

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan sarana strategis dan efektif dalam usaha mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pendidikan juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia seutuhnya melalui olah hati, olah rasa, dan olah raga, agar dapat menghasilkan manusia yang berilmu, berkarakter, dan berbudaya, sehingga berdaya saing tinggi dalam rangka menghadapi tantangan global. Oleh karena itu, pendidikan harus terus ditingkatkan mutunya agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien

Peningkatan mutu pendidikan harus diawali dengan peningkatan kinerja guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan, yaitu peningkatan mutu sumber daya manusia Indonesia seutuhnya baik secara keilmuan (akademik), maupun kepribadian (karakter) melalui proses pendidikan dan pembelajaran yang berkesinambungan, terarah dan terpadu agar dapat menghasilkan lulusan berkualitas unggul sesuai kompetensi yang dibutuhkan masyarakat dimasa kini dan mendatang.

Peningkatan kinerja guru merupakan syarat utama dalam meningkatkan mutu pendidikan dan menghasilkan mutu lulusan yang unggul. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui berbagai cara antara lain, melalui penerapan manajemen berbasis sekolah (*school base management*) untuk mempermudah Kepala Sekolah dalam melakukan pembaharuan pembinaan dan pengawasan guru secara kreatif, terencana, terarah, dan berkesinambungan, sehingga dapat mendorong tercapainya peningkatan kinerja guru secara efektif dan efisien.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berlangsung sangat cepat, menuntut adanya kinerja guru yang tinggi khususnya dalam mewujudkan proses pembelajaran dengan strategi, metode dan teknik-teknik yang lebih kreatif, inovatif dan menyenangkan bagi para peserta didiknya, karena setiap mata pelajaran mempunyai sasaran kompetensi pembelajaran berbeda, yang pencapaiannya hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kinerja yang baik dalam menentukan dan mengembangkan strategi, metode dan teknik-teknik pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan mata pelajaran masing-masing.

Guru harus mampu memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas. Hal ini karena akan berdampak terhadap pola perilaku belajar para peserta didik dalam mengembangkan potensinya secara optimal. Peserta didik akan mendapat pengalaman pembelajaran yang lebih aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan.

Kinerja guru yang baik dalam melakukan fungsi dan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar profesional dapat menjamin berlangsungnya proses pembelajaran yang bermutu yaitu proses pembelajaran berlangsung secara alamiah dan mampu mendorong peserta didik terlibat langsung secara aktif dalam proses pembelajaran (*active learning*). Oleh karena itu, pengembangan kinerja guru diarahkan pada terwujudnya proses pembelajaran yang berpusat pada peserta didik (*student centered learning*) dan berlangsung secara aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan, sehingga peserta didik merasa lebih bergairah dan dapat meningkatkan motivasi belajarnya khususnya dalam menggali dan mengembangkan lebih lanjut pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan sesuai kompetensi yang diharapkan.

Kinerja guru yang didukung oleh kompetensi pedagogik, motivasi berprestasi dari guru itu sendiri dan kepemimpinan transformasional Kepala Sekolahnya, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas hasil belajar peserta didik. Guru yang memiliki kinerja baik, dapat dilihat dari ketepatan waktu hadir di kelas, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya, serta memiliki keuletan dalam mengusahakan pencapaian tujuan pembelajaran.

Guru yang memiliki kinerja yang baik khususnya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas, dapat melatih peserta didik untuk belajar bekerjasama dengan orang lain, berpikir kritis dan sistematis, taat azas, teliti, dan tanggung jawab, sehingga setelah lulus dari sekolah dapat beradaptasi dan berinteraksi dengan kehidupan masyarakat. Selain itu, guru

yang memiliki kinerja baik dapat bertindak sebagai fasilitator, yaitu memiliki tugas untuk memfasilitasi upaya peningkatan kualitas belajar peserta didik secara terus-menerus melalui proses pengarahan, pembimbingan dan pelatihan yang terarah dan terprogram.

