

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan masalah yang berkaitan dengan hidup dan kehidupan manusia. Proses pendidikan berada dan berkembang bersama proses perkembangan hidup dan kehidupan manusia, bahkan keduanya pada hakikatnya adalah proses yang satu. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Rupert C. Lodge bahwa pengertian luas pendidikan “*life is education, and education is life*” berarti bahwa seluruh proses hidup dan kehidupan manusia itu adalah proses pendidikan. Segala pengalaman sepanjang hidupnya memberikan pengaruh pendidikan baginya.¹

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Pembentukan profesi guru dilakukan melalui program pendidikan pra-jabatan (*pre-service education*) maupun program dalam

¹ Zuhairini, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta : Bumi Aksara, Cet. I, 1992), h. 10

jabatan (*inservice education*). Namun tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan berkualitas (*well training* dan *well qualified*).²

Guru merupakan salah satu unsur manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal dasar sekaligus menjadi kunci keberhasilan pembangunan nasional jika sumber-sumber daya manusia Indonesia dalam jumlah yang besar tersebut dapat ditingkatkan mutu dan pelayanannya.³

Dalam Undang-undang RI No. 14 Th. 2005 tentang guru dan dosen Bab II pasal 6 disebutkan bahwa: “Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab”.⁴

Dalam memasuki era globalisasi yang ditandai dengan persaingan yang semakin ketat di segala bidang kehidupan, maka salah satu tujuan Pendidikan nasional dirancang agar dapat mewujudkan manusia Indonesia yang handal, mandiri, dan mampu bersaing di arena global. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

² Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), h. 128

³ E. Mulyasa, *Implementasi KTSP Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, Cet. III, 2009), h. 87

⁴ Undang- Undang RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta : DPR RI, 2005), Bab II pasal 6

mengharuskan orang untuk terus belajar. Terlebih bagi seorang guru yang mempunyai tugas mendidik dan mengajar peserta didiknya. Oleh karena itu, kemampuan mengajar seorang guru harus senantiasa ditingkatkan, antara lain melalui pembinaan dan pelatihan dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran dengan benar.

Di sisi lain, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong para guru untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan kondisi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta mobilitas masyarakat yang bersifat semakin global. Berkaitan dengan hal tersebut, diperlukan sumber daya guru yang mau tumbuh dan berkembang, serta peka atau tanggap terhadap kondisi sekolah, sehingga dapat melakukan fungsinya secara professional.

Guru sebagai pelaksana program kegiatan-kegiatan sekolah mempunyai peran utama yang sangat penting dalam menentukan ketercapaian tujuan kegiatan tersebut. Bagaimanapun lengkap dan modernnya fasilitas sekolah yang berupa gedung, perlengkapan, alat kerja dan metode-metode kerja, serta dukungan masyarakat. Akan tetapi apabila manusia yang bertugas menjalankan program sekolah tersebut kurang partisipatif, maka akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan yang direncanakan.

Demikian pula sekolah merupakan lembaga pendidikan yang bertugas membimbing dan membina generasi muda untuk dapat hidup di masyarakat yang penuh dengan tantangan dan perjuangan hidup yang gigih. Pengetahuan dan

keterampilan-keterampilan tertentu yang diterima dari sekolah belum merupakan jaminan bagi peserta didik untuk dapat hidup di masyarakat sesuai dengan yang dicita-citakan.⁵

Hal ini dapat disebabkan dalam menempuh proses pendidikan di sekolah terkadang banyak kendala dan masalah yang muncul. Salah satunya adalah kinerja guru yang belum maksimal dalam mendidik peserta didiknya di sekolah. Guru melaksanakan tugas-tugas yang berbeda sesuai dengan tiga fungsi, yaitu sebagai pendidik, pengajar/pelatih, dan pembimbing. Secara umum, tugas pokok guru sebagai pendidik adalah mendewasakan peserta didik, sebagai pengajar/pelatih adalah melaksanakan pembelajaran, dan sebagai pembimbing adalah menyelaraskan perkembangan peserta didik.⁶

