

BAB I.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap negara memiliki tujuan pendidikan yang ingin dicapai, termasuk Indonesia. Standarisasi pendidikan nasional bertujuan untuk menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Pendidikan merupakan semua pengalaman belajar yang terjadi di setiap lingkungan dan berlangsung seumur hidup, artinya pendidikan menjadi bagian dari kehidupan itu sendiri. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis supaya dapat memecahkan suatu masalah (Sedarmayanti, 2009).

Salah satu langkah yang digunakan untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu melalui jalur pendidikan formal, seperti yang tercantum dalam pasal 13 ayat I Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jalur pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang diselenggarakan di sekolah-sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan (UU RI No 20, 2003). Dijelaskan lebih lanjut dalam pasal 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem

Pendidikan Nasional, bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Pada abad ke-21, peserta didik dihadapkan pada situasi hidup yang rumit, penuh dengan peluang, tantangan, dan ketidakpastian. Dalam kondisi kehidupan ini, setiap siswa memerlukan beragam kompetensi untuk berkembang secara optimal, produktif, serta bermartabat, baik bagi diri mereka sendiri maupun lingkungan. Untuk mengembangkan kompetensi ini, diperlukan layanan pendidikan yang tidak hanya mengandalkan pengajaran mata pelajaran dan manajemen, tetapi juga layanan khusus yang bersifat psiko-edukatif melalui bimbingan dan konseling. Berbagai kegiatan bimbingan dan konseling dapat diimplementasikan guna mengembangkan potensi dan kompetensi hidup siswa secara efektif, serta mendukung mereka secara sistematis, terencana, dan kolaboratif, sehingga mereka dapat mencapai kompetensi perkembangan atau perilaku yang diinginkan (Permendikbud, 2014).

Guru BK memainkan peranan yang esensial dalam mendukung dalam pelaksanaan program pemerintah. Guru BK membantu dalam perkembangan holistik siswa, baik dari aspek akademis, sosial, maupun emosional. Proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal tanpa adanya peran dari guru BK. Alasannya adalah karena guru BK Guru Bimbingan dan Konseling (BK) memberikan penanganan kesehatan mental yang diperlukan untuk siswa mengatasi stres kecemasan, dan masalah kesehatan mental lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja akademis siswa. Selain itu, guru BK berkontribusi pada pengembangan diri siswa dengan mereka mengenali potensi dan keterampilan sosial yang diperlukan untuk berinteraksi dengan baik dalam lingkungan sosial. Mereka juga menangani

masalah perilaku dengan memberikan konseling yang tepat, mendukung bimbingan akademis dan karir, serta bertindak sebagai mediator dalam penyelesaian konflik di antara siswa. Keberadaan guru BK berkontribusi pada penciptaan lingkungan yang aman dan mendukung, di mana siswa dapat merasa nyaman berbagi perasaan dan pengalaman. Dengan keterlibatan yang aktif dengan orang tua, guru BK membantu membangun kemitraan yang penting dalam mendukung keberhasilan siswa. Mereka juga mengajarkan keterampilan hidup yang relevan, seperti pengelolaan stres dan pengambilan keputusan, yang sangat berguna bagi siswa dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, keberadaan guru BK sangat vital untuk memastikan bahwa setiap siswa dapat mencapai potensi terbaiknya dalam suasana yang mendukung dan positif (Permendikbud, 2014).

Berbagai penelitian mendukung pentingnya peran guru Bimbingan dan Konseling (BK) dalam mendukung perkembangan holistik siswa di sekolah. Layanan bimbingan dan konseling sangat penting untuk membantu siswa mengatasi hambatan akademik, sosial, maupun emosional, serta memperkuat hubungan antara sekolah dan keluarga (Awaliyah et al., 2022). Guru BK juga berperan signifikan dalam mengembangkan bakat, minat, dan potensi belajar siswa sehingga mereka mampu meraih prestasi akademik dan kesiapan menghadapi masa depan (Apriyanti et al., 2023). Guru BK turut membekali siswa dengan keterampilan hidup seperti pengelolaan stres dan pengambilan keputusan yang sangat bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari (Damayanti, 2022). Peran guru BK juga penting dalam meningkatkan motivasi dan hasil belajar siswa melalui bimbingan yang tepat (Mulyati & Kamaruddin, 2020). Keterlibatan aktif guru BK dengan orang tua sangat penting untuk membangun kemitraan yang mendukung keberhasilan siswa

(Pusitaningtyas, 2016). Dengan demikian, keberadaan guru BK sangat vital dalam menciptakan lingkungan sekolah yang aman, mendukung, dan mampu mengoptimalkan potensi setiap siswa, sebagaimana diamanatkan dalam Permendikbud 2014.

Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling (BK) merujuk pada kemampuan dan efektivitas guru dalam melaksanakan tugas-tugas bimbingan dan konseling di sekolah (Permendikbud, 2014). Secara umum, kinerja ini mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program bimbingan serta interaksi dengan siswa untuk mendukung perkembangan mereka.

Kinerja yang baik diantaranya dapat dilihat dari tingkah laku guru BK yang ingin hadir ke sekolah untuk membimbing, datang tepat waktu, memiliki semangat mengajar yang tinggi, menggunakan metode yang bervariasi sesuai dengan kepribadian siswa, melakukan evaluasi layanan dan menindak lanjuti hasil evaluasi. Semakin tinggi kinerja guru BK , maka akan semakin banyak memberikan pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan siswa dalam mencapai kompetensinya.

Penilaian kinerja guru BK dilakukan terhadap tiga kegiatan pokok dalam pemberian layanan bk kepada siswa, yaitu melalui perencanaan bimbingan dan konseling yang dibuat oleh guru bk, pelaksanaan kegiatan layanan BK, dan evaluasi terhadap hasil layanan bk (Saprudin, 2016). Namun, berdasarkan hasil angket pra observasi masih banyak guru BK yang menunjukkan kinerja di bawah harapan. Beberapa permasalahan yang sering muncul di lapangan antara lain: ketidaktepatan waktu dalam memberikan layanan, kurangnya pelaporan kegiatan bimbingan secara sistematis, rendahnya partisipasi dalam pengembangan profesional, serta kurangnya inovasi dalam metode pemberian layanan kepada siswa. Selain itu, guru

BK juga cenderung bekerja secara individual tanpa koordinasi yang intensif dengan wali kelas atau guru mata pelajaran lainnya. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan (gap fenomena) antara kondisi ideal yang diharapkan dengan realitas pelaksanaan tugas guru BK di lapangan.

Selain itu, model evaluasi kinerja guru secara umum cenderung belum secara spesifik mengakomodasi kekhasan peran guru BK. Banyak instrumen evaluasi yang berfokus pada kinerja guru mata pelajaran, sementara layanan konseling yang bersifat personal, responsif, dan preventif belum sepenuhnya terakomodasi. Hal ini menciptakan gap teori, yaitu belum adanya kesepakatan teoretis yang komprehensif dan kontekstual tentang bagaimana mengukur kinerja guru BK secara tepat serta bagaimana variabel-variabel psikososial memengaruhinya.

Sama halnya dengan organisasi maupun lembaga lain, organisasi pendidikan khususnya sekolah tidak akan bisa berjalan tanpa adanya pemimpin. Sekolah dipimpin oleh seorang kepala sekolah. Untuk meningkatkan mutu sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting serta kontribusi yang tinggi dalam kemajuan sekolahnya, karena gerak langkah sekolah dikendalikan oleh kepala sekolah. Suatu sekolah dapat berhasil, unggul, bahkan hancur sekalipun tergantung pada kepala sekolah.

Salah satu peran dari seorang kepala sekolah yaitu sebagai seorang pemimpin yang melakukan fungsi dan tugas-tugas kepemimpinan. Dalam manajemen sebuah lembaga pendidikan, kepemimpinan menjadi hal yang pentin karena di dalam kepemimpinan akan terjadi proses yang dilakukan dengan berbagai

cara agar dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, mengarahkan tingkah laku orang lain, sehingga terjadi sebuah kerjasama untuk dapat mencapai tujuan bersama.

