

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi merupakan tantangan besar dalam abad ini dan menuntut masyarakat menyesuaikan diri terhadap setiap perubahan. Tuntutan peningkatan mutu pendidikan dalam era globalisasi ini sudah harus dilaksanakan. Upaya peningkatan mutu pendidikan menjadi semakin penting untuk menjawab berbagai tantangan besar, kemajuan ilmu pengetahuan, keterampilan dalam teknologi dan sikap yang sesuai dengan karakter bangsa Indonesia. Penyelenggaraan pendidikan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB II Pasal 3 menyatakan bahwa;

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>1</sup>

Artinya pendidikan nasional diharapkan dapat mewujudkan proses berkembangnya kualitas peserta didik sebagai generasi penerus bangsa dimasa depan, yang diyakini akan menjadi faktor determinan bagi tumbuh

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Jakarta; Fokus Media, 2010), h.6

kembangnya bangsa dan negara Indonesia sepanjang zaman. Dari sekian banyak unsur sumber daya pendidikan, sumber daya manusia salah satunya adalah guru merupakan unsur yang memberikan kontribusi yang signifikan dalam mewujudkan proses berkembangnya kualitas potensi peserta didik.

Sekolah Menengah Atas (SMA) sebagai penyelenggara pendidikan menengah dituntut untuk dapat menghasilkan lulusan yang unggul agar dapat masuk ke Perguruan Tinggi Negeri. Hal ini dapat dicapai apabila didukung oleh guru yang memenuhi kualifikasi akademik dan memiliki kompetensi yang tinggi, karena guru merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu Sistem Pendidikan Nasional. Peran, tugas, dan tanggung-jawab guru sangat bermakna dalam mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional. Untuk mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan tersebut sangatlah dibutuhkan guru yang berkompeten dan berkualifikasi agar dapat menjalankan peran, tugas, tanggung jawab sebagaimana dengan kedudukan yang sangat strategis dalam membantu peserta didik, tentu diperlukan sosok guru yang profesional atau dengan perkataan lain memiliki kinerja yang tinggi. Kemampuan guru bimbingan dan konseling di Sekolah Menengah Atas (SMA) dalam memahami keadaan para peserta didik dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal, guru bimbingan dan konseling sebagai orang yang profesional harus mampu memberikan pelayanan

kepada peserta didiknya pada tuntutan kehidupan modern, dengan ilmu bidang bimbingan dan konseling yang dimiliki, hal ini akan memberikan kepuasan kepada peserta didik. Faktor eksternal, berlakunya kurikulum 2013, “guru bimbingan dan konseling melaksanakan tugas sesuai dengan konsep bimbingan dan konseling dalam kaitannya dengan peminatan peserta didik.”<sup>2</sup> Guru bimbingan dan konseling membantu peserta didik dalam pemilihan peminatan berdasarkan data yang telah diperoleh dari peserta didik pada awal masuk di Sekolah Menengah Atas (SMA) dan selanjutnya untuk membantu peserta didik dalam pemilihan peminatan pendidikan ke perguruan tinggi berdasarkan nilai raport dan nilai ujian nasional. Kinerja guru bimbingan dan konseling harus menciptakan kreativitas dan inisiatif yang tinggi untuk mengembangkan dirinya agar mampu melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan dalam bidang bimbingan dan konseling sehingga relevan dengan tuntutan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya bidang pendidikan dan pembelajaran bidang bimbingan dan konseling. Maka dapat disimpulkan tugas guru bimbingan dan konseling secara sukarela melakukan tugasnya sesuai dengan kode etik profesinya, yaitu unjuk kerja memberikan layanan bimbingan terhadap seluruh peserta didik dan melaksanakan layanan konseling individu dan konseling kelompok sesuai

---

<sup>2</sup> Kemdikbud Bidang Pengembangan Tenaga Kependidikan 2013, Peminatan Peserta Didik, (Jakarta; KemDikbud, 2013), h. 31

dengan kebutuhan peserta didik agar dapat mencapai tujuan pendidikan dengan penuh tanggung jawab, dedikasi yang tinggi, keahlian dan keterampilan dalam pencapaian target kurikulum.

Permendiknas No. 27 tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor dinyatakan bahwa “kompetensi yang harus dikuasai guru bimbingan dan konseling/konselor mencakup 4 (empat) ranah kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.”<sup>3</sup> Keempat rumusan kompetensi ini menjadi dasar bagi penilaian kinerja guru bimbingan dan konseling/konselor.