Bertolak dari uraian di atas, partisipasi aktif guru sangat menentukan jalannya kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah, baik kegiatan pokok sebagai pengelola pendidikan maupun kegiatan-kegiatan lain yang diselenggarakan sekolah sebagai kegiatan tambahan yang masih sebagai penunjang dalam pengembangan kegiatan pembelajaran di lingkungan sekolah. Dalam kenyataan yang terjadi di lapangan, masih banyak guru yang belum menguasai materi ajar yang akan disampaikan di dalam kelas, hal ini mengakibatkan ketidaksiapan guru dalam mengajar, jelas ini merupakan masalah yang harus dihilangkan dalam pendidikan. Ketidakmampuan guru biasanya terletak pada pemilihan metode mengajar yang

⁵ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : PT Remaja Rosda Karya, Cet. XIII, 2004), h. 184

⁶ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, Cet I, 2009), h. 286.

dilakukannya. Metode mengajar, adalah alat yang merupakan bagian dari perangkat dan cara dalam pelaksanaan suatu strategi belajar- mengajar. Dan karena strategi belajar mengajar merupakan sarana atau alat untuk mencapai tujuan-tujuan belajar, maka metode mengajar merupakan alat untuk mencapai tujuan belajar.

Sumber daya guru pun secara normal tidak akan produktif jika tidak diarahkan dan dikelola dengan baik melalui organisasi yang sistematis. Maka pemberdayaan dan pengorganisasian guru dalam suatu aktivitas tertentu menjadi suatu keharusan bagi setiap lembaga pendidikan. Oleh karena itu, sebaik-baiknya kurikulum, fasilitas, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi jika kualitas gurunya rendah maka sulit untuk mendapatkan hasil pendidikan yang bermutu tinggi. Maka dari itu, kajian tentang kinerja guru masih merupakan hal penting untuk dibahas di dalam tulisan ini, yang hasilnya dapat dijadikan sebagai dasar (*legal aspect*) dalam upaya perancangan dan pengembangan kinerja dan kepemimpinan guru dalam pembelajaran.

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja guru pada lembaga sekolah ditinjau dari peran sertanya dalam segala aspek, khususnya pada tingkat partisipasi guru dalam keberlangsungan kegiatan sekolah secara menyeluruh. Dalam hal ini yang dimaksud adalah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai pada evaluasi dalam pendidikan. Kegiatan sekolah merupakan rangkaian kegiatan dalam lembaga sekolah secara menyeluruh menyangkut bidang manajemen persekolahan. Untuk memudahkan pengukuran terhadap tingkat partisipasi guru

dalam kegiatan sekolah, maka rangkaian kegiatan sekolah dibagi dalam beberapa bidang ; kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, hubungan sekolah dan masyarakat, personalia, keuangan, dan layanan khusus.

Sehubungan dengan tingkat partisipasi guru dalam kegiatan sekolah, Kast dan Rosenweigh menyatakan bahwa setiap guru berada pada tingkat unjuk kerja yang berbeda-beda. Tingkat unjuk kerja akan berdampak pada tingkat partisipasi guru yang digambarkan dalam suatu kontinum dengan rentangan tingkat rendah sampai tinggi.⁷ Guru yang mempunyai kinerja tinggi ditunjukkan dengan : (1) kemampuan menyusun atau merencanakan program; (2) kemampuan melaksanakan program; dan (3) kemampuan mengevaluasi pelaksanaan program.⁸

Partisipasi guru pada kegiatan sekolah untuk menunjukkan kinerjanya dapat meningkat dari waktu ke waktu dan setiap personal berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Tingkat kinerja guru dalam kegiatan sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor seperti usia, masa kerja, iklim organisasi, dan tingkat motivasi berprestasi.

Adapun beberapa faktor yang berhubungan dengan tingkat partisipasi guru dalam kegiatan sekolah antara lain: motivasi kerja guru, dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah.⁹ Aktifitas guru di luar sekolah akan memberikan

⁷ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, Cet I, 2009), h. 286.

⁸ Direktorat Jenderal peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta : Depdiknas, 2008), h. 3

⁹ Stephen P. Robbins, *Essential of Organizational Behavior*, 5th ed. (San Diego State University) Terj. Oleh : Halida, S.E. Dewi Sartika, S.S. *Prinsip-prinsip Prilaku rganisasi*, (Jakarta : Erlangga, 2002), h. 55

dampak pada keaktifan guru dalam kegiatan sekolah, khususnya jika seorang guru dengan komitmen yang rendah. Guru mempunyai beban tugas yang cukup berat, sebab sebagai manusia bermasyarakat guru akan dihadapkan pada kondisi sosial ekonomi pada masyarakat dan keluarganya. Disisi lain, tidak hanya mempunyai tugas mengajar, tetapi guru juga mempunyai tugas mendidik dalam menumbuhkan serta mengembangkan jiwa peserta didik.

