerja guru. Seorang pemimpin harus dapat mendorong kinerja bawahannya untuk melaksanakan segala tugas dengan serius dan cermat untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Menurut Nasharuddin (2014:126) “Kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi”. Sedangkan Menurut Wukir (2013:134) “Kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama”.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus menguasai berbagai unsur di dalam kepemimpinan yaitu unsur manusia, unsur sarana, dan unsur tujuan. Kepala sekolah harus mempunyai kepribadian, kemampuan serta keterampilan lainnya untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang yang bekerja disekitarnya.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab berhasil atau gagal suatu organisasi sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang mempunyai sifat dan perilaku kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim sekolah yang baik dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi para guru atau bawahannya serta mampu mengarahkan orang lain untuk melakukan tugas-tugas yang diinginkannya dan menyenangkan bagi para guru dalam bekerja. Komunikasi antara pimpinan dengan guru tidak berjalan secara baik, pimpinan sangat otoriter terhadap kelangsungan pendidikan, serta guru tidak fokus dalam mengajar disebabkan deadline yang memberatkan guru, merupakan fenomena permasalahan yang terjadi yang diakibatkan kepemimpinan yang tidak tepat.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya, sehingga diperlukan adanya peningkatan sumber daya guru di sekolah. Upaya pembangunan di bidang pendidikan mengacu pada peningkatan sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga diharapkan pembangunan di bidang pendidikan dapat dilaksanakan dengan baik.

Menurut Goujali dalam Kadarisman (2014:5) “Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi dan kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang di gunakan oleh organisasi”.

Sedangkan menurut Priansa (2014:146), “Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik”.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi, memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran. Namun pada kenyataannya potensi yang dimiliki guru tersebut tidak selalu berkembang dan merupakan fenomena permasalahan yang acapkali dihadapi oleh lembaga pendidikan, diantaranya masih terdapat guru secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambilan dari pada kegiatan utamanya, rendahnya motivasi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, serta rendahnya pengetahuan dan pelatihan yang dimiliki guru. Kenyataan ini menimbulkan kontroversi terhadap konsistensi guru dalam menekuni profesinya. Kontroversi antara kondisi yang seharusnya dijalani oleh

guru dengan kenyataan yang terjadi. Hal ini merupakan suatu hal yang mesti diperhatikan secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya fenomena tersebut, agar diperoleh beberapa alternatif pemecahan masalah tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Di SMA YP. Budi Agung Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Rendahnya tingkat konsistensi waktu kehadiran guru.
- b. Rendahnya implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
- c. Minimnya kompetensi dan bekal kecakapan yang dimiliki guru.
- d. Komunikasi antara pimpinan dengan guru tidak berjalan secara baik.
- e. Pimpinan sangat otoriter terhadap kelangsungan pendidikan
- f. Guru tidak fokus dalam mengajar disebabkan deadline yang memberatkan guru.
- g. Masih terdapat guru secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambilan dari pada kegiatan utamanya.
- h. Rendahnya motivasi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- i. Rendahnya pengetahuan dan pelatihan yang dimiliki guru.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas dan untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan maka penulis membatasi pada masalah: Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Di SMA YP. Budi Agung Medan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA YP. Budi Agung Medan.
- b. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMA YP. Budi Agung Medan.
- c. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMA YP. Budi Agung Medan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA YP. Budi Agung Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMA YP. Budi Agung Medan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru di SMA YP. Budi Agung Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran berupa saran atau masukan yang bermanfaat di SMA YP. Budi Agung Medan.
- b. Dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti.
- c. Sebagai bahan perbandingan atau referensi bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.