

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini perkembangan dalam berbagai bidang kehidupan demikian cepatnya, salah satunya dalam bidang pendidikan. Sehubungan dengan hal tersebut, khususnya di Indonesia, sangatlah diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, mempunyai daya saing, dan dapat diandalkan.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan bagi warga negaranya, pemerintah Indonesia giat melakukan berbagai macam kegiatan dan menyediakan segala fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No. 14 tahun 2005, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Selanjutnya, Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan

menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya suatu bangsa yang maju. Betapapun besarnya sumber daya alam (SDA) serta modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah tujuan pembangunan bangsa dapat tercapai. Boleh dikatakan, suatu bangsa tidak akan dapat mencapai kemajuan secara maksimal tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul dan berkualitas. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, strategi, dan tujuan kelembagaan. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, melakukan strategi yang tepat, dan mencapai tujuannya, sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan pengajaran, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil yang dicapai. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman serta mengikuti perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan yang mengiringinya. Perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan sekolah yang secara langsung akan dirasakan oleh para siswa atau orang tua mereka. Berbagai usaha telah dilakukan untuk mencapai kinerja guru yang lebih baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten

dan optimal di bidangnya. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Sekolah Kristen Gamaliel adalah salah satu sekolah di Bandung yang ikut memberikan perhatian mendalam terhadap dunia pendidikan. Sekolah ini berdiri pada tahun 1984 dan saat ini telah melayani pendidikan dari tingkat TK sampai dengan SMA.

Sekolah Kristen Gamaliel memposisikan diri sebagai sekolah Kristen yang berdasarkan keilmuan dengan biaya terjangkau tetapi terus memberikan pelayanan yang maksimal dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan dapat diandalkan. Hal-hal di sekolah yang saat ini masih belum maksimal dalam pelaksanaannya sedang terus diperbaiki dan dikembangkan termasuk diantaranya kinerja dari para guru.

Menurut Mulyasa (2009 : 98) kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2002 : 10) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat : 1) jujur, 2) percaya diri, 3) tanggung jawab, 4) berani mengambil resiko dan keputusan, 5) berjiwa besar, 6) emosi yang stabil, 7) teladan.

Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.

Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif.

Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan juga selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya,

kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Dalam kasus pada Sekolah Kristen Gamaliel Bandung yang sedang terus berusaha untuk memperbaiki diri dan lebih meningkatkan kinerja guru, banyak hal yang perlu ditingkatkan. Melalui jajak pendapat yang telah dilakukan kepada para siswa didapatkan data bahwa tidak sedikit di antara para siswa yang mengeluhkan perilaku para guru ketika mereka mengajar di dalam kelas. Mulai dari semangat para guru ketika mengajar sampai kepada proses penyampaian materi yang diajarkan. Akibatnya banyak di antara para siswa yang tidak maksimal dalam menerima pelajaran-pelajaran yang disampaikan. Kinerja guru yang tidak maksimal ini secara tidak langsung berhubungan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Jajak pendapat dilakukan terhadap 27 siswa SMP dan 27 siswa SMA (putra dan putri secara acak) mewakili tingkat-tingkat yang lainnya. Hasil jajak pendapat bentuk kinerja guru yang tidak maksimal menurut para siswa ditampilkan pada tabel di bawah ini. Setiap siswa diperbolehkan untuk menyampaikan lebih dari 1 pendapat.

Tabel 1.1

**Hasil Jajak Pendapat Bentuk Kinerja Guru Yang Tidak Maksimal Menurut
Para Siswa**

NO	BENTUK KINERJA GURU YANG TIDAK MAKSIMAL MENURUT SISWA	JUMLAH SISWA YANG MENYAMPAIKAN	PROSENTASE
1	Cara mengajar kurang dimengerti	19	20,2 %
2	Mengajar tidak tenang (terburu – buru)	14	15,0 %
3	Emosi berlebihan	11	11,7 %
4	Tidak mau repot dalam mengajar padahal hal tersebut merupakan kewajiban guru	10	10,6 %
5	Kurang membuat siswa semangat dalam belajar	18	19,1 %
6	Sebagian guru kurang menguasai materi	2	2,1 %
7	Kurang serius dalam mengajar	9	9,6 %
8	Tidak mau menjadi pendengar yang baik	3	3,2 %
9	Pengelolaan waktu terhadap siswa dalam proses belajar mengajar kurang baik	6	6,4 %
10	Penguasaan kelas kurang baik	2	2,1 %
TOTAL		94	100 %

Sumber : Jajak Pendapat Yang Diikuti 54 Siswa-Siswi SMPK dan SMAK

Gamaliel

Gambar 1.1

Diagram Batang Jajak Pendapat



Selain itu tingkat kehadiran guru dan ketepatan waktu ketika hadir di sekolah yang kurang baik menjadi permasalahan lain yang perlu mendapatkan perhatian. Ketidakhadiran guru dan keterlambatan ketika hadir di sekolah jelas membuat para siswa dan orang tua kecewa apalagi jika terjadi berulang kali. Siswa pun secara tidak langsung akan dirugikan karena target penyampaian materi menjadi tidak tercapai. Data ketidakhadiran guru-guru di tingkat SMP dan SMA dalam kurun waktu 6 bulan terakhir dapat dilihat pada dua tabel di bawah ini.

