

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen adalah tenaga atau kekuatan yang memimpin, memberi petunjuk dan mengarahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.¹ Dengan manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan. Dengan manajemen yang baik, maka sebuah institusi pendidikan akan dapat berkembang secara optimal sebagaimana diharapkan. Manajemen pendidikan di Indonesia merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembangunan Sumber Daya Manusia. Menurut Djam'an Satori menjelaskan bahwa manajemen pendidikan adalah keseluruhan proses kerja sama dengan memanfaatkan semua sumber personel dengan materil yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah di tetapkan secara efektif dan efisien.² Berdasarkan pengertian tersebut menyiratkan bahwa manajemen pendidikan sebagai seluruh proses kegiatan bersama dalam bidang pendidikan dengan mendaya gunakan semua sumber daya yang ada yang dikelola untuk mencapai tujuan pendidikan.

Oleh karena itu, hal penting yang harus dipertimbangkan bagi sebuah institusi pendidikan adalah adanya tenaga administrator pendidikan yang

¹ Millon Brown, *Effective Work of management* (New York: The Macmillan Company, 1960)

² Djam'an Satori. *Materi kuliah dasar-dasar Administrasi pendidikan*. Jakarta: PPs UPI. November 2008.

profesional. Dalam pengelolaan administrasi pendidikan, diperlukan kualitas personil yang memadai, dalam arti penempatan orang yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan untuk kinerja yang efektif dan efisien. Faktor manajemen merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan efek terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan merupakan ruh yang menjadi sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang berkaitan dengan kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik secara individu maupun sebagai kelompok.

Sekolah atau lembaga pendidikan secara umum adalah sebuah masyarakat kecil yang menjadi wahana pengembangan peserta didik di mana aktivitas di dalamnya adalah proses pelayanan jasa. Peserta didik datang untuk mendapatkan pelayanan, sementara kepala sekolah, guru, dan tenaga lain adalah para profesional yang terus menerus berinovasi memberikan pelayanan yang terbaik untuk kemajuan sekolah.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah,

pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Sardiman mengemukakan bahwa “guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan”.³ Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang

³ Sardiman, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005) h. 125.

melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Kepala sekolah diharapkan dapat menyusun program sekolah yang efektif, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan membangun unjuk kerja personel sekolah serta dapat membimbing guru melaksanakan proses pembelajaran dengan kemampuan profesional manajemen pendidikan. Kepala sekolah senang tiasa berinteraksi dengan guru dan bawahannya, memonitor dan menilai kegiatan mereka sehari-hari. Rendahnya kinerja guru harus diidentifikasi penyebabnya. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja seorang guru. Pada kondisi semacam ini, kepala sekolah memegang peranan penting, karena dapat memberikan iklim yang memungkinkan guru berkarya dengan penuh semangat. Kepala sekolah harus dapat membangun dan mempertahankan kinerja guru yang positif dengan keterampilan manajerial yang dimiliki dengan demikian bahwa peran dan keterampilan manajerial kepala sekolah sangat penting dalam menentukan kinerja guru.

Istilah kinerja guru menunjukkan pada suatu keadaan dimana guru-guru di suatu sekolah secara sungguh-sungguh melakukan hal-hal yang terkait dengan tugas mendidik dan mengajar di sekolah. Kesungguhan kerja yang di maksud terlihat dengan jelas dalam usaha merencanakan program pengajarnya dengan baik, teratur, disiplin masuk kelas dengan menyajikan materi pengajaran dan membimbing kegiatan belajar siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa dengan tertib/teratur serta setia dan taat menjalankan atau menyelesaikan kegiatan sekolah lainnya tepat waktu.

Fenomena atau observasi awal yang terjadi di SMPN 22 Konawe Selatan menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah belum teraplikasi dengan baik, ini terlihat dari kinerja guru di sekolah tersebut belum maksimal. Hal ini terlihat dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik, masih terdapat guru yang belum menyiapkan perangkat pembelajaran pada saat mengajar seperti rencana proses pembelajaran (RPP) sehingga pembelajaran tidak terfokus pada materi yang di ajarkan. Beberapa guru mengajar tidak sesuai latar belakang pendidikannya (disiplin ilmunya) sehingga materi yang dijelaskan akan jauh dari yang seharusnya. Adapun guru yang tidak disiplin dalam mengajar hal ini di tandai dengan terlambat masuk kelas dan keluar pada saat bel belum berbunyi. Namun tidak sedikit bertanggung jawab terhadap tugasnya sebagai pendidik.⁴

Adanya guru yang mempunyai karakteristik berbeda-beda tersebut tentu akan berdampak pada kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja yang baik dan positif tentu akan mendukung dan mempercepat proses pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, begitu pula sebaliknya bila terdapat guru yang menunjukkan kinerja yang buruk tentu akan menjadi penghambat dan memperlambat proses pencapaian tujuan pendidikan.⁵ Inilah yang menarik dan menjadi perhatian penulis untuk ingin mengetahui lebih jelas tentang kinerja guru yang sebenarnya terjadi di SMPN 22 Satu Atap Konawe Selatan.

⁴ Hasil Wawancara Dengan Siswa SMPN Satu Atap 22 Konawe Selatan pada tanggal 6 april 2016

⁵ Hasil Wawancara Dengan Guru SMPN 22 Satu Atap Konawe Selatan Pada Tanggal 6 April 2016

Selain itu, berdasarkan kajian teoritis sebagaimana terdeskripsi di atas, ada beberapa alasan yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini. *Pertama*, kemajuan di bidang pendidikan membutuhkan administrator dalam hal ini pemimpin yang mampu mengelola satuan pendidikan dan mampu meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. *Kedua*, persepsi masyarakat selama ini memosisikan guru sebagai kunci utama keberhasilan atau kegagalan pendidikan. Padahal, seorang guru hanyalah salah satu komponen dalam satuan pendidikan di sekolah. Selain guru, kepala sekolah adalah pihak pemegang peranan tidak kalah penting. *Ketiga* Kajian empiris dengan tema ini menarik untuk dilakukan mengingat perkembangan ilmu dan teori manajemen, khususnya manajemen pendidikan, yang berjalan dengan pesat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, penulis terdorong dan tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keterampilan manajerial kepala sekolah Terhadap kinerja Guru di SMPN Satu Atap 22 Konawe Selatan”

B. Batasan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dibatasi pada keterampilan manajerial kepala sekolah yang terkhusus pada kepala sekolah dan kinerja guru di SMPN Satu Atap 22 Konawe selatan.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah di SMPN Satu Atap 22 Konawe Selatan?
2. Bagaimanakah Kinerja Guru di SMPN Satu Atap 22 konawe selatan?
3. Apakah Keterampilan manajerial Kepala Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SMPN Satu Atap 22 Konawe Selatan?

D. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui keterampilan manajerial kepala sekolah di SMPN 22 Satu Atap Konawe Selatan.
2. Untuk mengetahui kinerja guru di SMPN Satu Atap 22 Konawe Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN Satu Atap 22 Konawe Selatan.

E. Kegunaan Penelitian

- 1) Kegunaan secara teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang pendidikan maupun manajemen yang berkaitan dengan keterampilan manajerial kepala sekolah dan kinerja guru.

- 2) Kegunaan secara praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Bagi kepala sekolah dapat digunakan sebagai input dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah, ini erat kaitannya dengan peningkatan kinerja guru.
- b. Bagi guru sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerjanya sebagai tenaga pendidik
- c. Bagi peneliti sendiri sebagai bahan penelitian, menambah wawasan tentang ilmu manajemen kepala sekolah dan sarana mempersiapkan diri untuk turun dalam dunia kerja.
- d. Bagi peneliti berikutnya sebagai bahan referensi dalam topik yang relevan.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini:

1. Keterampilan manajerial kepala sekolah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemahiran atau kecakapan yang dimiliki kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang manajer.
2. Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil pencapaian setiap guru dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik di sekolah dan tugas tambahan lain yang diberikan kepala sekolah.

G. Hipotesis

Bertolak dari rumusan masalah diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN Satu Atap 22 Konawe Selatan

dengan asumsi bahwa semakin meningkat keterampilan manajerial kepala sekolah maka semakin baik kinerja guru untuk melaksanakan tugasnya.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Hakikat Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah

1. Konsep Keterampilan Manajerial

Secara etimologi istilah keterampilan berasal dari bahasa Inggris yaitu “*skill* yang artinya adalah kemahiran atau kecakapan.”¹ Secara terminologis “Keterampilan adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kompetensi pekerjaan dan hasilnya dapat diamati.”²

Menurut Gordon dalam Satria, keterampilan adalah “kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.”³ Sedangkan menurut Nadler, keterampilan adalah “kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas.”⁴ Menurut Dunnatte, keterampilan adalah “kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang di dapat.”⁵

Keterampilan pada hakikatnya merupakan kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cepat yang membutuhkan kemampuan dasar. Orang harus mempunyai kemampuan dalam bentuk

¹ Subliyanto, *Keterampilan manajerial kepala sekolah* (online) http://www.subliyanto.id/2011_01_01_archive.html. Diakses tanggal 28/03/2016

² *Ibid*

³ Satria, *Pengertian keterampilan dan jenisnya*, (online) <http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2197108-pengertian-keterampilan-dan-jenisnya/>, diakses tanggal 13 april 2016

⁴ *Ibid*

⁵ *Ibid*