

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tujuan pendidikan nasional yang diamanatkan dalam pembukaan undang-undang dasar tahun 1945 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pemerintah didukung oleh pasal 31 UUD 1945, ayat 3 menyebutkan: pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dalam undang-undang. Serta didukung oleh pasal 31 ayat 5 menyebutkan: pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menunjang tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia. Menurut PP Nomor 74 Tahun 2008, Pemerintah membentuk suatu sistem pendidikan nasional yang terdiri dari beberapa bentuk tingkatan lembaga pendidikan yaitu (1) Taman Kanak-Kanak/Bustanul Atifal, (2) Sekolah Dasar /Madrasah Ibtidaiyah, (3) Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah, (4) Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah, (5) Perguruan Tinggi. Dengan adanya sistem pendidikan nasional diharapkan dapat mewujudkan tujuan pendidikan nasional Republik Indonesia. Sekolah dalam perannya untuk mencapai perannya untuk mencapai tujuan pendidikan juga dipengaruhi oleh kurikulum pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan sarana prasarana.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk pendidikan kejuruan. Berdasarkan pasal 15 UU Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Pendidikan kejuruan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan serta keterampilan kerja bagi peserta didik agar dapat bekerja dengan baik. Dengan tujuan tersebut, maka guru diharapkan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik agar dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing di dunia kerja.

Guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Guru sebagai pendidik profesional memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih dan mengarahkan peserta didik. Dalam melaksanakan tugasnya guru harus memiliki kompetensi agar menghasilkan kinerja yang baik. UU Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 tentang Guru dan Dosen mengatur tentang kewajiban guru, meliputi: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; memelihara dan memupuk persatuan dan

kesatuan bangsa (Depdiknas, 2006:17). Lebih lanjut diperinci lagi pada pasal 8 UU no 14 tahun 2005, menyebutkan: Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidikan sehat jasmani rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan nasional.

Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Supardi (2013:45) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. kinerja guru menurut Muhlisin (2008:26) adalah kemampuan yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Seorang guru dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila guru tersebut telah mencapai kriteria-kriteria yang ditetapkan. kriteria ini merupakan suatu pedoman atau acuan untuk mengetahui apakah seorang guru tersebut telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan juga untuk mengetahui apakah kinerjanya bersifat baik atau tidak. Jika seorang guru telah mempunyai kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, maka guru tersebut dianggap mempunyai kinerja yang baik dan bias melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik pula. Guru dalam proses pembelajaran di kelas dipandang dapat memainkan peran penting terutama dalam membantu peserta didik untuk membangun sikap positif dalam belajar, membangkitkan rasa ingin tahu, mendorong kemandirian dan menciptakan kondisi-kondisi untuk sukses dalam belajar. Kinerja dan kompetensi guru memikul tanggung jawab utama dalam

transformasi orientasi peserta didik dari tidak tahu menjadi tahu, dari ketergantungan menjadi mandiri, dari tidak terampil menjadi terampil, dengan metode-metode yang mampu membuat peserta didik dapat lebih aktif dalam proses belajar. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2005 tentang Badan Standar Nasional Pendidikan (BNSP) ditegaskan bahwa pendidik (guru) harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini. Sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas) Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Guru dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Dalam konteks tersebut berarti penilaian atas kinerja guru berdasarkan atas ke-empat kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. 1) Kompetensi pedagogik berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat aspek moral, emosional, dan intelektual; 2) Kompetensi kepribadian berkaitan dengan kemantapan dan integrasi kepribadian guru; 3) Kompetensi sosial berkaitan dengan komunikasi, kerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan; 4) Kompetensi profesional berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Tugas guru tidaklah mudah, selain harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, seorang guru juga harus melaksanakan kewajibannya. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat yang telah mempercayai sekolah dan guru untuk membina

anak didik. Kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti guru yang bekerja sambil di luar profesinya sebagai guru. Hal ini mengundang berbagai pertanyaan tentang profesionalisme guru dalam menjalankan kewajibannya. Pada dasarnya guru mempunyai potensi yang cukup tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Namun pada kenyataannya potensi yang dimiliki guru untuk meningkatkan kinerjanya tidak bisa berjalan dengan baik karena adanya pengaruh dari berbagai faktor.

Menurut Mulyasa (2009:139), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya adalah: a) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), b) Pendidikan, c) Manajemen, d) Jaminan sosial, kualitas Sarana prasarana, dan teknologi, e) Kesempatan berprestasi. Mulyasa (2009:145) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Supriadi dalam Mulyasa (2009:24) menyatakan erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik. Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang mempunyai peranan penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksana program pendidikan di sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah bertugas mengatur

semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik peserta didik. Tugas kepala sekolah menurut Mulyasa (2009:98) adalah kepala sekolah sebagai *educator*, manajer, administrator, *supervisor*, *leader*, *innovator*, dan motivator. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Dalam upaya peningkatan kinerja guru maka setiap kepala sekolah harus memiliki kompetensi, menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah yaitu: 1) Kompetensi kepribadian, 2) Kompetensi manajerial, 3) Kompetensi kewirausahaan, 4) Kompetensi supervisi, dan 5) Kompetensi sosial.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang berpengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah diharapkan dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan.

Sifat-sifat yang harus dimiliki kepala sekolah sebagai pemimpin menurut Mulyasa (2009:115) adalah:

- 1) Jujur

Pemimpin yang baik harus mempunyai kejujuran yang tinggi baik kepada diri sendiri maupun bawahan.

- 2) Percaya diri

Pemimpin yakin atas kemampuan dirinya sendiri serta memiliki pengharapan yang realistis, bahkan ketika harapannya tidak terwujud masih tetap berpikiran positif dan menerimanya.

3) Tanggung jawab

Pemimpin mampu menjalankan tugas dan kewajibannya.

4) Berani mengambil resiko dan keputusan

Pemimpin mampu mengambil keputusan secara cepat, tegas, dan tepat.

5) Berjiwa besar

Pemimpin mau membuka hati, pikiran dan diri untuk menerima kritik dan saran.

6) Emosi yang stabil

Pemimpin dengan emosi yang stabil akan menunjang pencapaian lingkungan sosial yang rukun, damai, dan harmonis.

7) Teladan

Pemimpin jadi teladan, baik dalam berpikir, berucap maupun berperilaku.

Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Selain dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah, kinerja guru juga dipengaruhi oleh pengalaman diklat (pendidikan dan pelatihan). Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia.

Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan suatu institusi atau orang biasanya disatukan menjadi diklat (Notoadmodjo, 2003:28). Pendidikan dan pelatihan bagi seorang guru tidak akan bisa untuk berhenti dilaksanakan, karena dalam profesinya dihadapkan dengan perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) dan perubahan zaman. Pelatihan didefinisikan sebagai usaha yang sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep atau cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja. Pengalaman dalam pelatihan dapat diperoleh dari pendidikan yang merupakan suatu bagian yang tidak terpisahkan dari seorang individu dan merupakan investasi yang terpadu pada diri seseorang dalam interaksinya secara efektif dengan lingkungan sosial kemasyarakatan sekitar. Sebagai salah satu indikator penunjang kompetensi profesional profesi guru, pengalaman dalam pelatihan dapat diidentifikasi sebagai faktor penting yang turut berpengaruh. Pelatihan biasanya diasosiasikan pada upaya mempersiapkan seseorang dalam melaksanakan suatu peran atau tugas, biasanya dalam dunia kerja. Pelatihan juga dapat dipantau sebagai elemen khusus atau output dari proses pendidikan yang lebih umum.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:129), mengartikan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Disiplin guru adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan

sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Dengan memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi maka akan tercermin besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang baik akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Hal tersebut mencerminkan bahwa disiplin kerja yang baik sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan observasi diperoleh informasi bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya kurang optimal. Indikasi-indikasi yang dapat menurunkan kinerja guru, diantaranya kurang maksimal dalam membuat kerangka KBM (Kegiatan Belajar Mengajar), masih kurangnya kerutinan pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) setiap kali mengajar, selain itu masih terdapat guru yang kurang memperhatikan penggunaan metode yang tepat, penggunaan media dalam pembelajaran yang kurang optimal, guru kurang inisiatif untuk membuat media yang menarik sesuai materi pembelajaran. Agar mampu mengoptimalkan kinerjanya, guru dituntut mempunyai kompetensi dan salah satu cara untuk meningkatkan kompetensinya yaitu dengan seringnya mengikuti diklat baik yang diadakan oleh Diknas maupun mandiri. Namun yang didapati penulis sebagian besar guru jarang mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari Diknas. Aspek kedisiplinan merupakan faktor penting untuk menunjang kinerja guru, apabila diperhatikan dari hal kedisiplinan, keberangkatan dan kepulangan guru sudah dirasa cukup, namun untuk pemanfaatan sarana dan prasarana masih rendah.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja guru masih kurang optimal. Sejalan dengan ditemukannya fenomena tersebut, Diknas Wonogiri terus berupaya mengadakan pelatihan-pelatihan bagi guru dan mengikutsertakan guru dalam seminar. Sekolah sebagai lembaga yang berinteraksi langsung dengan guru juga menetapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja berdasarkan hasil penelitian Hernowo Narmodo dan M. Farid (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Hidayati (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi, dan pengalaman diklat berpengaruh terhadap kinerja guru. Enueme and Egwunyenga (2008), hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pelaku instruksional kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, faktor kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman diklat (pendidikan dan pelatihan), dan disiplin kerja guru dipandang memiliki peranan bagi kinerja guru akuntansi. Hal ini mendorong penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengalaman Diklat (Pendidikan dan Pelatihan), dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi di SMK Swasta Program Bisnis dan Manajemen Se-Kabupaten Wonogiri”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

- 1) Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman diklat dan disiplin kerja guru terhadap kinerja Guru Akuntansi di SMK Swasta Program Bisnis dan Manajemen Se-Kabupaten Wonogiri?
- 2) Adakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru Akuntansi di SMK Swasta Program Bisnis dan Manajemen Se-Kabupaten Wonogiri?
- 3) Adakah pengaruh pengalaman diklat terhadap kinerja Guru Akuntansi di SMK Swasta Program Bisnis dan Manajemen Se-Kabupaten Wonogiri?
- 4) Adakah pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja Guru Akuntansi di SMK Swasta Program Bisnis dan Manajemen Se-Kabupaten Wonogiri?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman diklat dan disiplin kerja guru terhadap kinerja Guru Akuntansi di SMK Swasta Program Bisnis dan Manajemen Se-Kabupaten Wonogiri.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja Guru Akuntansi di SMK Swasta Program Bisnis dan Manajemen Se-Kabupaten Wonogiri.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman diklat terhadap kinerja Guru Akuntansi di SMK Swasta Program Bisnis dan Manajemen Se-Kabupaten Wonogiri.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja Guru Akuntansi di SMK Swasta Program Bisnis dan Manajemen Se-Kabupaten Wonogiri.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1) Manfaat Teoritis

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi di perguruan tinggi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

2) Manfaat praktis

a. Bagi guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam upaya pembinaan dan pengembangan guru secara efektif sehingga mendukung pencapaian tujuan program pendidikan.

- c. Bagi peneliti lain dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.