Sebagai manajer yang baik, kepala sekolah harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal agar tujuan sekolah dapat tercapai. Kemampuan yang dimaksud disini adalah kemampuan manajerial kepala sekolah yang berkenaan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 25 Tahun 2024 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, meliputi tiga tugas utama, yaitu: (a) manajerial, yang mencakup pengelolaan seluruh aspek sekolah secara efektif dan efisien; (b) pengembangan kewirausahaan, yakni upaya mengembangkan potensi dan inovasi sekolah dalam berbagai bidang; dan (c) supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan, termasuk pembinaan, pengawasan, serta pendampingan dalam pelaksanaan tugas pembelajaran dan administrasi. (Menteri Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi Republik Indonesia, 2024). Dengan kemampuan manajerial yang baik, diharapkan agar kepala sekolah mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para guru agar kinerja mereka menjadi lebih baik.

Dalam mewujudkan tugas maupun fungsi-fungsi kepemimpinan secara integral maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Di dalam aktivitas tersebut akan tampak adanya tipe kepemimpinan yang dikelompokkan berdasarkan perilaku pemimpin. Setiap kepala sekolah memiliki pola yang berbeda-beda dalam menerapkan kepemimpinannya. Adanya perbedaan tersebut dapat dilihat dari cara kepala sekolah untuk mempengaruhi, mengarahkan serta mendorong guru maupun karyawan yang ada di sekolah tersebut. Perbedaan pola kepemimpinan inilah yang disebut sebagai tipe kepemimpinan.

Salah satu tipe kepemimpinan yang digunakan dalam dunia pendidikan adalah kepemimpinan demokratis, yang dianggap sebagai tipe ideal dan paling baik terutama untuk kepentingan pendidikan karena mampu melibatkan guru dan staf dalam pengambilan keputusan, meningkatkan motivasi, kepercayaan, serta menciptakan iklim sekolah yang harmonis dan kondusif. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis kepala sekolah dapat mempererat hubungan antaranggota sekolah, meningkatkan kinerja dan disiplin guru, serta mendorong budaya kerja sama yang kuat melalui partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan (Saputra et al., 2021) ; (Azzumar, 2021);(Robani & Mustofa, 2024). Selain itu, kepemimpinan demokratis juga berperan dalam meningkatkan modal sosial dan motivasi belajar siswa dengan memberikan kebebasan berinovasi dan komunikasi yang efektif antara pemimpin dan bawahan (Rizka, 2023); (Amdayanti et al., 2021). Studi internasional pun menguatkan bahwa gaya kepemimpinan ini efektif dalam menciptakan lingkungan belajar yang partisipatif dan produktif, sehingga sangat relevan dan ideal untuk diterapkan dalam dunia pendidikan (Francisca et al., 2024).

Pemimpin demokratis mengutamakan kepentingan kelompok dengan menerapkan kesetaraan sosial, yang mencerminkan kesadaran terhadap perilaku emosional terhadap staf. Diketahui bahwa gaya kepemimpinan demokratis, yang menekankan kerja sama, pengambilan keputusan bersama, dan pendekatan partisipatif, berdampak positif pada kebutuhan emosional dan psikologis guru. Studi menunjukkan bahwa guru yang bekerja dalam lingkungan kepemimpinan demokratis cenderung menunjukkan dedikasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta tingkat stres dan kelelahan yang lebih rendah. Para pemimpin sering

memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan pendapat dan ide mereka serta melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan penetapan tujuan. Keterlibatan ini dapat membuat guru merasa diberdayakan, dihargai, dan bahwa kontribusi mereka berarti, sehingga mendorong iklim kerja yang konstruktif dan suportif (Hoque & Raya, 2023).

Pemimpin demokratis mengutamakan kepentingan kelompok dengan menerapkan kesetaraan sosial, yang mencerminkan kesadaran terhadap perilaku emosional staf. Gaya kepemimpinan demokratis yang menekankan kerja sama dan pengambilan keputusan bersama, serta pendekatan partisipatif, memberikan dampak positif pada kebutuhan emosional dan psikologis guru. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang bekerja di lingkungan dengan kepemimpinan demokratis cenderung memiliki tingkat dedikasi dan kepuasan kerja yang lebih baik serta tingkat stres dan kelelahan yang lebih rendah. Para pemimpin sering memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan pendapat dan ide, serta melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan penetapan tujuan. Hal ini dapat membuat guru merasa diberdayakan, dihargai, dan merasa bahwa mereka membuat perbedaan, serta menciptakan iklim kerja yang konstruktif dan mendukung.

Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama serta yang paling penting dalam sebuah organisasi. Perwujudan dari tipe kepemimpinan ini didominasi perilaku sebagai pelindung, penyelamat, serta perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi. Selain itu diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana. Dengan didominasi oleh ketiga perilaku kepemimpinan tersebut, maka dalam tipe ini

diwarnai dengan upaya mewujudkan dan mengembangkan hubungan manusiawi yang efektif, berdasarkan prinsip saling menghormati dan menghargai antara yang satu dengan yang lain.

Pada dasarnya sekolah membutuhkan pemimpin pendidikan yang mampu mempertanggungjawabkan cara kerja maupun cara bergaulnya serta bisa menggerakkan orang lain untuk turut serta dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Akan tetapi, pada kenyataannya sekarang ini terjadi kecenderungan adanya batasan pada guru maupun karyawan lain untuk turut berpartisipasi dalam rangka mencapai tujuan bersama, sehingga kurang adanya kerjasama dan interaksi antara kepala sekolah dengan guru dan karyawan. Hal tersebut dapat berpengaruh pada kurangnya motivasi kerja guru maupun karyawan lain untuk memajukan dan memperbaiki pendidikan serta pengajaran di sekolah. Seperti yang terlihat di beberapa SMK Negeri di Deli Serdang.

Berdasarkan hasil angket pra observasi, dapat diketahui bahwa terdapat beberapa kepala sekolah menggunakan tipe demokratis. Meskipun kepemimpinan demokratis kepala sekolah secara teoritis diyakini mampu meningkatkan kinerja guru, khususnya guru bimbingan dan konseling (BK), namun realitas di lapangan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan praktik yang terjadi. Pelibatan guru dalam pengambilan keputusan masih bersifat formalitas, kurang adanya forum dialog terbuka antara kepala sekolah dan guru, serta belum meratanya perlakuan kepala sekolah terhadap seluruh guru menandakan lemahnya penerapan prinsip kesetaraan dan akuntabilitas. Selain itu, minimnya komunikasi yang transparan dan belum tumbuhnya rasa memiliki terhadap visi sekolah menunjukkan lemahnya pelaksanaan prinsip demokratis dalam kepemimpinan sekolah. Kondisi

ini berimplikasi pada rendahnya motivasi kerja dan kinerja sebagian guru BK di sekolah.

Di sisi lain, secara teoritis, literatur tentang kepemimpinan demokratis telah banyak mengemukakan bahwa pendekatan ini dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan meningkatkan kinerja guru. Namun demikian, kajian-kajian tersebut cenderung bersifat umum dan belum secara rinci mengkaji pengaruh dari masing-masing indikator kepemimpinan demokratis secara spesifik. Penelitian yang membahas dampak langsung dari indikator partisipatif, rasa memiliki, transparansi, dialog, kesetaraan, dan akuntabilitas terhadap kinerja guru BK masih sangat terbatas. Selain itu, konteks penelitian yang berfokus pada guru BK sebagai subjek juga belum banyak dijadikan fokus kajian, padahal peran mereka sangat strategis dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh.

Selain kepemimpinan, komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru juga menjadi kunci terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Komunikasi interpersonal yang efektif antara kepala sekolah dan guru BK merupakan salah satu prasyarat terciptanya iklim kerja yang kondusif dan produktif di lingkungan pendidikan. Komunikasi interpersonal kepala sekolah idealnya diwujudkan melalui keterbukaan dalam menyampaikan informasi, empati terhadap kondisi dan kebutuhan guru, dorongan untuk menumbuhkan pemikiran positif, serta terciptanya rasa kesamaan nilai, tujuan, dan pandangan dalam menjalankan peran di sekolah. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala di lapangan. Guru, termasuk guru bimbingan dan konseling (BK), kerap merasakan kurangnya keterbukaan informasi dari kepala sekolah, terbatasnya perhatian emosional dan kepedulian terhadap beban kerja, serta lemahnya ikatan nilai yang

menciptakan kesan kurangnya kesamaan dan kekompakan tim. Tidak sedikit guru yang mengalami hambatan psikologis dalam membangun persepsi positif terhadap kepemimpinan kepala sekolah, yang pada akhirnya berdampak pada motivasi kerja dan pencapaian kinerja.

Dari sisi teori, komunikasi interpersonal telah banyak dibahas dalam berbagai kajian akademik sebagai aspek penting dalam kepemimpinan pendidikan. Beberapa teori menyebut bahwa keterbukaan, empati, persepsi positif, dan kesamaan adalah indikator penting yang mendukung efektivitas komunikasi interpersonal. Namun demikian, literatur yang ada masih cenderung mengkaji komunikasi interpersonal secara umum, belum secara mendalam mengulas pengaruh masing-masing indikator tersebut terhadap kinerja guru, khususnya guru BK yang memiliki fungsi khusus dalam mendampingi peserta didik. Kajian yang secara simultan mengintegrasikan keempat indikator tersebut dan menguji dampaknya dalam konteks relasi kepala sekolah dan guru BK juga masih terbatas. Oleh karena itu, terdapat gap fenomena dan gap teori yang perlu dijembatani melalui penelitian ini, guna memperkaya khazanah teori sekaligus memberikan solusi kontekstual terhadap permasalahan komunikasi interpersonal di lingkungan sekolah.

Sementara itu, motivasi kerja juga merupakan faktor krusial yang menentukan performa dan kualitas pelayanan guru BK. Secara ideal, guru BK yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan kerja keras, rasa tanggung jawab, dorongan untuk sukses, kemampuan menerima umpan balik, dan upaya mandiri dalam meningkatkan keterampilan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa sebagian guru BK belum menunjukkan dedikasi optimal dalam menjalankan

tugasnya. Hal ini ditandai dengan rendahnya kesadaran terhadap tanggung jawab administratif dan layanan, kurangnya semangat berprestasi, serta minimnya inisiatif dalam pengembangan profesional secara mandiri. Akibatnya, kualitas kinerja yang ditampilkan masih belum mencapai ekspektasi institusi pendidikan.

Dari perspektif teoretis, motivasi kerja telah lama dikaji dalam berbagai pendekatan. Teori-teori tersebut menekankan pentingnya indikator seperti tanggung jawab, prestasi, umpan balik, dan pengembangan diri dalam mendorong kinerja (Sunyoto & Wagiman, 2023). Namun, sebagian besar kajian masih belum mengulaskan secara rinci kontribusi masing-masing indikator tersebut dalam konteks guru BK yang memiliki tanggung jawab unik dalam layanan psikososial peserta didik. Kurangnya penelitian yang mengintegrasikan indikator kerja keras, tanggung jawab, dorongan sukses, umpan balik, dan pengembangan keterampilan mandiri ke dalam satu kerangka utuh menjadi celah teoritis yang signifikan. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian yang tidak hanya menjawab gap fenomena, tetapi juga memperkaya khasanah ilmiah mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru BK secara lebih spesifik dan aplikatif.

Dalam beberapa penelitian juga disebutkan bahwa kepemimpinan demokratis kepala sekolah, komunikasi interpersonal, motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Seperti penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru telah dilakukan (Sihotang et al., 2022). Dalam studi ini, yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Medan dengan melibatkan 120 guru sebagai sampel, ditemukan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala

sekolah, motivasi kerja , dan kepuasan kerja masing-masing berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja guru. Pengaruh kepemimpinan partisipatif juga mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Kepemimpinan partisipatif dan budaya mutu memiliki pengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja dosen. Temuan ini menekankan pentingnya gaya kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Damanik, 2023).

Di sisi lain, Rusmeni melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru di SD Negeri di Kecamatan Ciledug, Kota Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan survei kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap kompetensi profesional guru, dengan persentase pengaruh mencapai 86,20%. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan profesionalisme guru (Rusmeni, 2023)

Aleksius Madu dan Jailani meneliti hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja , komunikasi interpersonal, dan kinerja guru matematika di SMA Kabupaten Ngada. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif-korelasional dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara ketiga variabel independen dengan kinerja guru matematika, dengan korelasi yang cukup tinggi (Madu & Jailani, 2013).

Terakhir, penelitian oleh Meta Savari dan Edy Prihantoro fokus pada pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 6 Depok. Dengan menggunakan analisis regresi

linier berganda, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru. Temuan ini menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dalam konteks kepemimpinan pendidikan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Savari & Prihantoro, 2023).

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi kerja dan komunikasi interpersonal memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan profesionalisme tenaga pendidik di berbagai institusi pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa tipe kepemimpinan demokratis kepala sekolah dengan kinerja guru BK merupakan faktor yang cukup menentukan tingkat keberhasilan pendidikan sekolah. Atas dasar pemikiran tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Peran Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru BK di SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dapat mempengaruhi kinerja Guru BK, sebagai berikut:

1. Beberapa guru BK belum menunjukkan kinerja yang memadai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka. Hal ini ditunjukkan melalui ketidakhadiran saat dibutuhkan, kurangnya perhatian terhadap siswa, dan ketidaksesuaian antara bimbingan yang diberikan dengan masalah siswa.

Kinerja yang rendah ini dapat mengganggu proses konseling berjalan dan masalah tidak dapat terselesaikan tepat waktu.

2. Tipe kepemimpinan demokratis kepala sekolah dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru BK. Kinerja yang rendah pada guru BK dapat dikaitkan dengan kurang efektifnya pelaksanaan kepemimpinan demokratis oleh kepala sekolah.
3. Meskipun kepala sekolah di SMK Negeri di Deli Serdang menerapkan tipe kepemimpinan demokratis, pelaksanaannya masih belum optimal. Ini tercermin dari musyawarah yang dilakukan, di mana meskipun pendapat guru BK diperhitungkan, keputusan akhir tetap ditentukan oleh kepala sekolah, bukan berdasarkan musyawarah yang sebenarnya.
4. Ada kecenderungan kepala sekolah membatasi partisipasi guru dan karyawan lain dalam pengambilan keputusan, yang menyebabkan kurangnya kerjasama dan interaksi antara kepala sekolah dengan guru serta karyawan. Ini berpotensi mengurangi semangat guru BK dalam memperbaiki dan memajukan pendidikan di sekolah.

1.3. Pembatasan Masalah

Dalam tesis ini penulis hanya membatasi masalah pada skup kecil yaitu mengenai kinerja guru BK yang ada di SMK Negeri tepatnya di beberapa SMK Negeri di Kabupaten Deli Serdang. Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah kinerja guru BK yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi Interpersonal dan motivasi kerja.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan demokratis Kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja Guru BK di SMKN Kabupaten Deli Serdang ?
2. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap motivasi kerja Guru BK di SMKN Kabupaten Deli Serdang ?
3. Apakah kepemimpinan demokratis Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru BK di SMKN Kabupaten Deli Serdang ?
4. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja guru BK di SMKN Kabupaten Deli Serdang ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru BK di SMKN Kabupaten Deli Serdang ?
6. Apakah kepemimpinan demokratis kepala sekolah, komunikasi internal dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru BK di beberapa SMK Negeri di Kabupaten Deli Serdang ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh antara kepemimpinan demokratis Kapala sekolah terhadap motivasi kerja Guru BK di sekolah tersebut
2. Untuk menganalisa pengaruh antara komunikasi internal terhadap motivasi kerja Guru BK di sekolah tersebut

3. Untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan demokratis Kepala Sekolah terhadap kinerja guru BK di sekolah tersebut.
4. Untuk menganalisa pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja Guru BK di sekolah tersebut.
5. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru BK di sekolah tersebut.
6. Untuk menganalisa pengaruh variabel kepemimpinan demokratis kepala sekolah, komunikasi interpersonal terhadap kinerja Guru BK melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat dan dikemukakan sebagai berikut :

1. Secara teoritis
 - a. Dapat digunakan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan pengetahuan mengenai kepemimpinan demokratis kepala sekolah di SMK Negeri Kabupaten Deli Serdang.
 - b. Memberikan kontribusi pemikiran dan referensi kepada seluruh elemen masyarakat, termasuk guru dan pengelola, yang akan melakukan kajian mendalam mengenai tesis ini.
2. Secara praktis
 - a. Bagi kepala sekolah, untuk dapat menjadi bahan evaluasi pada program kerja tahunan di sekolah.
 - b. Bagi guru BK di SMK Negeri di Kabupaten Deli Serdang, ini berfungsi sebagai bahan pertimbangan dan refleksi diri dalam

proses mengajar serta untuk mengidentifikasi kekurangan dalam hal inovasi pengajaran.

