

BAB 1

PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Keberadaan Guru dalam suatu lembaga pendidikan merupakan suatu hal yang mendasar. Komponen lembaga sekolah sebagai suatu sistem mencakup antara lain kepala sekolah, staf, guru dan siswa. Dalam sistem seperti ini peranan guru sangat penting terutama dalam proses belajar mengajar di lembaga sekolah. Guru memiliki peran sentral dalam aktivitas pengajaran di sekolah sehingga keberlangsungan proses pembelajaran di sekolah tergantung pada peran yang dimainkannya.

Kondisi kerja guru di setiap sekolah tidak sama, ada yang memiliki motivasi kerja tinggi dan tidak sedikit pula yang motivasi kerjanya rendah sehingga dalam bekerja cenderung asal-asalan dan kurang disiplin. Rendahnya gaji yang diterima, tidak adanya penghargaan atas prestasi kerja dan perilaku atasan yang tidak menyenangkan merupakan faktor pendukung yang dapat menurunkan motivasi kerja.

Kondisi yang kurang mendukung tersebut secara tidak langsung mengakibatkan kesadaran guru dalam pelaksanaan tugasnya rendah. Kesadaran guru dalam pelaksanaan tugas-tugasnya tidak hanya didasarkan pada peraturan-peraturan yang berlaku dan perintah kepala sekolah saja, tetapi ada hal-hal eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal-hal tersebut di antaranya adalah perhatian yang sungguh-sungguh terhadap bawahan,

adanya persaingan antar sesama rekan kerja, kebanggaan terhadap organisasi/profesi, dan pelimpahan tanggung jawab dari atasan (Rustandi, 1987:40). Di samping itu faktor lingkungan dan suasana kerja juga sangat menentukan kinerja guru, lingkungan yang kondusif bisa memacu dan meningkatkan kualitas kerja guru menjadi lebih optimal. Di sinilah kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif, sehingga kinerja dan semangat kerja guru menjadi meningkat. Jika kepemimpinan kepala sekolah tidak dapat menciptakan suatu iklim kerja yang baik, maka motivasi kerja guru akan rendah yang dapat berdampak pada perilaku kerja guru dengan seringnya ijin, bekerja asal-asalan, acuh tak acuh kepada pimpinannya, terjadi konflik internal dengan atasannya, sikap apatis terhadap pekerjaan, dan sebagainya.

Wahjosumidjo (2001:90) mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah amat penting sebab di samping berperan sebagai penggerak juga berperan untuk melakukan kontrol segala aktivitas guru, staf dan siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah merupakan kekuatan utama dalam rangka pengelolaan organisasi sekolah yang kompleks dan unik, sehingga membutuhkan tingkat koordinasi yang tinggi.

Kepemimpinan dibentuk oleh kerjasama kelompok, essensi kepemimpinan adalah keikutsertaan orang lain untuk mengikuti kegiatan pemimpin. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu menimbulkan kemauan yang kuat dalam diri para bawahan guna melaksanakan

tugas masing-masing, memberikan bimbingan dan mengarahkan serta memberikan dorongan, memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan, menghindarkan diri dari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa/bertindak keras, mampu melakukan tindakan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan semangat dan percaya diri, mampu membujuk bawahan, sehingga bawahan yakin apa yang dilakukan adalah benar. Dukungan kepala sekolah dirasakan guru sebagai suatu penghargaan dan perhatian sehingga guru merasa senang melakukan tugasnya sehari-hari. Dalam kaitan ini guru menjadi menyatu dengan tugasnya, baginya tuntutan tugas menjadi utama, melebihi kepentingan-kepentingan pribadi

Oleh karena itu kepemimpinan bukanlah sesuatu yang statis, di dalamnya ada dinamika karena berhubungan dengan lingkungan dan situasi yang selalu berubah. Lebih khusus lagi, memimpin suatu organisasi termasuk di dalamnya mengelola sumber daya manusia. Semua bawahan yang dipimpin dengan segala ragam kepentingan/kebutuhan akan dominan pengaruhnya terhadap situasi kerja. Pada akhirnya pemuasan kepentingan/kebutuhan tersebut secara timbal balik akan mempengaruhi hubungan antara pemimpin dengan bawahannya. Kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola situasi bawahan akan menentukan berhasil atau tidaknya dalam melaksanakan tanggungjawabnya.

Kepemimpinan hanyalah berarti manakala ada yang diharapkan dari kepemimpinan itu. Tanpa manfaat yang dapat diberikan, kepemimpinan

dengan segala bentuk konkritnya hanya akan percuma dan dapat merugikan organisasi, bahkan Brown (dalam Thoha 1983:134) berpandangan *“the word makes sense only when we specify to what end and in what circumstances the leader will be expected to act”*.