Kualifikasi seorang guru bimbingan sebagaimana yang dikemukakan Prayitno bahwa guru bimbingan dan konseling yang profesional dituntut memenuhi beberapa persyaratan tertentu, yaitu:

- a) memiliki bakat skolastik yang memadai untuk mengikuti pendidikan tingkat sarjana atau tingkat yang lebih tinggi; b) memiliki minat dan kemauan yang besar untuk bekerja sama dengan orang lain; c) memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan orang-orang dari berbagai latar belakang; dan d) memiliki kematangan pribadi dan sosial, meliputi kepekaan terhadap orang lain, bersikap bijaksana, rasa humor, bebas dari kecenderungan-kecenderungan menyendiri, mampu mengambil pelajaran dari kesalahan-kesalahan, dan mampu menerima kritik, berpenampilan menyenangkan, sehat, suara menyenangkan, memiliki daya tarik, dan bebas dari tingkah laku yang tidak menyenangkan.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Permendiknas Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2008 Tentang Standart Kualifikasi Akademik dan Kompentensi Konselor (Jakarta; Depdiknas, 2008), h. 7

<sup>4</sup> Prayitno dan Erman Amti, *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*, (Jakarta; Rineka Cipta, 2004) h. 344

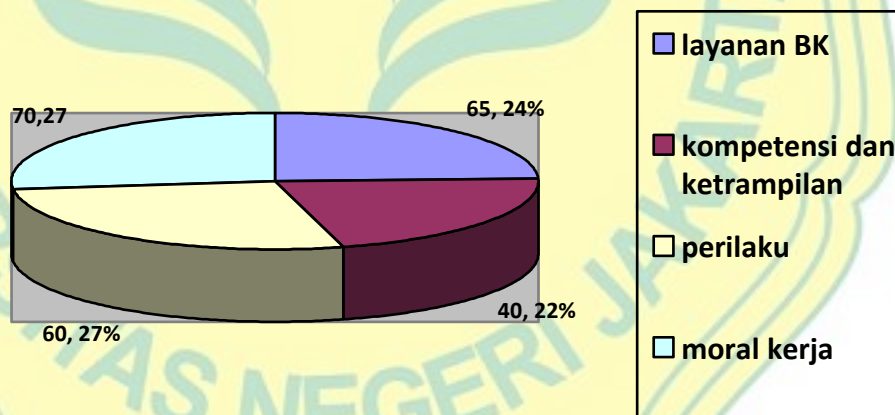
Artinya bahwa menjadi guru bimbingan dan konseling harus memiliki bakat skolastik, mampu bekerjasama dalam hal ini terutama kerjasama dengan guru mata pelajaran tentang keadaan siswa selama mengikuti pembelajaran di kelas, juga memiliki sikap yang menyenangkan, mampu menjaga rahasia, sehingga peserta didik tidak ragu dalam meminta bantuan untuk menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi peserta didik. Jika menginginkan kinerja guru bimbingan dan konseling menjadi efektif, sudah selayaknya sistem yang ada saat ini dibenahi segera, agar peserta didik di sekolah dapat mengembangkan beberapa potensi ranah kehidupan *intrapersonal* seperti: memiliki konsep diri yg positif, mampu mengatur diri, percaya diri, dan independen. Juga, peserta didik dapat mengembangkan ranah kehidupan *interpersonal* sehingga peserta didik memiliki kepedulian sosial, kemampuan menjalin dan mempertahankan hubungan, dan mengambil keputusan yang bertanggung jawab. Dalam ranah kehidupan akademis, diharapkan berkembang sehingga peserta didik memiliki motivasi tinggi dalam belajar serta dapat berprestasi dalam kegiatan proses belajar. Demikian juga dalam ranah kehidupan karir, guru bimbingan dan konseling harus mampu mengenali dan memahami profesi dan pekerjaan yg sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya agar guru bimbingan dan konseling mampu menjadi produktif, kreatif, dan inovatif serta memiliki iman dan taqwa dalam pekerjaan dan profesi yang digelutinya kelak.

Kinerja guru bimbingan dan konseling implementasi di lapangan sejauh ini belum optimal, kurang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, sehingga hasilnya belum memuaskan sebagaimana yang diharapkan oleh sekolah. Hal ini sesuai pernyataan Colquitt, Lepine dan Wesson yang menyatakan bahwa kinerja adalah, "*Job performance is formally defined as the value of the set of employee behavior that contribute, either positively to organizational goal accomplishment*".<sup>5</sup> Kinerja sebagai unjuk kerja dari perilaku guru berupa prestasi kerja sesuai tujuan organisasi. Penilaian kinerja menghendaki penilaian yang objektif, yaitu mengukur kinerja yang sesungguhnya, artinya pelaksanaan penilaian kinerja harus mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan. Untuk itu sistem penilaian kinerja harus: (1) memiliki standar, (2) memiliki ukuran yang dapat dipercaya, dan (3) mudah digunakan. Metode yang dimaksud adalah cara serta perlengkapan yang digunakan seperti formulir dan pelaksanaannya. Sedangkan evaluasi penilaian merupakan pemberian umpan balik kepada guru mengenai aspek-aspek kinerja yang harus diubah dan dipertahankan serta berbagai tindakan yang harus diambil, baik oleh organisasi maupun guru dalam upaya perbaikan pada masa yang akan datang.

---

<sup>5</sup> Colquitt, Jason A. Jeffery A. Lepine and Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, Second Edition. (Boston; McGraw-Hill, 2015), h.21-22

Fenomena yang terjadi kinerja guru bimbingan dan konseling terlihat masih rendah dari standar pencapaian kinerja yang diharapkan oleh pihak sekolah, diindikasikan bahwa: (1) layanan bimbingan dan konseling yang diberikan oleh guru bimbingan dan konseling kepada peserta didik hanya mencapai 65,24%; (2) kompetensi dan ketrampilan yang dimiliki oleh guru bimbingan dan konseling kurang mampu dalam menjalankan tupoksinya hanya mencapai 40,22%; (3) perilaku dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada peserta didik hanya tercapai 60,27%; dan (4) moral kerja 70,27%). Hal ini dapat dilihat pada gambar 1.1.



Gambar 1.1  
Data Penilaian guru BK SMA Negeri Jakarta Timur<sup>6</sup>

Peneliti melihat ada faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya penurunan atau rendahnya kinerja guru bimbingan dan konseling Sekolah

<sup>6</sup> Data Penilaian Kinerja Guru BK Tahun 2012-2013, MGBK Jakarta Timur (Jakarta; MGBK Jakarta Timur, 2014)

Menengah Atas (SMA) Negeri di Jakarta Timur, yang salah satunya adalah faktor gaya kepemimpinan, supervisi, budaya sekolah dan konsep diri.

Faktor Pertama, Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Jakarta Timur masih rendah. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Faktor Kedua, Supervisi. Supervisi yang dijalankan oleh kepala sekolah sebagai supervisi akademik terlihat kurang efektif. Kondisi yang terjadi kepala sekolah kurang mampu mengkoordinir dan membimbing guru bimbingan dan konseling secara kontinyu untuk perbaikan proses pemberian layanan bimbingan dan konseling juga dalam proses belajar mengajar (PBM).

Faktor Ketiga, Budaya Sekolah. Budaya sekolah yang di terapkan di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Jakarta Timur kurang kondusif. Sekolah kurang mampu menerapkan sistem, nilai, norma-norma, aturan, habit/kebiasaan, perilaku kerja kepala sekolah, guru dan seluruh anggota sekolah, diindikasikan: (1) kepala sekolah, guru bimbingan dan konseling dan tenaga pendidik lainnya kurang mampu menerapkan metode



pembelajaran berpikir aktif, kreatif, innovaif dan positif; (2) guru bimbingan dan konseling kurang menanamkan nilai moral dan semangat dalam bekerja untuk menghasilkan dan memberikan layanan yang terbaik kepada peserta didik; (3) kurang terjalannya kerjasama kepala sekolah dan antar guru bimbingan dan konseling dalam hal tupoksi; dan (4) guru bimbingan dan konseling kurang memiliki sikap, nilai-nilai dan norma unjuk kerja dalam pemberian layanan bimbingan terhadap seluruh peserta didik sesuai dengan kebutuhan peserta didik agar dapat tercapai tujuan pendidikan sesuai target kurikulum.

Faktor Keempat, Konsep diri. Konsep diri guru bimbingan dan konseling Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Jakarta Timur masih rendah, diindikasikan bahwa: (1) guru bimbingan dan konseling kurang memiliki kemampuan melaksanakan tugas bimbingan dan konseling , sehingga banyak peserta didik melakukan perkelahian (tawuran), pergaulan bebas, bahkan tindakan asusila yang dilakukan antar sesama peserta didik maupun antara peserta didik dengan guru individu; dan (2) perilaku guru bimbingan dan konseling yang kurang ramah dalam membimbing para peserta didik ke arah tujuan yang akan dicapai.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian disertasi dengan judul: Pengaruh gaya kepemimpinan, supervisi, budaya sekolah dan konsep diri terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Jakarta Timur.

## B. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, dapat diidentifikasi bahwa:

1. Kinerja guru bimbingan dan konseling masih rendah, diindikasikan bahwa: layanan bimbingan konseling yang diberikan guru bimbingan dan konseling kepada peserta didik dalam memberikan arahan dan bimbingan kurang sesuai harapan; kompetensi dan ketrampilan yang dimiliki oleh guru bimbingan dan konseling kurang mampu dalam menjalankan tugasnya; perilaku dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada peserta didik terlihat kurang ramah serta moral kerja yang rendah
2. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah masih kurang maksimal, diindikasikan kepala sekolah harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Supervisi kepala sekolah rendah, diindikasikan kepala sekolah sebagai supervisi akademik terlihat kurang efektif. Kondisi yang terjadi kepala sekolah kurang mampu mengkoordinir dan membimbing guru bimbingan dan konseling secara kontinyu untuk perbaikan proses pemberian layanan dan proses belajar mengajar (PBM).
4. Konsep diri guru bimbingan dan konseling masih rendah, diindikasikan guru bimbingan dan konseling kurang memiliki kompetensi dan

ketrampilan dalam melaksanakan tupoksinya, sehingga banyak peserta didik melakukan perkelahian (tawuran), pergaulan bebas, bahkan tindakan asusila yang dilakukan antar sesama peserta didik maupun antara peserta didik dengan guru individu.

5. Kepuasan kerja guru bimbingan dan konseling masih rendah, diindikasikan masih banyak guru bimbingan dan konseling memiliki “keluh-kesah” atas gaya atasan, aturan dan prosedur kerja, rekan kerja, kondisi kerja, supervisi, cara kerja organisasi dan hubungan yang tercipta antara atasan dan bawahan.
6. Pengembangan karir masih belum terstruktur dengan baik, diindikasikan banyak guru bimbingan dan konseling yang perkembangan karirnya kurang terstruktur dengan baik.
7. Perilaku guru bimbingan dan konseling kepada peserta didik masih kurang melayani, diindikasikan masih rendahnya perilaku guru bimbingan dan konseling kepada peserta didik dalam hal kegiatan pemberian layanan dan proses belajar mengajar (PBM).
8. Moral kerja dalam jiwa guru bimbingan dan konseling masih rendah sebagai pengajar dan pendidik.
9. Masih adanya guru bimbingan dan konseling kurang memiliki kemampuan mengadakan pendekatan terhadap peserta didik.
10. Masih adanya guru bimbingan dan konseling merasa dikucilkan sehingga berpengaruh terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dan mengingat banyaknya variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat, maka penelitian ini dibatasi pada empat variabel bebas yang dipandang berpengaruh langsung terhadap kinerja guru sebagai variabel Y, yaitu: gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), supervisi ( $X_2$ ), budaya sekolah ( $X_3$ ) dan konsep diri ( $X_4$ ). Pada variabel kinerja, gaya kepemimpinan, supervisi, budaya sekolah dan konsep diri, unit analisisnya adalah guru pegawai negeri yang berstatus tenaga tetap.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan di atas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung supervisi terhadap kinerja?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung konsep diri terhadap kinerja?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap konsep diri?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung supervisi terhadap konsep diri?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya sekolah terhadap konsep diri?

7. Apakah terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap budaya sekolah?
8. Apakah terdapat pengaruh langsung supervisi terhadap budaya sekolah?

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut.

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Dapat memberikan kontribusi yang berdaya guna secara teoritis, metodologis, dan empiris bagi kepentingan akademis dalam bidang ilmu pendidikan.
- b. Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan kinerja guru bimbingan dan konseling dalam hal pengajaran dan pemberian layanan bimbingan dan konseling terhadap peserta didik secara profesional.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pelaku pendidikan khususnya para guru bimbingan dan konseling dan sekolah yang mempunyai tata kelola dan kualitas yang baik serta menjadi landasan dalam membuat kebijakan sekolah yang mengarah pada peningkatan

kualitas kerja guru khususnya bimbingan dan konseling di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Jakarta Timur.

- b. Bagi sekolah, hasil penelitian ini diharapkan menjadi dasar untuk mengkaji ulang tentang pelunya peran guru bimbingan dan konseling dalam membantu para peserta didik dalam mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi peserta didik di sekolah.
- c. Tujuan utama penelitian ini adalah memberikan sumbangsih berupa manfaat praktis bagi guru dalam meningkatkan kinerja guru bimbingan dan konseling dalam mempersiapkan pelaksanaan pemberian layanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik dapat berkembang dan mampu menyesuaikan diri.