Peningkatan kinerja guru harus terus dilakukan pada masing-masing jenjang pendidikan, agar dapat meningkatkan kualitas lulusan pendidikan untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Sangat diyakini, bahwa sumber daya manusia berkualitas merupakan faktor yang paling menentukan dalam memacu pertumbuhan diberbagai bidang pembangunan. Tersedianya sumber daya manusia berkualitas, akan mendorong bangsa Indonesia untuk mampu mencapai keunggulan dalam menghasilkan karya-karya bermutu, dan mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain di tingkat global.

Sejarah menunjukkan, bahwa faktor yang paling menentukan keberhasilan suatu bangsa bukan karena kekayaan alam yang dimilikinya, melainkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perkembangan yang terjadi setelah akhir perang dunia kedua, yang membuat kawasan Asia Pasifik menjadi salah satu kutub pertumbuhan ekonomi dunia, merupakan bukti sejarah yang tidak dapat diabaikan.

Negara-negara yang kuat dalam kualitas sumber daya manusianya, muncul sebagai negara unggul meskipun hanya memiliki sumber daya alam yang terbatas. Sebaliknya negara yang kualitas sumber daya manusianya tergolong masih rendah, tentu akan menjadi negara yang tertinggal bahkan

akan menimbulkan masalah bagi negara tersebut. Hal ini seperti terjadi di Indonesia, dengan kualitas sumber daya manusianya masih rendah, maka telah menimbulkan tingginya angka kemiskinan masyarakat Indonesia.

Badan Pusat Statistik (BPS)¹, menjelaskan bahwa jumlah penduduk miskin (penduduk dengan pengeluaran per-kapita per-bulan di bawah garis kemiskinan) di Indonesia pada bulan September 2016, mencapai 27,76 juta orang (10,70 persen), berkurang sebesar 0,25 juta orang dibandingkan dengan kondisi Maret 2016 yang sebesar 28,01 juta orang (10,86 persen). Kemudian jika merujuk data Kemendikbud tahun 2015-2016, ternyata ada sekitar 946.013 peserta didik lulus SD yang tidak mampu melanjutkan ke jenjang sekolah menengah pertama (SMP). Sedangkan secara keseluruhan, data dari *United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF)* tahun 2016 menunjukkan sebanyak 2,5 juta anak Indonesia tidak dapat mengenyam pendidikan lanjutan (SMP) dan jutaan lainnya mengalami malnutrisi, kebodohan, kezaliman, penindasan, ketidakadilan di segala bidang, kemerosotan moral, peningkatan tindak kriminal dan patologi sosial terjadi dimana-mana dan menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan masyarakat Indonesia.

Masalah lain yang dihadapi bangsa ini dalam bidang pendidikan adalah masih rendahnya kinerja guru yang berdampak terhadap rendahnya mutu pendidikan nasional pada setiap jenis dan jenjang pendidikan, khususnya pada jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah. Seperti terlihat

¹ Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, *Angka Penduduk Miskin Periode September 2014-Maret 2015*, <https://www.google.co.id> diakses tanggal 11 April 2016

pada rata-rata nilai hasil ujian nasional berbasis komputer (UNBK) tingkat SMP secara nasional pada tiga tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Rata-rata Nilai UNBK SMP/MTs Tingkat Nasional
Sumber: Kemendikbud, 2018

Tahun Pelajaran	Jumlah Sekolah	Rata-Rata Nilai
2015-2016	890 sekolah	65,05
2016-2017	8.882 sekolah	55,51
2017-2018	17.760 sekolah	52,96

Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa mutu pendidikan tingkat SMP/MTs secara nasional dalam kurun waktu tiga tahun terakhir tampak terus menurun. Rendahnya mutu pendidikan nasional tersebut, menunjukkan masih rendahnya kinerja guru dalam mengelola dan melaksanakan pembelajaran di sekolah. Selain itu, juga dapat dilihat dari jumlah lulusan perguruan tinggi yang memperoleh kesempatan kerja sebagaimana dilansir Harian Kompas² sampai dengan bulan Agustus 2016, sebanyak 14,57 juta (12,24%) dari 118,41 juta orang yang bekerja. Sementara itu, tenaga kerja berpendidikan tinggi yang menganggur mencapai 787.000 (11,19%) dari total 7,03 juta penganggur. Sementara itu, indeks daya saing Indonesia 2016 memburuk dan turun ke posisi 41 dari 138 negara. Pada tahun sebelumnya, Indonesia berada di ranking ke 37. Adapun, indeks pengembangan sumber daya manusia pada tahun 2015 lalu berada di posisi 110 dari 185 negara.

² Harian Kompas, Agustus, 2016

Rendahnya daya saing sumber daya manusia Indonesia ini, merupakan bukti nyata masih rendahnya kinerja guru. Padahal guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan proses pencerdasan anak bangsa dan peningkatan kualitas pendidikan nasional. Sangat disadari, bahwa kinerja guru secara nasional masih memiliki masalah besar, karena guru belum mampu menunjukkan kompetensi yang memadai pada bidangnya masing-masing, seperti terlihat pada hasil uji kompetensi guru (UKG) yang telah dilaksanakan secara nasional pada tahun 2016, yakni sebagai berikut:

Tabel 2
Rata-rata Nilai Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG)
Tingkat Nasional Tahun 2016
Sumber: Kemendikbud, 2016

No.	Provinsi	Rata-rata Nilai UKG	No.	Provinsi	Rata-rata Nilai UKG
1	DI. Yogyakarta	6,702	18	Sulawesi Selatan	5,255
2	Jawa Tengah	6,330	19	Sumatra Utara	5,243
3	DKI Jakarta	6,258	20	Nusa Tenggara Barat	5,238
4	Jawa Timur	6,075	21	Gorontalo	5,231
5	Bali	6,012	22	Jambi	5,225
6	Bangka Belitung	5,907	23	Sumatra Selatan	5,203
7	Jawa Barat	5,897	24	Kalimantan Tengah	5,178
8	Sumatra Barat	5,837	25	Sulawesi Utara	5,165
9	Kepulauan Riau	5,817	26	Sulawesi Tenggara	5,114
10	Kalimantan Selatan	5,693	27	Nusa Tenggara Timur	5,034
11	Banten	5,590	28	Sulawesi Barat	5,015
12	Kaltim	5,574	29	Sulawesi Tengah	5,013
13	Riau	5,521	30	Papua Barat	4,947
14	Bengkulu	5,413	31	Papua	4,909
15	Kalimantan Barat	5,399	32	Aceh	4,838
16	Lampung	5,398	33	Maluku	4,738
17	Kalimantan Utara	5,278	34	Maluku Utara	4,479
Rerata Nasional					5,427

Rata-rata nilai hasil uji kompetensi guru (UKG) secara nasional, dari tiga puluh empat provinsi yang mencapai batas minimal sesuai ketentuan Kemendikbud yaitu 5,5 hanya ada 13 provinsi selebihnya di bawah 5,5. Sedangkan “rata-rata hasil uji kompetensi guru (UKG) SMP swasta umum maupun Islam Kota Depok tahun 2016 mencapai 5,467”.³

Keadaan kompetensi guru yang rendah ini, tentu akan mempengaruhi tingkat kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan menghasilkan mutu lulusannya yang tinggi. Padahal kinerja guru merupakan tolok ukur yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan, karena jika kinerja guru rendah, maka proses pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi tidak akan berjalan secara maksimal.

