

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang menghambat pembangunan dan perkembangan perekonomian nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan yang formal, informal maupun nonformal mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan tertinggi. Menurut Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan (Rachmawati, 2013).

Guru merupakan salah satu faktor yang memberikan peran penting dalam usaha pembentukan sumberdaya manusia yang potensial dalam pembangunan pendidikan. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara tenaga pendidik dengan peserta didik. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/

pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah (Karweti, 2010).

Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kinerja dapat diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Masalah kinerja saat ini menjadi sorotan berbagai pihak seperti kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satu bentuk perhatian pemerintah kepada pendidikan adalah telah dilaksanakannya anggaran pendidikan 20% dari dana APBN yang dicantumkan dalam Perpres Nomor 107 Tahun 2017. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar – benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal.

Untuk mengoptimalkan kinerjanya guru harus memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kinerja tinggi, guru akan berusaha menunjukkan hasil prestasi yang tinggi pula demi meningkatkan kualitas mengajarnya sehingga mutu pembelajaran di sekolah lebih baik. Salah satu hasil unjuk kerja kinerja guru adalah bagaimana dia menyiapkan tugas pokoknya di sekolah. Seorang guru harus mampu menyusun perencanaan pembelajaran dengan baik karena diharapkan dengan perencanaan yang baik maka pembelajaran pun dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Penggunaan metode, media pembelajaran dan strategi yang digunakan harus mampu menarik

perhatian siswa sehingga siswa dapat memahami pembelajaran dengan lebih mudah. Dan kinerja guru akan terlihat dari kemampuannya dalam melakukan evaluasi hasil belajar siswa. Guru dapat menentukan pembelajaran yang dilakukan sudah optimal atau belum.

Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Kinerja guru akan menjadi optimal jika diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, budaya sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Menurut Pidarta (1997 : 55) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: a) Kepemimpinan kepala sekolah, b) Budaya/ Iklim sekolah, c) Harapan-harapan, dan d) Kepercayaan personalia sekolah.

Banyak riset yang menyatakan bahwa kinerja guru akan meningkatkan produktivitas dan efektifitas sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Koster pada tahun 2002 seperti yang dikutip oleh Komariah dan Triatna (2008:51) mengidentifikasi bahwa salah satu sub variabel penentu efektifitas sekolah adalah karakteristik guru. Dengan kemampuan mengajar yang baik akan memberikan kontribusi terhadap efektifitas sekolah. Maka untuk meningkatkan mutu pendidikan, diperlukan guru – guru yang memiliki kinerja tinggi dalam mengajar, yang menganggap mengajar adalah sebuah kewajiban bagi seorang guru untuk mencerdaskan anak bangsa.

Syarifudin Yunus (dosen Universitas Indraprasta PGRI) mengatakan data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) 2016 memperlihatkan pendidikan di Indonesia hanya menempati peringkat 10 dari 14 negara

berkembang sedangkan komponen paling penting dalam pendidikan yaitu guru menempati urutan 14 dari 14 negara berkembang di dunia (news.detik.com).

Hal senada juga dikatakan Bimo Joga Sasongko dalam harian beritasatu.com 2018, bahwa hasil penelitian JPPI menunjukkan indeks kualitas pendidikan di Indonesia masih dibawah Pilipina. Dan hasil survey Programme for International Student Assessment (PISA) juga menunjukkan posisi Indonesia diurutan 64 dari 72 negara.

Keberhasilan pendidikan di sekolah tidak hanya ditentukan oleh guru tetapi berbagai faktor, antara lain kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja. Kepemimpinan 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 (Mulyasa 2004:25). Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan membentuk lingkungan belajar yang sehat sehingga pada akhirnya akan mendorong pengembangan profesionalitas guru sebagai bagian pemberdayaan sumber daya sekolah dan pada akhirnya guru yang profesional adalah guru yang mampu berinovasi dalam merancang dan menemukan strategi – strategi pembelajaran yang bermakna dan berpusat kepada siswa, strategi pembelajaran yang bukan saja memudahkan

siswa dalam memahami konteks pelajaran, melainkan juga memudahkan guru dalam mengajar.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi 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 fungsinya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang - orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Kepala sekolah harus menetapkan kebijakan dan target dengan mendasarkan pada kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki sekolahnya. Dengan demikian pemberdayaan sekolah menuju sekolah yang efektif haruslah ditempuh melalui operasional manajemen yang dikelola oleh kepala sekolah yang profesional.