Berdasarkan uraian di atas, profesi guru dihadapkan pada berbagai problem yang dilematis. Di suatu sisi harus berkembang sebagai insan berkeluarga di masyarakat, tetapi di sisi lain guru sebagai pengajar dan pendidik dituntut mempunyai kinerja yang baik dan professional serta berperan aktif dalam keberlangsungan lembaga sekolah. Dengan demikian diperlukan faktor-faktor yang dapat menumbuhkan dan mengembangkan sikap peduli dan partisipasi aktif dalam mengemban tugas di sekolah. Adapun faktor yang mempunyai kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di lembaga sekolah dan motivasi kerja guru dalam memberikan rangsangan untuk berperan aktif dalam kegiatan sekolah.

Oleh sebab itu peran kepala sekolah sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan, yaitu tercapainya tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada dalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antar individu. Kepala sekolah yang berprestasi apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai

seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Sebagai kepala sekolah yang ditugaskan untuk memimpin dan membawahi para pegawainya sangat dituntut kepiawaiannya dalam mengelola dan mengorganisir lembaga pendidikan yang dijalankannya sehingga apa yang menjadi tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Karena itulah kepala sekolah berkewajiban untuk memberikan bimbingan dan pembinaan terhadap bawahannya khususnya guru dalam rangka meningkatkan kinerja dan kepemimpinan profesional guru.

Romli Ardi menjelaskan fungsi kepemimpinan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Yang termasuk fungsi-fungsi kepemimpinan yaitu: membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerjasama dengan penuh kebebasan, membantu kelompok untuk mengorganisasikan diri yaitu ikut memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan tujuan, membantu kelompok dalam menetapkan kerja, bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok, dan terakhir bertanggung jawab dalam mengemukakan dan mempertahankan eksistensi organisasi.¹⁰

Sementara itu Wahjosumidjo mengemukakan fungsi-fungsi kepemimpinan yaitu: membangkitkan kepercayaan dan loyalitas bawahan, mengkomunikasikan gagasan kepada orang lain, dengan cara mempengaruhi orang lain, menciptakan perubahan secara efektif di dalam kelompok, dan menggerakkan orang lain, sehingga secara sadar orang lain tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki.¹¹

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengarahkan, mempengaruhi dan memotivasi guru-guru untuk ikut serta berpartisipasi pada seluruh rangkaian

¹⁰ Romli Ardi, *Hand Out Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: PPS UHAMKA, 2001), h

¹¹ Wahjosumidjo, *Op.cit.*, h. 40

kegiatan sekolah sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang direncanakan, maka gaya atau perilaku kepemimpinan harus sesuai dengan kondisinya. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, tetapi juga memikirkan pertumbuhan dan perkembangan sekolahnya, memikirkan hubungan sekolah dengan masyarakat, hubungan guru dengan wali murid, dan juga mempunyai wewenang untuk memperbaiki kualitas pendidikan, kinerja guru dan kepemimpinan profesional guru di sekolahnya melalui tugasnya sebagai pemimpin.

Burhanuddi menegaskan, bahwa kepemimpinan pada hakikatnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing, dan mengarahkan orang lain agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹²

Lebih lanjut Gorto menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan pimpinan pendidikan yang mengorganisasikan sumber-sumber daya insani dan sumber daya fisik untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan secara efektif dan efisien.¹³

Partisipasi guru dalam rangkaian kegiatan sekolah merupakan implementasi dari kinerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Motivasi kerja yang tinggi menyebabkan seseorang melakukan pekerjaannya dilakukan dengan senang hati dan dorongan yang kuat untuk melaksanakannya.¹⁴

¹² Burhanuddin, *Profesi Keguruan*, (Malang: IKIP Malang, 1997), h. 42

¹³ Gorton, R.A. *School Administration: Challenge and Oportunity for Leadership*, (Dubuque Iowa: MWC Brown Company Publishers. 1976), h. 207

¹⁴ *Ibid.*, h. 208

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, motivasi dapat menimbulkan seseorang berperilaku tertentu dalam mencapai tujuan tertentu pula.