Tabel 1.2

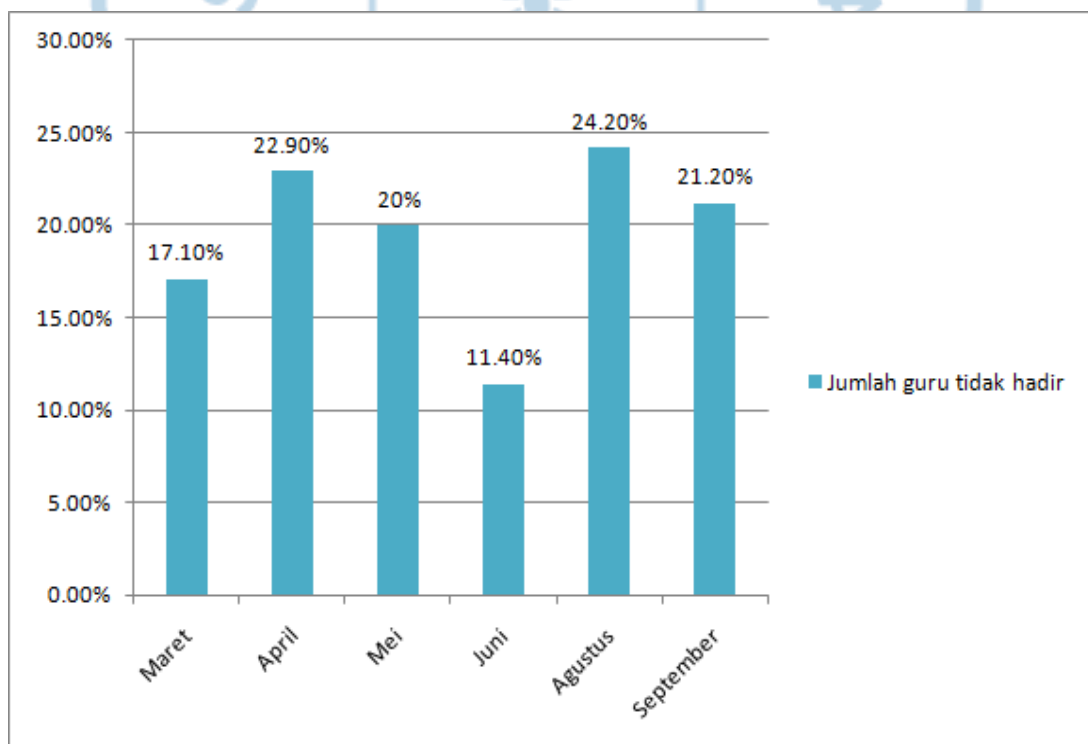
Prosentasi Ketidakhadiran Guru SMP

No	Ket	Bulan						Rata- Rata
		Maret	April	Mei	Juni	Agust	Sept	
1	Hari kerja Efektif	25	25	22	17	25	25	
2	Jumlah guru tidak hadir	17,1%	22,9%	20,0%	11,4%	24,2%	21,2%	19,5%