Tugas Kepala sekolah dalam kaitannya dengan manajemen tenaga kependidikan di sekolah bukanlah pekerjaan yang mudah, karena tidak hanya mengusahakan tercapainya tujuan sekolah, tetapi juga tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki instrument pengelolaan tenaga kependidikan seperti daftar absensi, daftar urut kepangkatan, daftar riwayat hidup dan daftar riwayat pekerjaan untuk membantu kelancaran pendidikan di sekolah yang dipimpinnya. Sesuai dengan ini Mulyasa (2007:158) berpendapat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, jajaran pimpinan pada dinas pendidikan termasuk kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan

masing-masing, yang sangat mempengaruhi para kinerja tenaga kependidikan dilingkungan kerjanya masing-masing. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah dan tujuannya. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan budaya kerja guru yang akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru untuk mencapai kualitas pendidikan masing - masing sekolah.

Sebagai pemimpin tertinggi di sekolahnya, kepala sekolah harus bisa memperhatikan kebutuhan dan perasaan guru agar selalu terjaga. Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim sekolah. Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Menurut Mardiyoko et al.(2013:85) dalam Madjid (2016:7) bahwa ciri – ciri kinerja guru yang belum optimal dapat dilihat antara lain : (1) suka mangkir kerja, (2) meninggalkan jam mengajar sebelum waktunya habis, (3) malas bekerja, (4) banyaknya keluhan guru, (5) rendahnya prestasi kerja, (6) rendahnya kualitas pengajaran, (7) indisipliner. Kondisi inilah yang membuat tidak kondusifnya bagi kemajuan sekolah padahal kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena langsung atau tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan dilapangan melalui observasi dan wawancara kepada wakil kepala sekolah dan guru menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah. Terutama dalam hal mempersiapkan pembelajaran dikelas. Mulai dari perencanaan hingga evaluasi pembelajaran belum dilakukan sesuai dengan yang seharusnya. Padahal untuk persiapan rencana pembelajaran saat ini tidak terlalu sulit seperti dahulu. Dalam kurikulum 13 ini guru hanya dituntut untuk melakukan pengembangan perencanaan pembelajaran yang sudah ditetapkan pemerintah sesuai dengan kondisi fisik dan sosial disekolah. Namun kenyataan dilapangan mulai dari prota, prosem, silabus, RPP hingga KKM hanya sebuah pemberkasan formalitas yang dikumpulkan diakhir tahun dengan mengcopy-paste yang sudah ada. Berarti jelas proses pembelajaran dikelas hanya dilakukan sebagai sebuah rutinitas belaka, mengajar dengan apa adanya tanpa persiapan metode, media dan strategi pembelajaran apa yang akan dilakukan dalam pembelajaran.

Guru cenderung kurang menunjukkan kinerja yang baik terhadap tugasnya, seperti terlihat pada hasil pembelajaran yang ingin dicapai sehingga berdampak rendahnya prestasi siswa, seperti masih rendahnya nilai UN (Ujian Nasional) siswa dan rendahnya nilai yang diperoleh pada OSN (Olimpiade Sain Nasional) untuk seleksi pada tingkat Kabupaten, tidak melakukan evaluasi hasil belajar dan tidak menggunakan alat bantu mengajar seperti media belajar.