Berkaitan dengan hal tersebut, Robbins menyatakan bahwa motivasi juga mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Seseorang yang bermotivasi akan mampu melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya dengan baik tanpa harus dipantau oleh pimpinan.¹⁵

Lebih rinci Owen menegaskan bahwa secara umum motivasi dibedakan atas dua jenis, meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi intrinsik muncul karena adanya dorongan dalam diri seseorang untuk memperoleh kebutuhan yang harus dipenuhi, keinginan untuk mengetahui dan merasakan sesuatu. Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya dorongan atau pengaruh dari luar untuk melakukan suatu pekerjaan seperti adanya rangsangan berupa imbalan.¹⁶

Dalam penelitian ini penulis akan mengangkat masalah tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dengan lokasi penelitian di MIN 2 Tanggamus Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus.

Berdasarkan hasil pra survey yang telah penulis lakukan di MIN 2 Tanggamus Kecamatan Gisting diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara umum telah berjalan cukup baik, dimana kepala sekolah memiliki motivasi yang tinggi untuk memajukan sekolah yang dipimpinnya. Hal tersebut seperti yang telah disampaikan oleh salah seorang guru, beliau menjelaskan:

¹⁵ Robbins, S.P, *Organization Behavior : Concepts, Controversies, Application*, (New Jersey : Prentice Hall, 1998), h. 37

¹⁶ Owens, R.G. *Organizational Behavior in Education*, Englewood Cliffs, (New Jersey: Prentice Hall, Inc. 1991), h. 74

“Bapak kepala madrasah adalah sosok pemimpin yang membangun, beliau berkeinginan agar sekolah yang dipimpinnya menuju perkembangan yang lebih baik, artinya bahwa madrasah ini harus selalu meningkat dan berprestas dalam segala hal, baik akademik maupun non akademik. Hal itu selalu beliau sampaikan pada saat rapat-rapat kordinasi dewan guru, di sisi lain beliau adalah seorang pemimpin yang supel dan terbuka, tidak bertindak secara otoriter, beliau akan meminta pendapat kepada dewan guru dalam menempatkan orang-orang yang dapat membantunya dalam menjalankan tugas”.¹⁷

Keterangan di atas memberikan pemahaman bahwa kepala MIN 1 Tanggamus tipikal pemimpin yang tidak otoriter, beliau akan menempatkan orang-orang yang dalam menjalankan tugas dan jabatan kepada orang yang berkompeten untuk menjalankannya, serta dalam membuat *job deskripti* dalam semua pekerjaan dibagi sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya masing-masing, sesuai dengan hasil kesepakatan rapat dewan guru. Dengan demikian peneliti melihat bahwa sosok kepemimpinan kepala MIN 2 Tanggamus merupakan sosok yang ideal dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai kepala madrasah.

Sementara untuk kinerja guru di MIN 1 Tanggamus berdasarkan hasil observasi dan wawan cara diperoleh data sebagai berikut:

“bahwa guru cenderung hanya sekedar menjalankan tugas semata, artinya sekedar hanya menjalankan tugas sebagai guru bukan sebagai seorang pendidik. Hal ini terbukti dengan ; *pertama*, guru hanya membuat RPP ketika akan ada pemeriksaan saja. *Kedua*, guru belum sepenuhnya mampu membuat rencana pembelajaran dengan segala komponennya, artinya guru hanya meng-*"copy paste"* RPP yang sudah ada saja tanpa ada upaya pengembangan dan penyesuaian dengan kondisi siswa. Demikian pula ketika dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran meskipun guru sudah membuat RPP hanya saja terkadang masih tidak sesuai dengan yang tertuang di dalam RPP”.¹⁸

¹⁷ Samarudin, S.Pd.I, Guru MIN 1 Tanggamus, Wawancara, Tanggal 15 Nopember 2015

¹⁸ Kusairi, S.Pd.I, Kepala MIN 2 Tanggamus, Wawancara, Tanggal 15 Nopember 2015

Dari latar belakang yang dipaparkan di atas, maka penelitian ini berangkat dari masalah tentang belum optimalnya kinerja guru di MIN 2 Tanggamus, meskipun Kepala sekolah sudah melakukan aspek-aspek kepemimpinannya dengan baik, diantaranya adalah memberikan bimbingan, mengarahkan, memotivasi, dan memfasilitasi. Ada kecenderungan dari dewan guru tidak melaksanakan tugas dengan baik sebagaimana mestinya. Diantaranya adalah banyak guru yang mengajar tidak melengkapi perangkat pembelajaran, ada pula guru yang mengajar tidak sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran, dan banyak guru yang tidak aktif dan partisipatif dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam upaya Meningkatkan Kinerja Guru di MIN 2 Tanggamus Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus*.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil survey awal dalam penelitian ini, maka identifikasi permasalahannya adalah :

- a. Kepala sekolah sudah memerintahkan untuk membuat perangkat pembelajaran, tetapi tidak semua guru membuat perangkat pembelajaran.
- b. Kepala sekolah sudah memberikan arahan dan bimbingan, tetapi partisipasi guru terhadap kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi, belum optimal.

- c. Guru dalam pelaksanaan pembelajaran, tidak sesuai dengan apa yang tertuang dalam RPP.
- d. Dalam melakukan evaluasi guru tidak sepenuhnya menjalankan semua unsur evaluasi

2. Batasan Masalah

Mengingat begitu luas permasalahan yang ada maka agar penulisan tesis ini lebih terarah dan tidak terlalu luas pembahasannya, penulis membatasi masalahnya pada :

- a. Kepemimpinan kepala sekolah dan
- b. Kinerja guru di MIN 2 Tanggamus.

C. Rumusan Masalah

Sedangkan yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Tanggamus Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus ?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan diatas, yang secara umum untuk mendeskripsikan, menganalisa, dan mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Tanggamus Kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus.

2. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian yang penulis lakukan, berusaha mendapatkan temuan-temuan yang lebih mendasar dan menyeluruh serta komprehensif sesuai dengan tema penelitian, serta diharapkan dengan hasil penelitian ini akan terungkap bagaimana seharusnya kepala sekolah berupaya agar kinerja guru ada peningkatan, sehingga akan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis :

- a. Bagi pimpinan / kepala sekolah dalam melaksanakan tugas kepengimpinannya, utamanya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.
- b. Bagi tenaga pendidik (guru) agar senantiasa menyadari akan pentingnya peningkatan kinerja sebagai komitmen dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan sekolah.
- c. Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan rujukan untuk penelitian yang sama atau penelitian yang lebih luas pada umumnya.

Sedangkan secara praktis manfaat penelitian ini dapat memunculkan sesuatu yang baru serta menambah wawasan dan pemahaman dalam bidang kepemimpinan khususnya di lembaga pendidikan. Dengan demikian baik secara teoritis maupun praktis manfaat penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dan perilaku bagaimana seharusnya pemimpin sebuah lembaga baik sebagai kepala sekolah itu sendiri, komite sekolah, guru dan karyawan sehingga sumber daya manusia yang ada dapat dioptimalkan agar lebih partisipatif terhadap kegiatan-kegiatan sekolah secara efektif dan efisien.

E. Kerangka Pikir

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa, sehingga tercapailah tujuan dari kelompok itu.¹⁹ Sudarwan Danim mendefinisikan kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.²⁰

Islam memandang bahwa kepemimpinan harus dipegang oleh sosok yang mampu dan dapat menempatkan diri sebagai pembawa obor kebenaran dengan memberi contoh teladan yang baik, karena dia sebagai *uswatun hasanah*.²¹ maka dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin itu dilihat dari perilakunya sehari-hari. Bagaimana cara seorang pemimpin itu memimpin bawahannya dan bagaimana seorang pemimpin memerintah dan menjalankan perannya. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Sementara kinerja merupakan efek logis pegawai (seorang atau sekelompok orang) yang didorong oleh atribusi-atribusi baik yang bersifat internal maupun eksternal. Atribusi yang bersifat internal dihubungkan dengan sifat pegawai itu sendiri, misalnya kepemimpinan, skill, sikap, komitmen, integritas, kematangan,

¹⁹ N.A. Ametembun, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Malang: IKIP Malang, 1975), h. 1

²⁰ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 6

²¹ Khatib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam dan Da'wah*, (Jakarta: Amzah, 2005), h. 74

kesadaran, motivasi, minat, dan lain-lain. Atribusi yang bersifat eksternal atau situasional dihubungkan dengan lingkungan seperti tingkat kesulitan tugas, suasana kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, insentif, organisasi kerja, dan lain-lain. Kedua jenis faktor atribusi inilah yang menentukan kinerja pegawai itu baik atau buruk.

Kinerja pegawai dikaitkan dengan kultur masyarakat Indonesia, dari berbagai pengamatan kondisi empirik yang ada di berbagai organisasi kerja, menunjukkan kecenderungan bahwa sebagian besar pegawai akan rajin bekerja jika pemimpin melihat pegawai bekerja, dan hal sebaliknya terjadi jika pemimpin tidak melihat pegawai bekerja, atau tidak ada di tempat kerja maka kinerja yang ditunjukkan pegawai cenderung kurang produktif, dan hasilnya kurang maksimal. Senada dengan fenomena di atas, masih banyak pegawai bekerja dengan hanya melepas rodi, artinya kerja asal datang dan tiap bulan mengambil gaji, dan kondisi ini menjadi pergunjingan negatif di kalangan masyarakat. Keadaan tersebut dapat dijadikan paradigma empirik bahwa kinerja pegawai terkait erat dengan pemimpin atau kepemimpinan di suatu organisasi kerja, baik pemerintah maupun swasta. Pertanyaannya, mengapa kinerja pegawai kurang baik dan hasil kerjanya rendah jika pemimpin tidak ada di tempat kerja?, bagaimana upaya pemimpin menerapkan kepemimpinannya agar masalah kinerja pegawai di suatu organisasi kerja yang bernuansa kurang baik, kurang produktif, atau hasil kerjanya kurang optimal dapat direduksi sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik dan hasil kerjanya meningkat?

Diketahui bahwa kinerja guru merupakan faktor penting dalam lembaga pendidikan dan perlu terus ditingkatkan, karena indikator keberhasilan dan baiknya suatu lembaga pendidikan adalah dilihat dari baiknya kinerja dan meningkatnya hasil kerja pegawainya (dalam hal ini guru). Untuk meningkatkan kinerja yang baik dan hasil kerja yang meningkat di suatu organisasi kerja, pegawai harus memenuhi persyaratan atau memiliki : (1) keahlian dan kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan, yang meliputi kemampuan komunikasi, kemampuan teknik, kemampuan konseptual, (2) kualitas pribadi yang meliputi mental, fisik, emosi, watak sosial, sikap, komitmen, integritas, kesadaran, serta perilaku yang baik, (3) kemampuan administrasi meliputi kemampuan menganalisis persoalan, memberi pertimbangan, pendapat, keputusan, mengatur sumberdaya, dan berbagai macam kegiatan, lapang dada, sabar, berpartisipasi aktif dalam berbagai aktifitas, dan motivasi yang tinggi.²²

Kinerja pegawai yang baik harus ditopang oleh kualitas profesional dalam melaksanakan tugas. Perwujudan kualitas profesional harus ditopang oleh jiwa profesionalisme sebagai sikap mental pegawai yang senantiasa mendorong dirinya untuk mewujudkan dirinya sebagai pegawai yang profesional. Kualitas profesional ditunjukkan oleh lima indikator, yaitu (1) keinginan untuk selalu menempatkan perilaku yang mendekati standar ideal, (2) meningkatkan, dan memelihara citra profesi, (3) keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan,

²² Ira Diana, *Kinerja Pegawai Perusahaan*, (Jakarta : Bina Aksara, 2003), h. 22

(4) mengejar kualitas dan cita-cita profesi, (5) memiliki kebanggaan terhadap profesi.²³

Berdasarkan uraian di atas maka tulisan ini disusun dengan menawarkan konsep teoritis dan praktis untuk menjawab pertanyaan tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah yang dapat meningkatkan kinerja guru di suatu lembaga pendidikan. Kepemimpinan di suatu lembaga pendidikan harus meliputi hal-hal yang dapat mengatasi kelemahan bawahannya, diantaranya :

1. Pemberian perintah terhadap pegawai
2. Pengarahan terhadap pegawai
3. Bimbingan terhadap pekerjaan pegawai.²⁴

Selanjutnya dari sisi kinerja pegawai yang baik merupakan suatu langkah menuju tercapainya tujuan organisasi. Sehubungan dengan tingkat kinerja guru dalam kegiatan sekolah, setiap guru berada pada tingkat unjuk kerja yang berbeda-beda. Tingkat unjuk kerja akan berdampak pada tingkat partisipasi guru yang digambarkan dalam suatu kontinum dengan rentangan tingkat rendah sampai tinggi. Guru yang mempunyai kinerja tinggi ditunjukkan dengan :

- a. Kemampuan menyusun atau merencanakan program;
- b. Kemampuan melaksanakan program; dan
- c. Kemampuan mengevaluasi pelaksanaan program.²⁵

²³ Surya Abadi, *Kepemimpinan Masa Depan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), h. 32

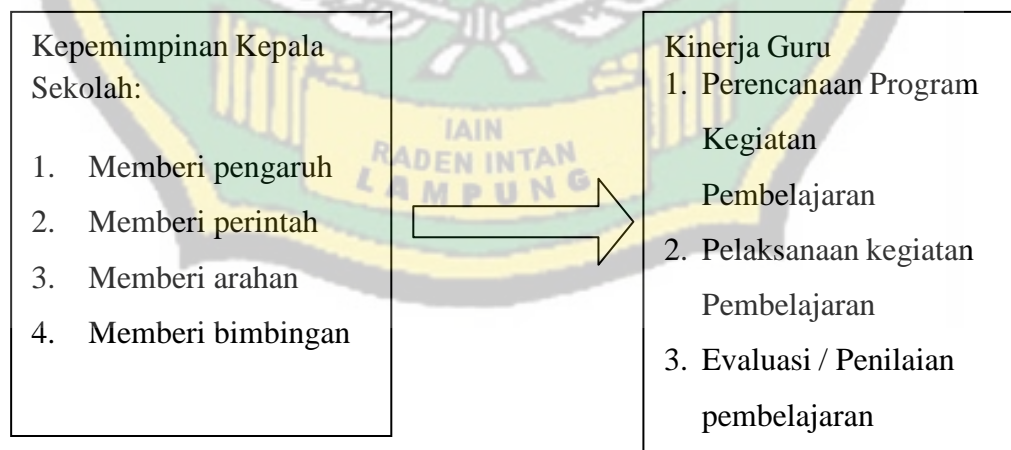
²⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 5

²⁵ Direktorat Jenderal peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta : Depdiknas, 2008), h. 3

Timbulnya permasalahan dalam kinerja disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, komunikasi, dan persepsi negatif guru tentang perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut atas keberlangsungan kegiatan pendidikan di sekolah. Padahal apabila guru memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, komunikasi antar personal terbangun dengan harmonis, dan persepsi negatif terhadap perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pendidikan direduksi menjadi perspsi positif maka dengan sendirinya akan terbangun kinerja yang positif.

Berangkat dari konsep di atas, maka dibuatlah suatu kerangka pikir yang bertujuan memudahkan pemahaman tentang konsep yang digunakan dalam penelitian ini, yakni dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian



DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, *Profesi Keguruan*, (Malang: IKIP Malang, 1997)
- Direktorat Jenderal peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta : Depdiknas, 2008)
- Direktorat Jenderal peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta : Depdiknas, 2008)
- E. Mulyasa, *Implementasi KTSP Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, Cet. III, 2009)
- Gorton, R.A. *School Administration: Challenge and Oportunity for Leadership*, (Dubuque Iowa: MWC Brown Company Publishers. 1976)
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung : CV. Pustaka Setia, Cet I, 2009)
- Ira Diana, *Kinerja Pegawai Perusahaan*, (Jakarta : Bina Aksara, 2003)
- Khatib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam dan Da'wah*, (Jakarta: Amzah, 2005)
- M. Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung : PT Remaja Rosda Karya, Cet. XIII, 2004)
- N.A. Ametembun, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Malang: IKIP Malang, 1975)
- Owens, R.G. *Organizational Behavior in Education*, Englewood Cliffs, (New Jersey: Prentice Hall, Inc. 1991)
- Piet A. Sahertian, *Konsep Dasar Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002)
- Robbins, S.P, *Organization Behavior : Concepts, Controversies, Aplication*, (New Jersey : Prentice Hall, 1998)
- Romli Ardi, *Hand Out Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: PPS UHAMKA, 2001)

Stephen P. Robbins, *Essential of Organizational Behavior*, 5th ed. (San Diego State University) Terj. Oleh : Halida, S.E. Dewi Sartika, S.S. *Prinsip-prinsip Prilaku rganisasi*, (Jakarta : Erlangga, 2002)

Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos*, (Bandung: Alfabeta, 2010)

Surya Abadi, *Kepemimpinan Masa Depan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2003)

Undang- Undang RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta : DPR RI, 2005), Bab II pasal 6

Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002)

Zuhairini, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta : Bumi Aksara, Cet. I, 1992)