Penelitian ini mencoba untuk mengkaji fenomena yang terjadi pada guru-guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta yang pada umumnya cenderung mengajar hanyalah sebuah rutinitas tanpa adanya pengembangan inovasi dan kreativitas dalam mengajar, sehingga guru belum mampu dalam menciptakan suasana pembelajaran aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan yang berpusat pada peserta didik dan berbasis kontekstual yang berkearifan lokal. Fenomena yang tampak bahwa sebagian guru berprinsip dalam melaksanakan tugas mengajarnya hanya untuk menggugurkan kewajiban yaitu menyelesaikan tugas mengajar sebagaimana yang ditetapkan oleh kepala sekolah. Guru belum benar-benar termotivasi untuk berprestasi dalam melaksanakan tugas mengajarnya, hanya sedikit guru yang mampu

³ Dinas Pendidikan Kota Depok, *Data Hasil UKG Tahun 2017*.

memperhatikan pertumbuhan dan perkembangan karakter siswa, mendidik adab dan sopan santun, melakukan bimbingan belajar kepada siswa, seperti melakukan remedial dan pengayaan materi ajar, serta berusaha merancang dan menciptakan kegiatan pembelajaran yang inovatif, kreatif dan menyenangkan bagi peserta didiknya.

Berdasarkan studi pendahuluan terhadap guru-guru SMP swasta di wilayah Kota Depok, diperoleh beberapa informasi yang didapat dari hasil penilaian kinerja guru (PKG) oleh Kepala Sekolah dalam supervisi akademik dan pengawas sekolah di wilayah Dinas Pendidikan Kota Depok, yakni bahwa guru-guru SMP swasta di wilayah Kota Depok sebagian besar kinerjanya di bawah standar dengan rentang nilai antara 61-75 (katagori cukup), berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, Reformasi dan Birokrasi (MENPANRB) No. 16 Tahun 2009 yang mengklasifikasikan nilai kinerja yaitu nilai 91-100 kategori amat baik (kinerja di atas standar), 76-90 kategori baik (kinerja sesuai standar), 61-75 kategori cukup (kinerja dibawah standar) 51-60 katagori sedang (kinerja tidak diterima). Fenomena tersebut di atas, dan ditambah catatan pengawas sekolah maupun kepala sekolah bahwa guru-guru hanya melakukan pekerjaan rutinitas saja, guru cenderung menggunakan metode ceramah dalam mengajarnya dan belum mampu menghasilkan kualitas lulusan yang memuaskan telah berdampak pada tingkat kepercayaan masyarakat untuk menyekolahkan putra putrinya ke SMP swasta.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi berkaitan dengan permasalahan kinerja guru SMP swasta dan dikuatkan dengan data kepala sekolah maupun pengawas sekolah, maka peneliti melakukan survey pendahuluan lebih lanjut terhadap 30 orang guru SMP swasta dari tiga sekolah di wilayah Kota Depok pada tanggal 6 sampai dengan 9 Februari 2017 melalui angket yang berisi indikator-indikator kinerja guru, dan nilai oleh kepala sekolah. Rekapitulasi hasil penilaian kepala sekolah tentang kinerja tiga puluh orang guru tersebut menunjukkan: (1) guru yang tidak mengembangkan silabus sebanyak 37%, (2) tidak membuat analisis minggu efektif 39%, (3) tidak membuat prota dan prosem 40%, (4) tidak membuat pemetaan SI/KD 50%, (6) tidak membuat RPP 40 %, (7) tidak membuat perhitungan KKM 53 % dan (8) yang tidak menyiapkan alat peraga 74 %.

Dilihat dari sisi kesiapan terhadap kegiatan pokok yang seharusnya direncanakan sebelum pelaksanaan proses pembelajaran berlangsung, ternyata masih jauh dari standar yang diharapkan, karena belum semua guru memiliki kesadaran dan kemauan untuk melakukan perencanaan kegiatan pembelajaran dengan baik. Padahal kegiatan perencanaan pembelajaran bagi seorang guru adalah merupakan sebuah keniscayaan dan merupakan salah satu indikator kualitas kinerja guru yang bersangkutan.