Hal ini tentu tidak lepas dari peranan kepala sekolah dalam mengatur dan membimbing guru. Rendahnya kinerja guru dan sikap malas yang ditunjukkan guru juga dipengaruhi oleh bagaimana kepemimpinan kepala sekolah. Masih ada

kepala sekolah yang tidak melakukan supervisi pengajaran dengan teratur dan bahkan memberikan tugasnya tersebut kepada wakilnya untuk melakukannya, kepemimpinan kepala sekolah tidak dapat memberikan motivasi dan inspirasi bagi guru-guru, sehingga adanya keluhan tentang ketidakpuasan terhadap keadaan tempat kerja serta keadaan siswa, seperti kerja yang menjenuhkan, suasana lingkungan yang tidak kondusif, sikap sesama guru yang saling tidak mendukung karena adanya kecemburuan. Guru kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah dominan bertindak sendiri misalnya dalam penggunaan dana sekolah. Di lain pihak ada dari mereka yang menurun semangatnya dalam mengajar, merasa bosan, jenuh dengan pekerjaannya karena kurangnya apresiasi dari pimpinan dan masih ada guru yang belum merasa bangga memiliki peran sebagai guru sehingga keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan dan kompetensi masih kurang.

Ketidak harmonisan hubungan antara guru dan kepala sekolah tentu akan membentuk iklim organisasi yang tidak kondusif bagi penyelenggaraan sistem pendidikan di sekolah. Hal inilah yang menyebabkan pola komunikasi yang tertutup, tidak adanya rasa persaudaraan antar guru. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan hampir di setiap lembaga pendidikan formal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa melalui gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan iklim yang kondusif akan mampu menghasilkan kinerja guru yang lebih baik. Karena itu perlu dilakukan penelitian sehingga dapat dijelaskan bagaimana gaya kepemimpinan kepala



sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru pada masa yang akan datang.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah – masalah yang akan diteliti adalah (1) apakah faktor persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan dengan kinerja guru?. (2) Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus mampu mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program – program yang direncanakannya agar tujuan pendidikan dapat tercapai dan meningkatkan mutu pendidikan. (3) Masih ada kepala sekolah yang belum mampu mengorganisasikan kegiatan guru disekolah sehingga masih ada guru yang tidak disiplin. Hal ini menunjukkan kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugasnya sebagai administrator sekaligus sebagai pemimpin, manager dan supervisor. (4) Kualitas pendidikan disekolah seringkali dipandang dari sejauhmana prestasi siswa, guru dan kepala sekolah, sehingga kinerja guru selalu menjadi salah satu sorotan utama. (5) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru?. (6) Kinerja guru masih diindikasikan dengan kemampuan guru dalam merancang program pembelajaran, mengelola kelas, mendidik, mengajar dan melatih peserta didik dalam proses pembelajaran. Masih ada guru yang hanya mengcopy-paste perangkat pembelajaran tanpa memperbaikinya sesuai dengan lingkungan kerja. (7) Suasana sekolah seperti lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hal inilah yang menimbulkan perbedaan

motivasi dari dalam diri guru sehingga kualitas kinerja guru pun berbeda-beda.

(8) Kepala sekolah belum mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga produktivitas kinerja guru tidak stabil, akan baik jika kepala sekolah meningkatkan motivasi kerja dan keefektifan kepemimpinan di sekolahnya.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti membatasi masalah pada pelaksanaan fungsi kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Air Putih.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Air Putih?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Air Putih?
3. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Air Putih?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Air Putih?

5. Apakah motivasi kerja guru berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Air Putih?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Air Putih.
2. Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Air Putih.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Air Putih.
4. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Air Putih.
5. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Air Putih

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yang bersifat teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengembangan keilmuan, melalui kajian gaya kepemimpinan kepala sekolah,

motivasi kerja dan iklim organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan.

## 2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

- a. Sebagai evaluasi bagi para guru di sekolah untuk lebih peduli dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan meningkatkan kinerjanya agar kualitas pendidikan di sekolah menjadi lebih baik.
- b. Sebagai evaluasi bagi kepala sekolah untuk mengembangkan iklim organisasi dan motivasi kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru dengan melakukan pembinaan dan mengembangkan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, siswa dan peran komite sekolah pada lembaga yang dikelolanya.
- c. Sebagai rujukan dalam rumusan materi kependidikan bagi pengawas sekolah dalam mengembangkan iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru.
- d. Sebagai masukan bagi instansi yang berwenang dalam mengembangkan iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru.