

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas pendidikan di sekolah tidak pernah terlepas dari peranan guru. Guru merupakan salah satu komponen yang penting dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru harus berperan secara aktif dan dapat menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kinerja guru apabila ditinjau dari kesiapan mengajar guru dapat terlihat ketika mempersiapkan kelengkapan perangkat pembelajaran sebelum mengajar. Kelengkapan pembelajaran yang dimiliki oleh guru tersebut seharusnya telah disusun sebelum terlaksananya proses pembelajaran, sehingga guru benar-benar telah memiliki bekal sebelum berada di kelas. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam pembelajaran karena guru menjadi penentu bagaimana siswa dapat menerima, memahami, dan menalar sesuai tingkat berpikir mereka.

Kualitas kinerja guru dalam proses pembelajaran memiliki peranan yang sangat penting. Dinas Pendidikan dalam mensiasati hal tersebut telah menugaskan tim pengawas untuk melaksanakan sosialisasi atau pembinaan berupa penyelenggaraan *workshop* kurikulum di tiap tingkat SD untuk penyusunan perangkat mengajar, namun pada kenyataannya, setelah program berjalan persentase guru SD Swasta se-Kecamatan Metro Pusat Provinsi Lampung yang menyusun perangkat pembelajaran dengan baik dan benar masih sedikit, kehadiran dalam proses pembelajaran juga masih ada yang terlambat dan pembuatan media pembelajaran juga masih banyak yang tidak membuat perangkat pembelajaran, dengan kata lain, kinerja guru di SD Swasta se-Kecamatan Metro Pusat Provinsi Lampung masih perlu ditingkatkan.

Peningkatan pada kinerja guru dalam pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Kesungguhan dan kontribusi maksimal guru-guru dalam melaksanakan tugasnya akan terlihat dengan sangat jelas dalam prestasi belajar para siswa. Hal ini merupakan indikator untuk menentukan tingkat pencapaian hasil nyata antara rencana dan realisasi program kerja sekolah. Seorang kepala sekolah yang

tanggung dan memiliki visi yang jelas tentang tujuan dari semua kegiatan di sekolah sangat diperlukan supaya kondisi kerja para guru dapat terwujud sebagaimana diharapkan. Apabila kepala sekolah dapat menjalankan tugas kepemimpinan manajerialnya secara efektif, maka para guru akan merasa terdorong memberikan kontribusi nyata dalam usaha merealisasikan visi dan misi sekolah.

Kinerja guru tidak terlepas dari peran seorang kepala sekolah, dimana kepala sekolah dituntut memiliki keterampilan manajerial yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada pada lingkup lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah, yaitu ketuntasan belajar para anak didik. Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan memiliki tanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan sekolah dan mendayagunakan semua sumber daya (manusia dan material) yang ada di sekolahnya untuk mencapai tujuan pendidikan. Keterampilan dan kemampuan manajer dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerial tersebut dapat berdampak kepada keefektifan kerja organisasi (sekolah).

Kepala sekolah memegang peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah bergantung kepada kepala sekolahnya. Kepala sekolah perlu memiliki berbagai kemampuan yang diperlukan, seperti kemampuan kepemimpinan manajerial agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan keterampilan manajerial diantaranya meliputi *technical skill* (kemampuan teknik), *human skill* (kemampuan hubungan kemanusiaan), dan *conceptual skill* (kemampuan konseptual). Kepemimpinan kepala sekolah seharusnya dapat menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan terwujudnya etos kerja yang tinggi dan hubungan antar manusia yang harmonis dan kondusif. Hal ini mengandung arti bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan bagi pengelolaan sekolah yang baik. Kepala sekolah selaku pengelola dan pemimpin di lembaga pendidikan harus memiliki kemampuan atau kompetensi dalam menjalankan peran, tugas dan fungsinya.

Seiring dengan perkembangan tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan dan hasil pendidikan yang diberikan oleh sekolah, dan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional melalui upaya peningkatan mutu, pemerataan, dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan, dan demokratisasi pendidikan, penyelenggaraan pendidikan yang baik sangat ditunjang oleh

manajemen pendidikan yang memadai. Sedangkan kinerja sendiri merupakan hasil kerja secara nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu. Hal ini merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh para guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kualitas tenaga pendidik harus selalu diupayakan dalam peningkatannya, baik melalui pemenuhan kualifikasi pendidikan maupun kompetensi yang dimiliki.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal, seseorang tidak terlepas dari etos kerja yang dimiliki. Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etos kerja juga merupakan sebuah totalitas kepribadian dirinya dan juga cara bagaimana mengekspresikan, memandang, meyakini serta memberikan makna terhadap sesuatu hal, yang mendorong dirinya untuk bertindak meraih kinerja yang optimal (*high performance*). Kalau pandangan dan sikap itu melihat bekerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia sebagai etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal yang tak berarti untuk kehidupan manusia maka etos kerja akan rendah. Apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja maka tidak akan tampak/timbul etos kerja, sehingga untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan pada SD Swasta se-Kecamatan Metro Pusat Provinsi Lampung diperoleh informasi berkenaan dengan kinerja guru yaitu antara lain:

Pertama, peran kepala sekolah sebagai manajer tidak berjalan dengan baik dan optimal. Ini dapat terlihat dari masih rendahnya kepala sekolah dalam mengelola pelaksanaan pembelajaran, mengelola sumberdaya yang ada, mengelola anggaran yang tersedia sehingga capaian-capaian yang sudah menjadi program sekolah tidak dapat terealisasi dengan maksimal. Banyak kepala sekolah yang hanya melaksanakan tugas semampunya, minimnya strategi dan solusi-solusi yang dimiliki kepala sekolah menambah terpuruknya pendidikan di sekolah. Terobosan-terobosan baru dibutuhkan dalam menyikapi keadaan agar program sekolah yang sudah direncanakan dapat tercapai dengan baik. Kurangnya komunikasi yang dilakukan kepala sekolah dengan para guru masih perlu ditingkatkan supaya terbentuk keakraban dan keharmonisan dalam bekerja.

Kedua, kompetensi guru yang masih rendah terutama dalam pembelajaran. Ini dapat terlihat dari masih minimnya guru yang mempersiapkan administrasi pembelajaran seperti program tahunan, program semester, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, program penilaian, program tindak lanjut hasil pembelajaran. Dari 143 guru yang ada, hanya 75 guru yang sudah menyusun perangkat pembelajaran dan sudah dikumpulkan kepada kepala sekolah melalui wakil kepala sekolah. Dari segi pelaksanaan pembelajaran, banyak guru yang belum mampu melaksanakan pembelajaran yang baik, menarik, dan runut sesuai dengan rencana pembelajaran yang dibuat. Penyusunan dan pelaksanaan program tindak lanjut hasil pembelajaran juga masih rendah, seperti pengayaan dan remedial. Hal ini perlu dilakukan pembinaan oleh pemangku kepentingan seperti kepala sekolah, komite sekolah dan dinas pendidikan agar kompetensi yang dimiliki guru meningkat.

Ketiga, insentif yang diterima guru masih rendah. Ini memicu guru untuk beralih profesi atau melaksanakan peran ganda untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Tidak dipungkiri bahwa kesejahteraan guru seringkali terabaikan oleh pemangku kepentingan apalagi bagi mereka yang berstatus guru bukan PNS. Insentif yang rendah memaksa guru harus mampu mencari pekerjaan sampingan demi memenuhi kebutuhan, apalagi mereka yang sudah berkeluarga mau tidak mau kecukupan kebutuhan menjadi prioritas utama. Dengan melaksanakan peran ganda ini wajar bila banyak guru yang tidak fokus pada tugas gurunya yang *notabene* nya tidak mampu mencukupi kebutuhan sehari-hari. Ini menjadi renungan dan pemikiran bagi pemangku kepentingan untuk dicarikan jalan keluarnya.

Keempat, etos kerja guru yang masih rendah. Ini setali tiga uang dengan permasalahan dengan kesejahteraan guru salah satunya. Terlepas dari permasalahan kesejahteraan, banyak guru yang memiliki etos kerja yang buruk. Banyak guru yang tidak menjalankan tugas dengan semestinya, kedisiplinan yang rendah, serta kemauan untuk menjadi lebih baik yang masih minim. Banyak faktor yang melatarbelakangi, namun kepala sekolah sebagai manajer harus mampu memberikan semangat, dorongan dan motivasi yang tinggi agar pelaksanaan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya benar-benar terselesaikan dengan baik. Dengan sumber daya yang ada kepala sekolah harus mampu menciptakan prestasi-prestasi dengan meningkatkan kualitas dan etos kerja guru.

Kelima, budaya kerja yang masih rendah. Kebiasaan-kebiasaan kerja yang tercipta dalam bekerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang dalam kurun waktu tertentu. Budaya kerja yang terbentuk di sebagian besar dari sekolah yang ada masih perlu dievaluasi. Keterlambatan target capaian dikarenakan kemampuan kepala sekolah dalam penegakan aturan kurang maksimal. Adanya ketidakharmonisan antar warga sekolah dapat memicu terbentuknya gap-gap atau kotak-kotak antar warga sekolah itu sendiri sehingga memicu timbulnya prasangka buruk terhadap guru lainnya. Kedisiplinan, ketertiban dan ketegasan serta sikap sama rata sama rasa yang diciptakan kepala sekolah dapat menghindari ketidakharmonisan yang terjadi.