Kemudian, bila dilihat dari sisi pelaksanaan pembelajaran di kelas, belum seluruh guru melaksanakan aspek-aspek pelaksanaan pembelajaran sebagaimana mestinya. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi hasil penilaian kinerja ketiga puluh orang guru oleh kepala sekolah yang menunjukkan data-

data yakni: (1) tidak membawa perangkat pembelajaran 43%, (2) tidak mengajar sesuai dengan urutan dalam RPP 237%, (3) tidak melaksanakan pengkondisian kelas 53%, (4) tidak membangkitkan semangat peserta didik 23%, (5) tidak melaksanakan strategi, metode dan tehnik mengajar sesuai dengan materi dan potensi peserta didik 37 %, dan (6) tidak menggunakan alat peraga pembelajaran 73%

Memperhatikan prosentase efektivitas pelaksanaan kegiatan pembelajaran sebagaimana di atas, menunjukkan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran masih tergolong rendah, sehingga perlu dicari akar masalahnya dan ditemukan solusinya. Kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran sangat perlu ditingkatkan, untuk mencapai taraf penguasaan belajar siswa yang baik. Oleh karena itu, guru dituntut mampu merangsang keterlibatan siswa dalam proses belajar mengajar dengan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, bertindak sebagai pendidik, dan penyesuaian model pembelajaran dengan kondisi siswa.

Kemudian, mengamati kegiatan evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan guru, juga tampak bahwa guru-guru belum melaksanakan aspek-aspek evaluasi pembelajaran dengan benar, yakni (1) yang tidak membuat jadwal evaluasi pembelajaran 27%, (2) tidak mensosialisasikan jadwal evaluasi pembelajaran 17%, (3) tidak membuat kisi-kisi soal 53%, (4) tidak melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai jadwal 67%, (5) tidak mengkoreksi hasil evaluasi pembelajaran 7%, (6) tidak membagikan hasil evaluasi pembelajaran kepada peserta didik 70%, dan (7) tidak melakukan analisis hasil evaluasi

pembelajaran 83%. Prosentase efektivitas pelaksanaan kegiatan evaluasi pembelajaran tersebut di atas, juga menunjukkan masih tergolong rendah, sehingga diyakini akan berdampak terhadap rendahnya mutu hasil belajar peserta didik di sekolah.

Berdasarkan data dan fakta-fakta tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan baik dilihat dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan guru SMP swasta di wilayah Kota Depok, ternyata menunjukkan kualitas kinerja guru yang masih rendah. Rendahnya kinerja guru tersebut, tentu dapat berimplikasi terhadap rendahnya mutu pendidikan, baik secara keilmuan (akademik), maupun kepribadian (karakter). Menurut Bertens⁴ mutu pendidikan dari sisi kepribadian dan moral juga masih memperhatikan, terjadinya peristiwa-peristiwa meresahkan masyarakat yang melibatkan para peserta didik dan remaja pada umumnya seperti membolos, tawuran pelajar, kekerasan, kecanduan narkoba, perilaku sex yang menyimpang bahkan perkosaan dan pembunuhan yang melibatkan para pelajar merupakan bukti rendahnya mutu pendidikan Indonesia.

Rendahnya mutu pendidikan secara akademik yang diakibatkan oleh rendahnya kinerja guru, secara sampel dapat terlihat nilai rata-rata empat mata pelajaran yang di ujian nasionalkan pada jenjang SMP Negeri dan Swasta di wilayah Kota Depok dalam kurun waktu lima tahun pelajaran

⁴ Bertens, K., *Etika*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2000. h. 20

terakhir, yang belum mencapai target yang diharapkan yaitu 7,50, yakni seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3
Rata-rata Nilai Ujian Nasional (UN) SMP Negeri dan Swasta
Kota Depok Tahun 2013-2014 s.d 2017-2018

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Depok

No.	Mata Pelajaran	Rata-rata Nilai UN				
		2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
1.	B. Indonesia	60,78	66,03	73,72	69,43	66,16
2.	Bahasa Inggris	60,74	48,80	67,92	57,10	52,22
3.	Matematika	60,13	41,68	64,36	52,13	40,88
4.	IPA	60,31	46,31	59,99	55,48	46,35
Rata-rata		60,49	50,71	66,50	58,54	51,40

Tabel 4
Rata-rata Nilai Ujian Nasional (UN) SMP Swasta
Kota Depok Tahun 2013-2014 s.d 2017-2018

