

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam memikul tanggung jawab secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenang yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Menurut Husaini Usman, kepala sekolah sebagai manager dituntut mengorganisasikan seluruh sumberdaya sekolah menggunakan prinsip “teamwork”, yang mengandung pengertian adanya rasa kebersamaan (*together*), pandai merasakan (*empathy*), saling membantu (*assist*), saling penuh kedewasaan (*maturity*), saling mematuhi (*willingness*), saling teratur (*organization*), saling menghormati (*respect*) dan saling baik hati (*s*).

Menurut Hikmat, kepemimpinan dapat diartikan sebagai “sifat-sifat yang dimiliki seorang pemimpin dan merupakan bentuk-bentuk kongkret dari jiwa pemimpin, seperti sifat terampil dan berwibawa serta cerdas dalam mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas-tugas yang merupakan cita-cita dan tujuan yang ingin diraih oleh pemimpin.”¹

Kepemimpinan muncul bersama adanya peradapan manusia yaitu sejak zaman Nabi-nabi dan nenek moyang manusia yang berkumpul bersama, lalu bekerja sama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya. Sejak itulah terjadi kerjasama antar manusia dan unsure-unsur kepemimpinan.

¹ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung Pustaka: Setia, 2011), h. 49

Dalam kepemimpinan terdapat beberapa aktivitas, diantaranya “aktivitas mempengaruhi, perilaku yang menjadikan teladan, pencapaian tujuan, sebagaimana dikemukakan Wahyudi, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.”²

Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.³

Dalam kenyataan di lapangan menunjukkan kinerja kepemimpinan kepala sekolah masih menunjukkan belum optimal. Hal itu di indikasikan antara lain dengan masih minimnya kepala sekolah untuk melakukan kegiatan supervisi. Kurangnya kemampuan kepala sekolah kurang mampunya mempengaruhi seseorang atau kelompok agar bekerja secara suka rela dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.⁴ Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektivitas kinerja guru, dan tingkat kepuasan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah masih rendah.

Menurut Hoy, Smith dan Sweetland. iklim sekolah dipahami sebagai manifestasi dari keperibadian sekolah yang dapat dievaluasi dalam

² Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Karya, 2009), h. 120

³ Syaiful Sagala, *Manajemen strategi dalam peningkatan mutu pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 128

⁴ Wawancara dengan Responden

sebuah kontinum dari iklim sekolah terbuka ke iklim sekolah tertutup. Iklim sekolah terbuka didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan, dan kejujuran, serta memberikan peluang kepada guru, manajemen sekolah dan peserta didik untuk terlibat secara konstruktif dan kooperatif dengan satu sama lain. Iklim sekolah juga sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah, berdasarkan pola perilaku siswa, orang tua dan pengalaman personil sekolah tentang kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar, serta struktur organisasi.

Hal ini menggambarkan bahwa iklim organisasi sebagai beberapa keadaan atau kondisi dalam suatu rangkaian yang secara langsung atau tidak langsung, sadar atau tidak sadar, dapat mempengaruhi karyawan. Iklim kerja yang sejuk dan harmonis akan memberikan gairah dan inspirasi dalam bekerja.

Kenyataan yang ada iklim kerja SMP secara umum masih menunjukkan gejala yang belum optimal. Selain sarana-prasarana sekolah yang belum representatif, juga manajemen sekolah yang secara umum kurang memuaskan *stakeholder* sekolah.⁵

Menurut Usman Kinerja artinya “sama dengan prestasi kerja, yang dalam bahasa Inggris disebut performance (prestasi yang diperhatikan atau kemampuan kerja (usman dalam sebuah artikel yang diterbitkan oleh lembaga administrasi Negara, merumuskan kinerja merupakan terjemahan bebas dari istilah performance yang artinya adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja”.⁶

⁵ Wawancara dengan responden

⁶ Usman, Husaini, *Manajemen teori dan Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 487

Menurut Syaiful Kata “kinerja” berasal dari bahasa Inggris performance menurut segala berarti: “1. Pekerjaan, perbuatan, 2. Penampilan, pertunjukan. Sedangkan menurut istilah kinerja adalah perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tugas yang realistis dan gambaran perilaku difokuskan pada konteks pekerjaan yaitu perilaku yang diwujudkan untuk menjelaskan deskripsi kerja menentukan kinerja akan memenuhi organisasi yang diinginkan.”⁷

Pemerintah Indonesia dalam meningkatkan upaya pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya menyediakan fasilitas pendukung termasuk pemberlakuannya, Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen: Menurut undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”

Selanjutnya pada undang-undang tersebut dijelaskan bahwa, Profesi adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya.

⁷ Segala Syaiful, *Administrasi pendidikan Kemtemporer* (Bandung: Alfabet, 2006), h. 17

Mengingat pentingnya peranan guru, maka kinerja guru harus selalu dikontrol dan ditingkatkan. Sayangnya, dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *Performance* guru di hadapan siswa maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnyaguru akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi dalam mengajar, dalam kedisiplinan guru juga terkadang tidak hadir, telat. Persiapan dalam juga guru sering kali tidak membuat RPP.

Untuk mengetahui lebih dalam tentang permasalahan ini maka perlu penelitian yang berjudul: “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP N 2 Sukasada”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan diatas maka dapat diidentifikasi masalah-masalahsebagai berikut:

1. Kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru perlu ditingkatkan.
2. Budaya kerja belum optimal.
3. Konflik organisasi belum teratasi dengan baik.
4. Kinerja guru masih belum optimal

5. Reward dan punishment belum berjalan dengan efektif.
6. Kompetensi guru belum dikuasai menyeluruh.
7. Kesadaran diri akan tugas masih rendah.
8. Kompetensi kinerja guru di SMP N 2 Sukasada masih rendah.
9. Tingkat kepuasan guru masih rendah.
10. Sarana dan prasarana yang tersedia disekolah belum dimanfaatkan secara maksimal.

C. Batasan Masalah

Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan sangatlah banyak. Diantaranya masalah sumber daya manusia. Permasalahan- permasalahan perlu mendapatkan tanggapan dan solusi. Ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya: sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, iklim sekolah, sarana dan prasarana, teknologi. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah kinerja guru di SMP N 2 Sukasada dipengaruhi oleh:

1. Kepemimpinan, dimana pada aspek ini peneliti hanya pada kompetensi kepala sekolah (kepala sekolah sebagai educator, kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai admisistrator, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai pemimpin, kepala sekolah sebagai innovator, kepala sekolah sebagai motivator).
2. Iklim sekolah , dimana pada aspek ini mencakup (kebersihan,

ketertiban, kerjasama orang tua dengan guru, sikap saling menghargai, perasaan nyaman, terjadi komunikasi yang baik, perilaku kepala sekolah, dan perilaku guru).

3. Kinerja Guru mencakup kompetensi guru (kompetensi pedagogic, kompetensi social, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional)

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penelitian dapat menetapkan beberapa permasalahan yang muncul, adapun rumusan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP N 2 Sukasada?
2. Bagaimana pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP N 2 Sukasada?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP N 2 Sukasada?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini secara umum adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP N 2 Sukasada?

2. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP N 2 Sukasada?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP N 2 Sukasada?

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diperhatikan dari dua sisi pandang yakni secara teoritis dan secara praktis, untuk jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis

Sebagai suatu karya ilmiah maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu penerangan pada khususnya, maupun bagi masyarakat luas umumnya mengenai korelasi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP N 2 Sukasada.

2. Kegunaan secara praktis

- a. Bagi penulis mampu mengembangkan alur berfikir induktif dan deduktif untuk mewujudkan gagasan-gagasan atau pendapat-pendapat realities berdasarkan teori dan tata di lapangan.
- b. Bagi kepala sekolah, mampu mengaplikasikan gaya atau tipe kepemimpinannya dalam mewujudkan kinerja guru yang diharapkan dari lembaga-lembaga pendidikan.

- c. Bagi guru-guru, dapat meningkatkan kinerjanya dalam kegiatan belajar mengajar sesuai dengan yang diharapkan.
- d. Bagi sekolah diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan disekolah melalui masukan-masukan yang positif dan bias bagi kepala sekolah dalam melakukan aktifitasnya sebagai pemimpin untuk meningkatkan mutu sekolah.
- e. Memambah khazanah ilmiah bagi pengembangan keilmuan

dan sumbangar

G. Penelitian yang Relevan

Dalam melakukan penelitian, diperlukan adanya acuan berupa teori terdahulu melalui hasil berbagai penelitian yang tepat dapat dijadikan sebagai pendukung. Salah satu data pendukung yang perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti dalam hal ini yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru.

1. Berdasarkan penelitian Supian Hadi, dengan tesisnya tentang “Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Al-Azhar Pagar Alam. Pada tahun 2015. Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan penulis

menggunakan analisis deskriptif, yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari populasi. Dalam penelitian ini populasi sebanyak 16 guru dan kepala sekolah. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen angket untuk memperoleh data X_1 , X_2 , dan Y . setelah melakukan uji instrumen kemudian peneliti menyebarkan angket untuk memperoleh data X_1 , X_2 dan Y . hasil yang diperoleh memperlihatkan terhadap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MA Al-Azhar Pagar Alam sebesar 45,2%, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Ma Al-Azhar pagar alam sebesar 21,3%, dan terjadi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru MA Al-Azhar Pagar Alam paling besar diantaranya diikuti dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Secara total pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 76,9%. Dengan demikian dapat diketahui ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MA Al-Azhar Pagaralam.

2. Berdasarkan penelitian sukino, dengan tesisnya tentang “ pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah dan motivasi kerja guru disiplin kerja guru di madrasah tsanawiyah Sekota Pagar Alam.” Pada tahun 2015. Penelitian ini berangkat dapa asumsi bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah madrasah dan motivasi kerja guru. Setelah melakukan uji instrumen

X_1 , X_2 dan Y . hasil diperoleh memperlihatkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah Madrasah langsung positif terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) se-kota Pagar Alam sebesar 53,1%. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah sebesar 83,4%. Dengan demikian dapat diketahui adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah Madrasah dan motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru madrasah Tsanawiyah sekota pagaralam. Berdasarkan penelitian Dharma Sugiarta, dengan tesisnya tentang “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kota Pagaralam” pada tahun 2015. Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi kerja dan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan analisis deskriptif, yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari populasi. Dalam penelitian ini populasi 63 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen angket untuk memperoleh data X_1 , X_2 , X_3 dan Y . setelah melakukan uji instrumen kemudian peneliti menyebarkan angket untuk memperoleh data X_1 , X_2 , X_3 dan Y . hasil yang diperoleh memperlihatkan terhadap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kota Pagaralam sebesar 45,2%. Pengaruh motivasi

terhadap kinerja guru sebesar 21,3%. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 10,4%. Dan pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 76,9%.

Sedangkan perbedaan tesis dengan hasil penelitian sebelumnya adalah pada variasi variable yang digunakan, terutama pada variabel bebasnya. Pada tesis ini variabel bebasnya adalah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu di SMP N 2 Sukasada.