Keenam, supervisi akademik yang tidak terprogram dengan baik. Banyak kepala sekolah belum memrogramkan supervisi akademik sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja guru. Sehingga banyak guru masih merasa bahwa tidak adanya kontrol dan pengawasan sekolah terhadap tugas yang diembannya, alhasil mereka melaksanakan tugas hanya sekedar menggugurkan kewajiban yang tidak disertai tanggung jawab yang tinggi. Dilain sisi banyak guru termotivasi untuk menjadi maju dan lebih baik lagi dengan adanya supervisi akademik yang dilaksanakan kepala sekolah, sehingga mereka merasa malu bila kepala sekolah mengetahui bahwa kinerja mereka rendah atau buruk. Supervisi akademik ini juga sebagai bahan evaluasi kepala sekolah untuk mencari solusi-solusi permasalahan yang dihadapi guru dalam pelaksanaan tugas pembelajaran.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh berkenaan dengan kinerja guru di SD Swasta se-Kecamatan Metro Pusat dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Kinerja Guru SD Swasta di Kecamatan Metro Pusat

No	Kinerja Guru	Keterangan
1	Penyusunan perangkat pembelajaran lengkap (prota, prosem, analisis KI-KD, silabus, RPP, sistem penilaian dan analisis, rencana tindak lanjut)	52,44%
2	Pelaksanaan pembelajaran dengan baik, menarik dan runut sesuai dengan rencana pembelajaran	80,41%
3	Penyusunan dan pelaksanaan program tindak lanjut hasil pembelajaran (program pengayaan dan remedial)	55,94%
4	Pengembangan bahan ajar/media pembelajaran	41,95%
5	Pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan	45,45%

Sumber data: Diolah berdasarkan hasil pra survei tanggal 11-29 Agustus 2020

Berdasarkan pemaparan di atas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Namun, peneliti berasumsi bahwa faktor manajerial kepala sekolah dan etos kerja guru memiliki pengaruh lebih terhadap kinerja guru. Sehingga berdasarkan kedua faktor tersebut peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai besaran pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja guru di SD Swasta se-Kecamatan Metro Pusat Provinsi Lampung.

B. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Peran kepala sekolah sebagai manajer tidak berjalan dengan baik dan optimal.
2. Kompetensi guru yang masih rendah.
3. Insentif yang diterima guru masih rendah.
4. Etos kerja guru yang masih rendah.
5. Budaya kerja yang masih rendah.
6. Supervisi akademik yang tidak terprogram dengan baik.

C. Batasan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan hanya keterampilan manajerial kepala sekolah, etos kerja guru, dan kinerja guru. Ini dilakukan supaya bahasan penelitian ini tetap fokus dan konsisten.

D. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD Swasta se-Kecamatan Metro Pusat Provinsi Lampung?
2. Apakah etos kerja terhadap berpengaruh kinerja guru SD Swasta se-Kecamatan Metro Pusat Provinsi Lampung?
3. Apakah keterampilan manajerial kepala sekolah dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SD Swasta se-Kecamatan Metro Pusat Provinsi Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Swasta se-Kecamatan Metro Pusat Provinsi Lampung.
2. Mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru SD Swasta se-Kecamatan Metro Pusat Provinsi Lampung.
3. Mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Swasta se-Kecamatan Metro Pusat Provinsi Lampung.

F. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat antara lain:

1. Teoritis

- a. Hasil penelitian dapat digunakan untuk menambah pengetahuan kepala sekolah tentang keterampilan manajerial untuk peningkatan kinerja guru.
- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar pelaksanaan penelitian oleh peneliti lain untuk mendapatkan hasil yang lebih sempurna.

2. Praktis

- a. Bagi Dinas Pendidikan, untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam upaya mewujudkan pendidikan yang lebih baik.
- b. Bagi Kepala Sekolah, sebagai masukan dalam usaha memperbaiki kinerja guru melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya.
- c. Bagi Guru, sebagai acuan untuk meningkatkan kesadaran diri dalam meningkatkan kinerja guru dalam suasana kerja yang kondusif.
- d. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya, baik dibidang yang sama maupun bidang lainnya dengan cakupan yang lebih luas, khususnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Sifat Penelitian : Penelitian Kuantitatif
2. Subjek Penelitian : Guru SD Swasta se-Kecamatan Metro Pusat Provinsi Lampung
3. Objek Penelitian : Persepsi Guru Tentang Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru dan Kinerja Guru
4. Tempat Penelitian : SD Swasta se-Kecamatan Metro Pusat Provinsi Lampung
5. Waktu Penelitian : Tahun Pelajaran 2020/2021