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Depok

No.	Mata Pelajaran	Rata-rata Nilai UN				
		2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
1.	B. Indonesia	59,86	65,81	72,52	68,56	65,61
2.	Bahasa Inggris	59,74	48,5	66,8	56,25	51,55
3.	Matematika	58,8	40,71	63,59	51,23	40,16
4.	IPA	59,04	45,72	58,92	54,76	45,75
Rata-rata		59,36	50,19	65,46	57,7	50,77

Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa perolehan nilai rata-rata Ujian Nasional murni SMP Negeri dan Swasta di Kota Depok tahun pelajaran 2013-2014 sampai dengan tahun pelajaran 2017-2018 masih jauh dari yang diharapkan, bahkan pada tahun terakhir terjadi penurunan yang signifikan.

Sedangkan berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai rata-rata hasil ujian nasional khusus SMP swasta baik swasta umum maupun swasta Islam di Kota Depok baik SMP swasta umum maupun swasta Islam ternyata lebih rendah dari gabungan swasta dengan negeri. Ini artinya kualitas pendidikan di SMP swasta di Kota Depok masih lebih rendah dari SMP Negeri.

Fakta-fakta di atas, menjelaskan bahwa telah terjadi kesenjangan antara kenyataan (*das sollen*) dengan yang diharapkan (*das sein*), karena target nilai rata-rata Ujian Nasional yang dijadikan indikator keberhasilan pembangunan pendidikan Kota Depok yaitu 75,00 belum tercapai.

Kesenjangan tersebut di atas, tentu harus dicari faktor-faktor penyebabnya, agar memudahkan dalam menentukan solusi terbaik, yaitu tercapainya pembangunan pendidikan di Kota Depok dengan tingkat kualitas pendidikan yang tinggi. Faktor-faktor penyebab kesenjangan dapat bersumber dari unsur kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah, dan bisa juga bersumber dari unsur guru sebagai pelaksana teknis pendidikan di sekolah. Unsur kepala sekolah terlihat dari hasil penilaian kinerja kepala sekolah (PKKS) oleh Tim Pengawas sekolah tentang pelaksanaan peningkatan kinerja guru yang menjadi bawahannya, yang menunjukkan bahwa dari 184 sekolah swasta ada 92 sekolah yang memiliki nilai di bawah standar dengan kategori nilai “cukup”, 14 sekolah dengan kategori nilai “sedang”, dan 2 sekolah dengan nilai kategori “kurang”.

Tanpa mengabaikan unsur kepala sekolah dan peran unsur-unsur lain, unsur guru terutama yang berkaitan dengan faktor kinerja guru dapat dianggap sebagai faktor utama yang paling menentukan terhadap meningkat atau menurunnya kualitas hasil belajar peserta didik, khususnya di pada tingkat SMP/MTs di Kota Depok.

Hal ini sesuai dengan peran dan fungsi guru yaitu sebagai “pengajar”, pendidik” dan pembimbing”, maka guru senantiasa mampu menunjukka pola tingkah laku yang diharapkan dalam berbagai interaksinya, baik dengan peserta didik, sesama guru, maupun dengan staf yang lain. Dari berbagai kegiatan interaksi belajar mengajar, guru dapat dipandang sebagai sentral dan ujung tombak pengemban amanah mulia yaitu mencerdaskan kehidupan anak bangsa. Tanpa kinerja yang baik, mustahil guru dapat melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dan berinteraksi dengan baik bersama peserta didiknya, dan akhirnya mampu meningkatkan hasil belajar peserta didik secara optimal.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan data dan fakta-fakta sebagaimana telah diungkapkan dalam latar belakang masalah di atas, menunjukkan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik dan pengajar tampak masih rendah, seperti ditunjukkan pada mutu pendidikan yang bersifat *tangibel* maupun *intangibel* baik dalam skala lokal maupun nasional.

Oleh karena itu, perlu diidentifikasi, pokok-pokok masalahnya terutama yang berhubungan dengan faktor kinerja guru, yakni sebagai berikut:

Berdasarkan data dan fakta-fakta sebagaimana telah diungkapkan dalam latar belakang masalah di atas, menunjukkan bahwa kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik dan pengajar tampak masih rendah, seperti ditunjukkan pada mutu pendidikan yang bersifat *tangibel* maupun *intangibel* baik dalam skala lokal maupun nasional. Oleh karena itu, perlu diidentifikasi, pokok-pokok masalahnya terutama yang berhubungan dengan faktor kinerja guru, yakni sebagai berikut:

1. Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah sangat penting, karena kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan mampu secara efektif mempengaruhi, mendorong dan memberikan kesempatan kepada guru-guru, untuk berpartisipasi secara optimal dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. sehingga diduga kepemimpinan transformasional kepala sekolah berhubungan dengan kinerja guru.
2. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan seorang guru dalam mengelola proses pembelajaran peserta didik. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik mampu melakukan tugas dan tanggung jawabnya yaitu memberikan layanan pendidikan kepada peserta didik secara optimal, oleh karena itu, dapat diduga bahwa kompetensi pedagogis memiliki hubungan dengan kinerja guru.

3. Motivasi berprestasi merupakan dorongan pada diri guru untuk mencapai kesuksesan dalam melakukan tugas pembelajaran dengan prestasi yang lebih baik dari prestasi orang lain. Motivasi berprestasi akan berdampak pada hasil pembelajaran yang dilakukannya kepada siswa. Oleh karenanya, motivasi berprestasi dapat diduga mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja guru
4. Penerapan penghargaan dan hukuman merupakan usaha dalam mendisiplinkan guru, sehingga apabila dilaksanakan secara konsisten terhadap guru akan bermuara pada peningkatan kinerja guru. Oleh sebab itu penerapan penghargaan dan hukuman dapat diduga berpengaruh pada kinerja guru.
5. Pendapatan (*salary*) yang layak akan memberikan kenyamanan bagi guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga guru akan lebih sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya karena tidak lagi dibebani dengan tuntutan kebutuhan yang akan berdampak pada kurang maksimalnya kinerja guru.
6. Perencanaan karir (*career planning*) guru sangat dibutuhkan oleh guru dalam memastikan harapan dan cita-citanya, karena perencanaan karir guru akan mampu memotivasi guru untuk bekerja dengan optimal. Dengan demikian, perencanaan karir guru dapat diduga sangat berdampak terhadap peningkatan kinerja guru.
7. Sarana prasarana sekolah sangat menunjang pada berhasilnya tujuan pendidikan di sekolah, karena dengan sarana dan prasarana yang memadai kegiatan proses belajar mengajar akan lebih efektif dalam mencapai tujuan

yang diharapkan, sehingga akan sangat menunjang terhadap peningkatan kinerja guru.

8. Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan hal yang tidak terpisahkan dari pengelolaan pendidikan, karena dengan adanya sistem informasi manajemen, maka akan mempermudah dan mempercepat dalam pelaksanaan tata kelola sekolah dengan kualitas yang lebih baik, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Dari keseluruhan faktor-faktor yang telah diidentifikasi tersebut di atas, faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi, diduga sebagai faktor yang paling berhubungan dengan kinerja guru. Hal ini karena kepala sekolah sebagai atasan langsung guru memiliki kewenangan memberikan instruksi dan terlibat secara terus menerus menggerakkan dan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya khususnya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dapat berjalan secara efektif. Kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi guru merupakan faktor internal pada diri guru yang berhubungan dengan kinerjanya.

C. Pembatasan Masalah

Setelah dilakukan identifikasi masalah sebagaimana diuraikan di atas, maka penelitian dibatasi pada masalah kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang diduga berhubungan langsung dengan tiga faktor penting yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi

pedagogis dan motivasi berprestasi guru itu sendiri. Oleh karena itu fokus masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada masalah kinerja guru dalam hubungannya dengan tiga faktor lain yaitu: kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogis dan motivasi berprestasi guru.

Ketiga faktor tersebut di atas dalam praktiknya sangat berhubungan langsung dengan upaya guru melakukan tugas-tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik dan pelaksana pembelajaran di kelas untuk mengembangkan potensi peserta didik secara optimal. Faktor kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogis dan motivasi berprestasi guru merupakan faktor-faktor yang bersentuhan langsung dengan kinerja guru.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang, indentifikasi dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan menjadi rumusan masalah penelitian yang akan diuji kebenarannya, yakni sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi pedagogis dengan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru?

4. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kompetensi pedagogis secara bersama-sama dengan kinerja guru?
5. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru?
6. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi pedagogis dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru?
7. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogis dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan upaya-upaya guna meningkatkan kinerja guru dengan mengidentifikasi kekuatan-kekuatan hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru.
2. Kekuatan hubungan antara kompetensi pedagogis dengan kinerja guru.
3. Kekuatan hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru.
4. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kompetensi pedagogis secara bersama-sama dengan kinerja guru.
5. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru.

6. Kekuatan hubungan antara kompetensi pedagogis dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru.
7. Kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogis dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan data dan informasi empirik baik secara teoritis maupun pragmatis yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen pendidikan. Adapun kegunaan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan (*manfaat*) yang berarti dalam:

- a. Menemukan sintesa-sintesa baru tentang variabel kinerja guru, Kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik, dan motivasi berprestasi.
- b. Pengembangan khasanah ilmu pengetahuan yang relevan, terutama pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan pada umumnya, dan kinerja guru.
- c. Memperkuat maupun membatalkan terhadap teori-teori yang telah ada, serta menemukan teori-teori baru yang bermanfaat sebagai bahan

kajian dan referensi dalam melakukan diskusi, pembahasan dan pengujian terhadap temuan-temuan dalam penelitian berikutnya.

- d. Pengembangan referensi bagi penulisan karya-karya ilmiah, khususnya yang berkaitan dengan kinerja guru dalam kaitannya dengan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, termasuk penulisan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*) yang saat ini sedang dianjurkan untuk para guru.

2. Kegunaan Secara Pragmatis

Secara pragmatis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat yang bermakna, sebagai berikut:

- a. Menemukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi.
- b. Sebagai sumbangan informasi bagi para kepala sekolah dalam menyelesaikan masalah kinerja guru melalui teori yang ditemukan dalam penelitian ini, terutama yang berkaitan dengan penerapan kepemimpinan transformasional, kompetensi pedagogis dan motivasi berprestasi, sehingga dapat memberikan implikasi terhadap peningkatan mutu pendidikan baik secara lokal maupun nasional.
- c. Sebagai masukan kepada para guru dalam meningkatkan kinerjanya melalui pemahaman kepemimpinan transformasional kepala sekolah, peningkatan kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi.

- d. Sebagai sumbangan informasi bagi Kepala Dinas Pendidikan Kota Depok dalam pengembangan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi pedagogik dan motivasi berprestasi untuk meningkatkan kinerja guru.
- e. Sebagai sumbangan informasi penyelenggara sekolah swasta (Yayasan), dalam rangka peningkatan kinerja guru, dan tenaga kependidikan lainnya (Tata Usaha Sekolah, Laboran, Pustakaawan).
- f. Sebagai sumbangan informasi praktis bagi para peneliti dalam bidang pendidikan, pemerhati dan praktisi pendidikan lainnya yang gemar membaca hasil-hasil penelitian untuk menambah wawasan ilmiah.
- g. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dimanfaatkan oleh para pembuat kebijakan dalam bidang pendidikan mulai dari tingkat bawah sampai kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam membuat keputusan tentang kebijakan-kebijakan pendidikan khususnya yang ada relevansinya dengan hasil penelitian ini. Walaupun demikian, hasil penelitian ini bukan satu-satunya yang dapat dijadikan acuan dalam pembuatan keputusan tentang kebijakan strategis, taktis maupun teknis dalam bidang pendidikan.