

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peran penting dalam kegiatan yang dilakukan oleh organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi perlu dipertimbangkan agar efektif dan efisien, serta akan menentukan alasan keberadaan tersebut untuk menetapkan pokok-pokok yang ingin dicapai. Organisasi juga membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial dengan dorongan pada diri pegawai untuk bekerja yang ditandai dengan keinginan maju, hasil kerja, kerjasama, persaingan dan pemenuhan kebutuhan baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Organisasi juga bermacam-macam, salah satunya yaitu organisasi dalam bidang pendidikan. Dewasa ini Indonesia terus meningkatkan subsidi pendidikan agar masyarakat menikmati pendidikan. Kesadaran bahwa bangsa dan negara tidak akan maju tanpa pendidikan, menjadi indikasi kepedulian masyarakat terhadap pendidikan. Karena pendidikan penting bagi setiap manusia, negara, maupun pemerintah pada era reformasi ini. Oleh karenanya pendidikan harus selalu ditumbuhkembangkan secara sistematis oleh para pengambil keputusan. Pembaruan demi pembaruan selalu diupayakan agar pendidikan benar-benar dapat

memberikan kontribusi yang signifikan dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana telah diamanatkan oleh para pendiri negeri ini.

Berdasarkan survey United Nations Education Scientific and Culture Organization (UNESCO) yang dilakukan pada 2014, menyatakan perkembangan pendidikan di wilayah Asia Pasific untuk Indonesia menduduki peringkat 10 dari 14, sedangkan penilaian data kualitas pendidik di Indonesia menduduki peringkat level 14 dari 14 negara yang masih berkembang.(Kompas.com). Kualitas pendidik di Indonesia masih jauh tertinggal dengan negara berkembang lainnya, hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu perbedaan dalam latar belakang pendidikan, sikap acuh/tidak peduli, dan gagap beradaptasi. Guru sebagai pendidik sekaligus tombak kemajuan bangsa harus memiliki skill sehingga bisa meningkatkan kualitas pendidikan, sebagaimana tugas guru yang diatur dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 pasal 39 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat. Guru diharapkan dapat mengelola komponen-komponen yang lain sebagai suatu sistem, sehingga dengan kondisi yang ada dapat mengemban tugasnya secara optimal.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominasi dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat dikaji dari guru itu sendiri antara lain dari faktor kualifikasi dan profesionalisme serta produktifitasnya. Produktifitas yang mantap akan mampu mendukung mutu

pendidikan. Mengingat pentingnya peranan guru, maka kinerja guru harus selalu dikontrol dan ditingkatkan. Sayangnya, dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian performance guru di hadapan siswa. Guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya, baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya guru akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi. Upaya untuk meningkatkan kemampuan guru dalam proses kegiatan belajar mengajar tidak hanya sebatas pada perbaikan mutu mengajar guru saja, akan tetapi juga untuk membina pertumbuhan profesi guru dalam pengertian yang luas, termasuk di dalamnya pengadaan fasilitas untuk menunjang kelancaran proses belajar mengajar, peningkatan mutu pengetahuan dan keterampilan, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam hal implementasi kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar, alat-alat pelajaran, prosedur dan teknik evaluasi pengajaran dan sebagainya.

Terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah membutuhkan dukungan peran kepala sekolah yang kompeten sebagai leader dan manager. Sebagai seorang pemimpin dalam manajemen pendidikan, kepala sekolah harus mampu memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong bawahannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Seorang kepala sekolah harus menerapkan kepemimpinan yang tepat, sesuai dengan

kondisi yang sedang dihadapi. Kepala sekolah bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara mikro yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran disekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi Mengingat tanggung jawab dan peran kepala sekolah dalam memajukan sekolah, maka kriteria menjadi kepala sekolah diatur dalam PP. Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pada pasal 38 ayat 3 bahwa untuk menjadi kepala sekolah harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya lima tahun serta memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan di bidang pendidikan.

Dalam hal memimpin organisasi di sekolah kepala sekolah memiliki pola kepemimpinan yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru. Pola kepemimpinan tersebut di antaranya pola kepemimpinan demokrasi yaitu kepemimpinan yang sifatnya mementingkan musyawarah dalam pengambilan sebuah keputusan. Ada pula kepemimpinan otoriter yaitu kepemimpinan yang bersifat berkuasa dan pemaksaan kehendak terhadap bawahan. Dan yang terakhir yaitu kepemimpinan bebas yaitu kepemimpinan yang memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengambil keputusan. Pola kepemimpinan pada dasarnya mengandung arti sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin yang dapat mempengaruhi atau memotivasi bawahannya dan membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pola kepemimpinan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Pada tahap pemberian tugas pemimpin harus

memberikan suara arahan dan bimbingan yang jelas, agar bawahan dalam melaksanakan tugasnya dengan mudah dan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: Hubungan Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Kelas IV Sekolah Dasar Di Kecamatan Sayung.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal dalam memimpin bawahannya.
2. Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga berdampak pada kinerja atau prestasi kerja guru baik dan keefektifan kepemimpinan kepala sekolah.
3. Kepala sekolah belum menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter bawahannya.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, perlu adanya suatu pembatasan masalah. Hal ini dikarenakan agar hasil penelitian lebih fokus pada satu masalah dan dapat mendalami permasalahan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini akan

difokuskan pada Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Sayung.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar beakang masalah, maka rumusan masalahnya adalah:

Bagaimana Hubungan Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Kelas IV Sekolah Dasar di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Kelas IV Sekolah Dasar di Kecamatan Sayung Kabupaten Demak.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, baik konsep maupun teori yang berhubungan dengan pola kepemimpinan terhadap kinerja guru.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi guru

Informasi penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi serta masukan bagi guru untuk lebih meningkatkan kinerja dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal dan mampu bekerja sama antar guru, karyawan, komite sekolah, dan orang tua siswa untuk pengembangan dan kemajuan sekolah.

b. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi berharga bagi kepala sekolah untuk melakukan suatu kebijakan yang paling tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru dengan pola kepemimpinan yang sesuai agar tercipta kualitas guru yang sesuai harapan.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan mengenai fungsi dan tugas yang harus di lakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah serta menambah pengetahuan tentang tugas guru dalam mendidik dan mengajar siswa di sekolah.