Seperti yang telah ditulis di harian Jawa Pos, di salah satu SLTP di Mojokerto tahun 1999 telah terjadi demonstrasi guru yang menuntut kepala sekolah agar mengundurkan diri karena dianggap kepala sekolah tidak visioner, penampilannya tidak simpati, program-program kerjanya tidak terarah dan korupsi. Dan pada tahun 2002 guru-guru SMP Negeri 33 Surabaya menolak penempatan kepala sekolah baru dikarenakan adanya persepsi guru yang menyatakan bahwa kepala sekolah tersebut otoriter dan kurang terbuka dalam manajemen keuangan (Harian Surya: 7 Juli 2002). Hal tersebut menyebabkan tanggapan guru terhadap kepala sekolah menjadi tidak menyenangkan, sehingga tidak jarang terjadi keluhan-keluhan dari individu guru yang menyebabkan guru merasa malas bekerja, serta tidak simpati kepada kepala sekolahnya. Perilaku guru tersebut menandakan adanya penurunan semangat kerja dan produktivitas kerja guru.

Berdasarkan pengamatan penulis bahwa kecenderungan seperti yang diungkapkan di atas terjadi di salah satu SMA di Yayasan Yohanes Gabriel, misalnya: rendahnya gaji yang diterima guru, penghargaan dan perhatian dari kepala sekolah terhadap guru tertentu atau memberi perlakuan istimewa kepada guru yang dirasa memberi kenyamanan atau keuntungan bagi kepala sekolah sehingga hal ini dapat menimbulkan sikap apriori bagi guru-guru yang

merasa tidak diperhatikan. Akibatnya setiap langkah atau kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah selalu dimonitor untuk mencari kelemahan/kesalahan kepala sekolah. Jika kelemahan/kesalahan tersebut dirasa sudah nyata, maka tidak segan-segan guru yang merasa tidak puas akan membuat sesuatu yang sekiranya bisa menjatuhkan kepala sekolah dihadapan yayasan. Faktor lain yaitu banyaknya guru yang belum diangkat menjadi guru tetap yayasan dan situasi yang kurang kondusif antar guru maupun guru dengan kepala sekolah yang memungkinkan sebagai penyebab rendahnya motivasi kerja yang nantinya akan berakibat pada menurunnya kinerja guru di sekolah-sekolah yang dikelola oleh yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan 1 Surabaya. Hal ini dapat diperhatikan dari banyaknya guru yang sering tidak hadir mengajar mengingat dari jumlah 79 guru 20 di antaranya mengajar di tempat lain. Dihitung berdasarkan jumlah dari hari efektif per tahun (255 hari) maka guru yang tidak hadir mengajar berkisar antara 6 samapai 7 hari. Pada akhir tahun pelajaran guru yang mengundurkan diri karena pertimbangan tertentu antara 6 sampai dengan 8 orang. Dilihat dari hasil pemerolehan ujian akhir nasional (UAN) siswa selama lima tahun terakhir diperoleh angka yaitu untuk kelas bahasa rata-ratanya 5,27 untuk enam bidang studi, kelas IPA rata-ratanya 5,38 untuk tujuh bidang studi dan kelas IPS rata-ratanya 4,84 untuk enam bidang studi. Dihitung berdasarkan rata-rata nilai ujian nasional secara keseluruhan selama lima tahun terakhir yaitu 5,36. Dengan demikian hasil ujian akhir nasional yang diperoleh relatif rendah. Pengamatan inilah yang melatarbelakangi penulis untuk meneliti “Pengaruh Persepsi Mengenai

Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan I Surabaya ”.

I.2 Rumusan Masalah

Dalam kerangka ini perlu kiranya ditelusuri dan dikaji rumusan masalah yang berkaitan dengan topik di atas. Rumusan masalah dapat dipersempit/ difokuskan pada masalah berikut :

- Bagaimana persepsi guru SMA mengenai kepemimpinan kepala sekolahnya di Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan I Surabaya?
- Bagaimana motivasi kerja guru SMA di yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan I Surabaya ?
- Bagaimana pengaruh persepsi mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA di yayasan Yohanes Gabriel perwakilan I Surabaya ?

I.3 Tujuan Penelitian

Menilik pada rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

- Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerjanya
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerjanya.

- Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh persepsi mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA di yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan I Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas maka manfaatnya adalah:

- Sebagai bahan masukan bagi Kepala SMA di Yayasan Yohanes Gabriel dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru.
- Sebagai bahan koreksi bagi kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas kepemimpinannya.
- Sebagai bahan masukan bagi pengurus yayasan berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.
- Sebagai bahan pertimbangan bagi pengurus yayasan dalam rangka perhatian terhadap peningkatan kesejahteraan guru.