Sumber : Tata Usaha SMP Kristen Gamaliel

Gambar 1.2

Diagram Batang Prosentasi Ketidakhadiran Guru SMP



Tabel 1.3

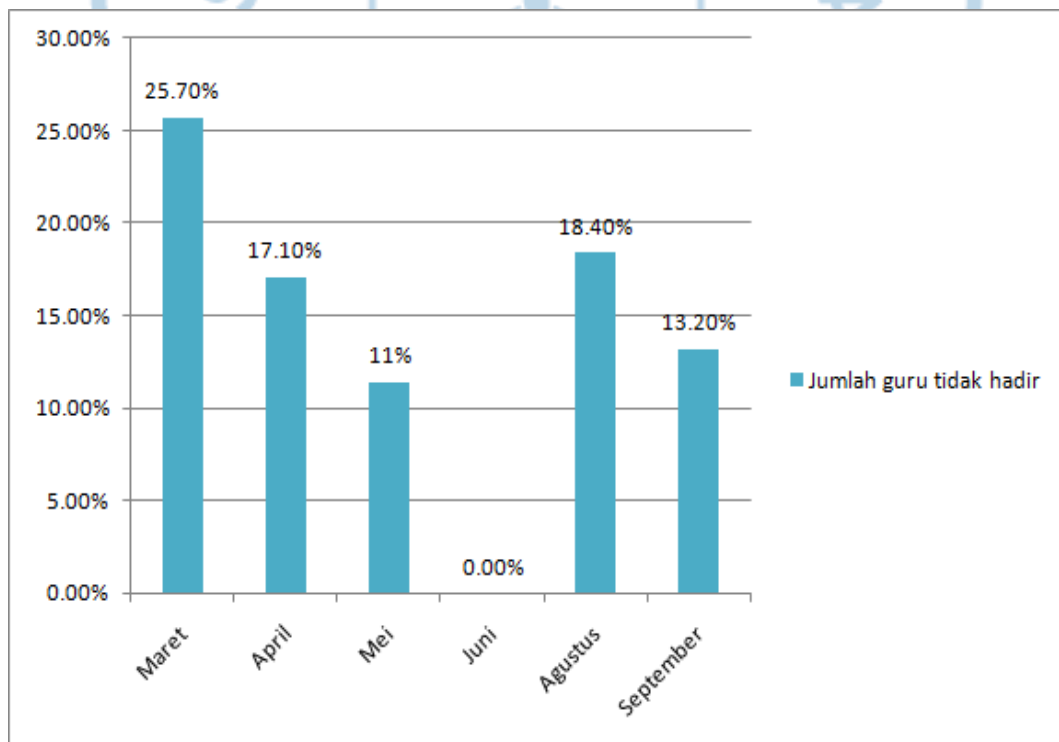
Prosentasi Ketidakhadiran Guru SMA

No	Ket	Bulan						Rata- Rata
		Maret	April	Mei	Juni	Agust	Sept	
1	Hari kerja Efektif	25	25	22	17	25	25	
2	Jumlah guru tidak hadir	25,7%	17,1%	11,4%	0,00%	18,4%	13,2%	14,3%

Sumber : Tata Usaha SMA Kristen Gamaliel

Gambar 1.3

Diagram Batang Prosentase Ketidakhadiran Guru SMA



Jika kita memperhatikan tabel di atas, prosentase jumlah guru yang tidak hadir dalam setiap bulannya sebagian besar di bawah 25%. Sekilas tampaknya bukan merupakan masalah besar tetapi sesungguhnya hal tersebut dapat membawa pengaruh yang buruk bagi para siswa. Siswa menjadi terlantar karena gurunya absen. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku guru yang tidak hadir di sekolah karena malas atau kurang bertanggung jawab. Proses pembelajaran secara langsung akan terhambat sehingga akibatnya para siswa tidak akan mendapatkan ilmu secara optimal. Dari jumlah keseluruhan ketidakhadiran guru-guru di SMP dan SMA selama kurun waktu 6 bulan tersebut diperoleh data bahwa sebanyak 98 % alasan ketidakhadiran guru dapat diterima dengan pemberitahuan sebelumnya sedangkan sisanya sebanyak 2 % tidak dapat diterima karena alasan yang tidak masuk akal.

Pada tahap inilah peran kepemimpinan kepala sekolah diperlukan. Kepala sekolah harus bertindak tegas terhadap pelanggaran yang terjadi, agar semua komponen yang ada dalam sekolah memberikan pelayanan yang optimal kepada para siswa.

Perilaku para guru tersebut bukan tidak mungkin disebabkan oleh berbagai hal yang tidak nyaman yang dirasakan oleh mereka sehingga mempengaruhi kinerja mereka di sekolah. Dalam keseharian di sekolah, para guru sangat membutuhkan sosok pemimpin yang mau melayani, dapat menjalankan *servant leadership*, dan dapat mendukung mereka dalam tugas tanggung jawab yang menjadi kewajiban mereka sebagai guru serta mampu memberikan solusi ketika mereka menemui satu atau sejumlah permasalahan yang dihadapi di sekolah.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja guru, lingkungan kerja pun merupakan salah satu faktor yang harus menjadi perhatian, karena faktor lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru.

Lingkungan kerja adalah: “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibenarkan” (Tesis Nur Haryani, 2006).

Lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat menentukan terhadap kinerja guru mulai dari fasilitas yang mereka dapatkan dari pihak yayasan sampai kepada lingkungan sekolah yang ada di sekeliling mereka yang tentunya harus aman dan nyaman. Dengan lingkungan kerja yang baik dan mendukung terhadap proses belajar mengajar di sekolah, kinerja para guru pun akan semakin meningkat pula. Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak mendukung, kinerja guru pun tidak akan maksimal.

Sehubungan dengan uraian di atas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis membuat judul penelitian “ Pengaruh *Servant Leadership* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru di Sekolah Kristen Gamaliel Bandung “.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana *servant leadership* kepala sekolah di Sekolah Kristen Gamaliel Bandung?
- 2) Bagaimana lingkungan kerja di Sekolah Kristen Gamaliel Bandung?
- 3) Bagaimana kinerja guru-guru di Sekolah Kristen Gamaliel Bandung?
- 4) Bagaimana pengaruh *servant leadership* dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru-guru di Sekolah Kristen Gamaliel Bandung?

1.3. Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui *servant leadership* kepala sekolah di Sekolah Kristen Gamaliel Bandung.
- 2) Untuk mengetahui lingkungan kerja di Sekolah Kristen Gamaliel Bandung.
- 3) Untuk mengetahui kinerja guru-guru di Sekolah Kristen Gamaliel Bandung.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru-guru di Sekolah Kristen Gamaliel Bandung.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan akan memberi manfaat sebagai berikut :

- 1) Memberi masukan pada guru pada umumnya dan yayasan pada khususnya.
- 2) Dengan penelitian ini semoga bermanfaat sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya.
- 3) Bagi pembaca untuk menambah ilmu pengetahuan.

