

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang pesat mengakibatkan munculnya kompetisi global yang kian hari semakin terasa dampaknya terhadap berbagai aktivitas kehidupan dalam masyarakat. Keadaan inilah yang menuntut setiap manusia untuk mengembangkan setiap potensi yang ada pada dirinya sehingga bisa dikatakan sebagai sumber daya manusia yang berkualitas.

Pada era globalisasi ini pendidikan menjadi sangat penting dan harus menduduki posisi tertinggi yang mampu bergerak lugas dalam menghadapi tantangan zaman, serta mampu mengambil kesempatan pada peluang yang ada.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki potensi tinggi dibutuhkan upaya yang bertahap dan berkesinambungan, yaitu melalui sistem pendidikan baik formal maupun nonformal, mulai dari pendidikan dasar samapai kepada pendidikan tinggi. Adanya bekal pendidikan yang dimiliki akan menimbulkan semangat dan mampu bersaing secara kompetitif untuk menghadapi persaingan yang tentunya semakin keras dan ketat dalam berbagai sudut aktifitas kehidupan manusia.

Seiring dengan era globalisasi yang berdampak pada berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, tugas dan peran guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan menjadi sangat penting, sehingga menuntut semua guru

agar mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedang berkembang dalam kehidupan masyarakat.

Dalam dunia pendidikan, peserta didik merupakan objek yang akan dikembangkan potensinya sehingga bisa menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam Undang – Undang RI No. 20 Tahun 2003 “Tentang Sistem Pendidikan Nasional”, menyatakan bahwa :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kapa Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia,sehat, berilmu,dan bertanggung jawab.

Dalam pengembangan potensi peserta didik tentunya dibutuhkan pendidikan yang bermutu sehingga apa yang menjadi tujuan pendidikan dapat tercapai. Pendidikan diaktakan memiliki kualitas yang bermutu selalu dikaitkan pada kualitas guru dalam menjalankan kewajiban dan perannya di sekolah.

Menurut Mulyasa (dalam Supardi, 2014:7), “bahwa keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran”.

Dalam konteks ini maka dibutuhkan guru yang profesional dalam kinerjanya. Kinerja guru merupakan perwujudan kerja yang dilakukan guru yang menjadi dasar penilaian terhadap kualitas guru.

Guru atau pengajar merupakan suatu profesi profesional dimana dituntut untuk terus berupaya semaksimal mungkin dalam menjalankan tugasnya dengan

mengembangkan profesionalismenya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Supardi (2014) dalam bukunya yang berjudul *Kinerja Guru*, menyatakan bahwa “guru yang memiliki kinerja adalah guru yang memiliki kecakapan pembelajaran, wawasan keilmuan yang mantap, wawasan sosial yang luas, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya”.

Keberhasilan pendidikan ditentukan oleh semangat kerja guru yang terjun langsung dalam proses belajar mengajar. Semangat kerja dapat timbul karena adanya dorongan yang disebut motivasi. Motivasi berkaitan dengan bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar terpacu untuk berkerja optimal sehingga tujuan pun dapat dicapai. Faktor – faktor yang memengaruhi kinerja guru seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya (Asf & Mustofa, 2013:160).

Menurut Pratiwi (2013:84), menyatakan bahwa kinerja guru juga dipengaruhi faktor – faktor eksternal diantaranya adalah persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja guru tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah dituntut memiliki etos kerja yang tinggi yang siap membangun sekolah demi mewujudkan mutu pendidikan yang berkualitas. Kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah. Dengan demikian pengertian kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar

mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2011:81-82).

Melalui observasi awal dan wawancara yang dilakukan di SMA Negeri 1 Lumban Julu, Kab Toba Samosir dengan guru sebanyak 42 orang. Pada observasi tersebut penulis melihat bahwa di sekolah tersebut kinerja guru – guru masih rendah. Beberapa guru belum mampu menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP). Selain itu, beberapa guru jumlah jam mengajarnya belum memenuhi jam wajib, yaitu 24 jam. Lebih lanjut dijelaskan bahwa ada guru yang kehadirannya untuk mengajar tidak mencapai target sebagaimana tertera dalam kurikulum. Hal ini terlihat bahwa masih ada beberapa guru yang datang terlambat ke sekolah untuk melaksanakan tugasnya, tidak masuk mengajar dengan alasan sakit, ada urusan keluarga misalnya pesta.

Disamping itu, guru kurang kreatif dalam menciptakan suasana belajar yang menarik dan nyaman. Penggunaan alat peraga masih terlihat sangat kurang bahkan tidak menggunakan alat peraga sama sekali. Berdasarkan pengamatan di lapangan masih ada guru yang meninggalkan kelas lalu bercerita di kantor atau di kantin sementara siswa di kelas ribut dan tidak belajar.

Informasi lain yang ditemukan di lapangan adalah kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap kinerja guru karena seringkali kepala sekolah meninggalkan sekolah dengan alasan tertentu. Kepala sekolah juga kurang menjalin komunikasi yang baik dengan guru sehingga guru merasa kurang diperhatikan. Kurangnya pengawasan kepala sekolah kepada guru saat melaksanakan tugas membuat beberapa guru kurang maksimal dalam

melaksanakan tugasnya. Bagi guru yang malas mengajar kurang diberi motivasi sehingga guru menjadi kurang bersemangat dalam mengajar. Selain itu, kurangnya fasilitas belajar yang disediakan sekolah menjadi alasan guru untuk tidak melaksanakan tugasnya secara maksimal.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa kinerja guru SMA N. 1 Lumban Julu masih rendah atau bermasalah. Guru yang seyogyanya menjadi ujung tombak dalam lembaga pendidikan menjadi ergeser fungsi secara perlahan. Guru masih kurang memahami profesinya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA NEGERI 1 Lumban Julu Kabupaten Toba Samosir T.A 2018/2019”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja guru – guru di SMA NEGERI 1 Lumban Julu masih rendah.
2. Beberapa guru belum mampu menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP).
3. Guru kurang kreatif dalam menciptakan suasana belajar yang menarik dan nyaman.
4. Kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap kinerja guru karena seringkali kepala sekolah meninggalkan sekolah dengan alasan tertentu.

5. Kurangnya pengawasan kepala sekolah kepada guru saat melaksanakan tugas.
6. Kurangnya fasilitas belajar yang disediakan sekolah menjadi alasan guru untuk tidak melaksanakan tugasnya secara maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari penafsiran yang lebih luas, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti sehingga penelitian ini lebih terarah. Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini ditujukan kepada guru-guru di SMA NEGERI 1 Lumban Julu Kabupaten Toba Samosir, agar dapat diketahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA NEGERI 1 Lumban Julu Kabupaten Toba Samosir.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA NEGERI 1 Lumban Julu Kabupaten Toba Samosir?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA NEGERI 1 Lumban Julu Kabupaten Toba Samosir ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA NEGERI 1 Lumban Julu Kabupaten Toba Samosir ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA NEGERI 1 Lumban Julu Kabupaten Toba Samosir.
2. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA NEGERI 1 Lumban Julu Kabupaten Toba Samosir.
3. Untuk Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA NEGERI 1 Lumban Julu Kabupaten Toba Samosir.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Kepala sekolah

Sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi kepala sekolah dalam mengaplikasikan kepemimpinan dan manajemen dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Bagi Guru

Sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi guru dalam meningkatkan kualitas kinerja.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk perkembangan karya ilmiah di masa yang akan datang.