

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan pendidikan di Indonesia dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pelaksanaan Pemerintah Daerah membawa konsekuensi logis pada perubahan paradigma pengelolaan pendidikan dari yang bersifat sentralistik menjadi desentralistik. Perubahan ini, pada satu sisi menguntungkan, sebab pendidikan di sekolah dapat dilaksanakan secara lebih leluasa dan mandiri sesuai dengan kemampuan masing-masing sekolah. Namun, pada sisi lain akan menjadi kendala pada pelaksanaannya apabila kesiapan sekolah tidak sejalan dengan tuntutan dari kebijakan undang undang tersebut.

Salah satu upaya pemerintah untuk mendukung pelaksanaan undang undang tersebut adalah dengan meningkatkan kualifikasi pendidikan guru melalui program penyetaraan. Guru-guru Sekolah Dasar (SD), minimal harus berlatar belakang Diploma Dua (DII), guru-guru SMP minimal harus berlatar belakang Diploma Tiga (DIII), sedangkan guru-guru SMA minimal harus berlatar belakang Strata Satu (S1). Upaya-upaya tersebut masih dilengkapi dengan berbagai pelatihan dan penataran serta sertifikasi guru yang pelaksanaannya akan dimulai tahun ini. Usaha tersebut mengindikasikan masih perlu ditingkatkannya kinerja.

Kinerja dapat dilihat dari proses kerja atau hasil kerja. Suatu pekerjaan

selalu mempunyai langkah-langkah (prosedur) kerja. Prosedur kerja selalu mengarah pada peningkatan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan kerja. Apabila suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedurnya, maka akan sampai pada hasil kerja yang diinginkan. Tolok ukur dari kinerja adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan hasil kerja yang ingin dicapai. Seberapa jauh seseorang mampu melakukan pekerjaan kemudian dibandingkan dengan hasil yang dicapai dinamakan kinerja seseorang pada pekerjaan tersebut (As'ad, 1992).

Seseorang guru yang mempunyai kinerja tinggi, seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi dan sebagainya. Karena pentingnya faktor kinerja guru dalam peranannya untuk meningkatkan keberhasilan pendidikan, maka menjaga dan mengupayakan agar guru memiliki etos kerja yang tinggi mutlak diperlukan. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan guru perlu segera dicari jawabannya agar masalah peningkatan mutu pendidikan, khususnya Sekolah Dasar baik Negeri di satu Wilayah Jakarta Timur II (JT2) segera dapat terwujud.

Salah satu cara untuk melihat peningkatan mutu di bidang pendidikan adalah dengan guru mengikuti UKG. UKG (Uji Kompetensi Guru merupakan sebuah test yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota DKI Jakarta guna melihat sejauh mana kemampuan guru dalam menguasai bidang yang diajarnya. UKG ini diikuti oleh seluruh wilayah yang termasuk dalam DKI Jakarta. Hasil UKG ini lah yang akan dijadikan pedoman dalam penelitian ini untuk menentukan

wilayah penelitian penulis. Berikut merupakan rata-rata nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) yang diperoleh dari Dinas Pendidikan DKI Jakarta Bagian Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) tahun 2019:

Tabel 1.1: Data Nilai UKG Provinsi DKI Jakarta Tahun 2019

No.	Wilayah	SDN	SDS	SMPN	SMPS	SMAN	SMAS	SMKN	SMKS
1	Jakarta Pusat I	61,67	62,67	63,81	62,29	64,38	62,38	62,48	64,44
2	Jakarta Pusat II	64,08	66,08	64,59	61,9	64,28	64,28	61,55	66,19
3	Jakarta Utara I	62,76	63,96	64,97	63,28	66,65	61,7	63,82	62,65
4	Jakarta Utara II	61,56	66,16	67,87	62,26	61,16	60,8	61,65	61,98
5	Jakarta Barat I	63,8	64,71	62,78	60,66	64,72	62,32	67,82	65,82
6	Jakarta Barat II	65,84	65,9	62,73	67,7	61,82	68,54	63,73	69,14
7	Jakarta Selatan I	67,82	64,9	68,91	69,56	69,12	66,29	68,5	64,81
8	Jakarta Selatan II	65,82	62,82	61,91	64,51	64,32	65,98	67,12	66,72
9	Jakarta Timur I	62,61	63,81	64,25	68,1	61,75	66,65	65,72	62,72
10	Jakarta Timur II	60,52	60,61	66,25	66,81	68,65	67,71	61,68	61,81

Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat rerata nilai UKG terendah diperoleh wilayah kota JT 2 dengan nilai 60.52 untuk Sekolah Dasar Negeri. Oleh karena itu, wilayah yang akan dijadikan tempat penelitian adalah Sekolah Dasar Negeri (SDN) di wilayah Jakarta Timur II (JT II).

Wilayah Jakarta Timur II merupakan wilayah suku dinas pendidikan yang memiliki jumlah rerata nilai UKG yang rendah, terutama untuk hasil nilai UKG guru Sekolah Dasar Negeri. Suku Dinas Pendidikan wilayah Jakarta Timur II dalam hal ini serius dalam mengawasi guru yang ada di sekolah untuk mengajar sesuai dengan jam efektif mengajar di sekolah. Tentu hal ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya kinerja guru dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh sekolah kepada mereka.

Terkait hal ini, minimnya kinerja guru Sekolah Dasar sudah menyebabkan berkurangnya mutu lulusan SD. Dalam artian kita dapat mempertanyakan kembali bagaimana kinerja seorang guru tersebut. Penanda dari merosotnya kinerja guru SD dilihat dari masih ditemui di sebagian guru yang belum bertanggungjawab dalam melakukan tugas pokoknya ialah membuat kelengkapan mengajar dengan baik serta lengkap, dalam proses belajar mengajar masih di temukan guru yang belum pas dalam menggapai tujuan pendidikan, pula masih sangat kurang dalam memahami media data serta teknologi dalam mewujudkan proses belajar mengajar paling utama masih ditemui guru yang belum pas dalam memakai tata cara metode pendidikan. Dari masalah masalah tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa adanya masalah dengan kinerja guru, khususnya dengan kinerja guru SD.

Pada dasarnya kinerja guru merupakan hasil dari suatu proses yang kompleks, tidak hanya diri guru saja, tetapi juga hasil dari upaya strategis sekolah. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, tujuan, harapan dan faktor lain, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik sekolah. Tentunya bagi semua sekolah dan lembaga yang mempekerjakan guru diharapkan kinerja yang baik, karena pada akhirnya kinerja guru diharapkan dapat meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan. Berbagai macam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja seorang guru yaitu gaaji atau upah, lingkungan kerja, media pembelajaran, tanggung jawab, visi misi sekolah, komunikasi dan cara kerja pimpinan, pelatihan dan pengembangan diri atau *training*.

Guru merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan,

karena syarat penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. Menurut Slamet PH (1992) bahwa dunia pendidikan tidak akan mengalami perubahan apapun sepanjang para dosen dan guru tidak mau berubah, tidak adaptif dan antisipatif terhadap perubahan (Tilaar,1991).

Sementara itu, Zamroni (2000) mengatakan bahwa rendahnya kualitas pendidikan akan senantiasa berkaitan dengan rendahnya mutu guru. Slamet PH (1994) mengatakan pula secara gregatif, kondisi pendidikan kita berada pada tingkat mediokratis dan konservatif terhadap perubahan. Hal ini disebut juga dengan transformatif. Padahal dalam kaitannya dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, hal tersebut harus segera diatasi. Untuk itulah berkenaan dengan hal tersebut dalam penelitian ini akan mengkaitkan seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Upaya lain yang dilakukan pemerintah adalah melakukan reorientasi pengelolaan pendidikan, yakni dari memperbaiki dari segala sisi termasuk kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru dalam setiap proses pembelajaran yang akan mempengaruhi pula kinerja guru di sebuah sekolah. Pengertian di atas menunjukan bahwa sekolah memiliki kewenangan yang lebih besar untuk mengelola sekolahnya, karena sekolah lebih mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman bagi dapat dilihat dari beberapa aspek terutama mutu kepemimpinan kepala sekolah yang kurang dirinya sehingga dia dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya yang tersedia untuk memajukan sekolahnya (Ditjend. Dikdasmen, 2005).

Sistem manajemen dalam sebuah sekolah bergantung pada peningkatan mutu berbasis pusat menuju manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Esensi dari manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah adalah otonomi manajemen sekolah dan pengambilan keputusan partisipatif untuk mencapai sasaran mutu sekolah. Melalui sistem ini, pengelola atau manajer sekolah diberi kewenangan untuk mengatur dan meningkatkan proses pendidikan- dalam hal ini proses kepemimpinan kepala sekolah- menurut prakarsa sendiri sehingga mengurangi ketergantungan dari pemerintah pusat.

Dalam pelaksanaannya, sebuah kepemimpinan menuntut perubahan sikap dan tingkah laku dari seluruh komponen sekolah, baik kepala sekolah, guru dan staf administrasi, termasuk orangtua dan masyarakat dalam memandang, memahami dan membantu sekaligus sebagai pemantau yang melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam pelaksanaan sekolah. Tuntutan akan kepala sekolah yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang tangguh tersebut pada kenyataannya tidak terlepas dari isu-isu praksis pendidikan maupun isu-isu yang berkaitan dengan desentralisasi pendidikan.

Selain itu, kemampuan kepemimpinan dalam sebuah sekolah akan tercipta dengan baik bila ada kerja sama yang baik pula antar semua warga sekolah. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dapat terlihat dari motivasi kerja guru dalam proses pembelajaran dalam kelas. Kepemimpinan sebagai konsep manajemen menurut Keith (1985) merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan dengan antusias. Untuk mencapai hal tersebut tentunya diperlukan adanya dorongan atau motivasi kerja yang kuat agar tujuan dari

pekerjaan tersebut dapat tercapai dengan baik.

Menurut Hasibuan (2007) kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Miftah (2012) menyatakan bahwa pemimpin yang baik haruslah mampu memotivasi pegawainya dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Cahyono (2012) bahwa motivasi yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, di mana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Untuk itu dalam pelaksanaannya kepala sekolah diharapkan menerapkan prinsip efisiensi, efektivitas, produktivitas dan inovasi dalam pengelolaan. Menyadari betapa penting peningkatan mutu sekolah yang dapat dilihat dari indikator; mutu masukan, mutu proses, dan salah satunya adalah mutu Sumber Daya Manusia (SDM), maka kepala sekolah harus mampu memotivasi dan memberikan dukungan, arahan, maupun hal positif lainnya guna tujuan tersebut terpenuhi. Oleh karena itu, hubungan antara mutu kepemimpinan kepala sekolah berkaitan erat dengan peningkatan berbagai aspek kehidupan sekolah. Aspek aspek kehidupan sekolah yang saling berkaitan seperti predikat sekolah yang mutunya baik dan mutunya kurang baik banyak berkaitan erat dengan mutu kepemimpinan dan motivasi kerja sehingga menghasilkan kinerja guru yang baik. Sebagai seorang pemimpin yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pendidikan di sekolah, kepala sekolah memiliki peranan penting dalam “menyetir” kemudi sekolah beserta perangkatnya.

Berdasarkan pemaparan tersebut, pada penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri di wilayah II kota administrasi Jakarta Timur tersebut dengan hasil kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lambannya peningkatan mutu pendidikan di sekolah karena komitmen guru dalam pembelajaran masih lemah.
2. Banyak guru yang bekerja hanya karena takut kepada kepala sekolah, saat kepala sekolah tidak ada di sekolah atau ada kepentingan lain, mereka tidak bekerja sebagaimana mestinya.
3. Kinerja Guru masih rendah, akibat dari proses kepemimpinan dan kurangnya motivasi kerja setiap guru.
4. Pemerolehan nilai UKG masih rendah, meskipun uji kompetensi ini dilaksanakan setiap tahun.
5. Motivasi kerja di sekolah masih kurang efektif dan efisien karena lemahnya proses kepemimpinan kepala sekolah.
6. Guru merasa terbebani dengan tugas pokok dan tugas tambahan yang dikerjakan secara bersamaan.
7. Guru merasa tidak dibina oleh kepala sekolah ketika melakukan tugas tambahan.

C. Pembatasan Masalah

Salah satu permasalahan pokok yang menghambat kemajuan pendidikan di sekolah adalah hasil kinerja guru. Guru dibatasi pada aspek kualitas proses pembelajaran, efektivitas dan efesiensi pembelajaran, pengembangan dan inovasi profesi guru, produktifitas dibidang pendidikan, karya tulis, dan pengabdian pada masyarakat, moral kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan tersebut di atas, maka peneliti membatasi penelitian ini pada dua variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Administrasi Jakarta Timur 2, yaitu variabel : (1) kepemimpinan kepala sekolah (2) motivasi kerja

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja?

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini bertujuan dapat memberikan maanfaat untuk pembaca

guna menambah pengetahuan dan keterampilan dalam menyusun penelitian lanjutan dan sekaligus bahan masukan informasi untuk melanjutkan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap hasil kinerja guru sekolah dasar negeri di wilayah Jakarta Timur II (JT2). Peneliti berharap bisa memberikan manfaat secara teori ataupun praktis.

1. Diharapkan manfaat teoritis dapat memberikan peran kepada pengetahuan di bidang Manajemen Pendidikan, pengembangan bahan referensi untuk membangun format kausal dalam bidang manajemen pendidikan, seperti kausal antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. khususnya pengetahuan dengan peningkatan kinerja guru, penguatan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. memperjelas dan mempertajam konsep kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru.
2. Diharapkan manfaat praktis dapat menjadi referensi untuk mengambil keputusan tertentu.
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada para pengambil kebijakan pendidikan dalam menjadi dasar bagi penentuan strategi pembinaan dan pengembangan kompetensi dan kapabilitas guru, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar negeri.
 - b. Para stakeholder sebagai supervisor pendidikan di sekolah: penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi akan permasalahan rendahnya kinerja guru.

F. State Of The Art

Pada penelitian-penelitian sebelumnya tentang kepemimpinan baru

membahas tentang implementasi yang menghasilkan rekomendasi teknis dalam input dan proses kinerja guru, kedua meneliti tentang belum adanya pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru, sedangkan hasil penelitian kepemimpinan kepala sekolah lainnya menyatakan belum optimalnya kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan motivasi kerja guru. Dapat diketahui evaluasi dalam kepemimpinan kepala sekolah dilakukan sebagai salah satu usaha untuk membantu guru dalam mengukur pencapaian kinerjanya. Pada penelitian saat ini akan mengetahui lebih komprehensif pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di wilayah Jakarta Timur II. Referensi dalam penyusunan penelitian ini mengambil sumber terkini yang menggambarkan kondisi terbaru dari kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di wilayah Jakarta Timur II.