

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu wadah perubahan bagi manusia untuk dapat memperbaiki segala aspek kehidupannya. Melalui pendidikan, baik formal maupun non formal seorang manusia akan dapat menjadi manusia yang seutuhnya dalam menjalani kehidupan bermasyarakat. Tidak hanya itu saja, melalui pendidikan, seorang manusia nantinya akan dapat menjalani kehidupannya seperti memiliki tempat tinggal, berkeluarga, bekerja, dan melakukan hal-hal yang akan dicapai dalam kehidupannya untuk menjadi lebih baik.

Pendidikan merupakan bagian penting dalam kehidupan sehari-hari. Kualitas suatu pendidikan sangat di pengaruhi oleh elemen-elemen yang terlibat di dalamnya, satu di antaranya adalah kinerja guru. Kinerja guru yang profesional akan menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Untuk membentuk kinerja guru yang profesional, sangat ditentukan oleh unsur penunjangnya seperti kualitas kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, sarana dan prasarana pendidikan, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi yang dibenarkan.

Kedaaan yang terjadi di lapangan sekarang ini, masih banyak guru yang belum memenuhi persyaratan sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD). Oleh

karena kondisi yang seperti itu mengakibatkan masih ada guru yang belum mampu mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan efektif sehingga tidak bisa menghasilkan peserta didik sesuai dengan amanat perundang-undangan.

Guru menganggap profesi mengajarnya hanyalah rutinitas pekerjaan biasa, sehingga predika guru yang di sandangnya kurang mampu memberikan dan menanamkan pengaruh serta nilai-nilai pendidikan yang berkualitas bagi peserta didik.¹

Guru merupakan salah satu faktor utama yang sangat mempengaruhi suatu nilai di dalam pendidikan. Tanpa kehadiran seorang guru maka akan sangat mustahil melakukan segala aktivitas pendidikan untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas. Guru sebagai tenaga pengajar merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Untuk menjadi seorang guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru profesional yang mana harus menguasai seluk-beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu. Undang-undang no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam pasal 1 ayat 1 juga menjelaskan bahwa pengertian guru adalah sebagai “Pendidik profesional dengan tugas utama mendidik,

¹ Donni dan Rismi, *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2104), 4-5.

mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.²

Seorang guru yang profesional adalah guru yang mengutamakan pada nilai mutu dan kualitas pendidikan. Layanan yang diberikan oleh seorang guru harus mampu dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, bangsa dan para pengguna pendidikan serta meningkatkan kualitas yang dimiliki peserta didik. Untuk menjadi seorang guru yang profesional seperti yang dijelaskan dalam undang-undang guru dan dosen no. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 mengenai kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.³ Dengan memiliki kompetensi seperti yang dijelaskan tersebut maka seorang guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar mempunyai kinerja yang baik.

Oleh karenanya, kinerja guru yang berkualitas merupakan salah satu yang menjadi fokus kepala sekolah. Menurut Sedarmayanti faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, ketelambahan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.⁴

² Undang-undang no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam pasal 1 ayat 1.

³ Undang-undang no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam bab IV pasal 10 ayat 1.

⁴ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014), 19.

Kepala sekolah merupakan pejabat fungsional dan profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas untuk mengatur semua sumber daya sekolah serta mendayagunakannya dengan melibatkan guru-guru, staf, serta pegawai lainnya yang ada di sekolah dalam rangka membimbing dan mendidik peserta didik untuk mengoptimalkan potensinya sesuai dengan tujuan sekolah yang ingin di capai.

Kepala sekolah merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal. Oleh karenanya kepala sekolah juga harus diberi pelatihan sebagai upaya dalam memantapkan wawasan, pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan dalam memimpin sekolah.

Sebagaimana yang tercantum dalam permendikbud No 6 tahun 2018 pasal kesatu butir kelima yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan keprofesionalan kepala sekolah dilakukan dengan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan yang merupakan sebuah program dan kegiatan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional Kepala Sekolah yang dilaksanakan berjenjang, bertahap, dan berkesinambungan terutama untuk peningkatan manajemen, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.

Kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru di sekolah.

Peningkatan kualitas kinerja guru dapat diupayakan melalui pendidikan dan pelatihan guru, sehingga adanya program sertifikasi bagi guru merupakan salah satu perhatian pemerintah dalam peningkatan etos kerja guru, peningkatan kemampuan kerja guru, dan peningkatan mutu pendidikan.

Terkait dengan seorang guru yang berkompeten dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, guru juga harus dapat mendisiplinkan dirinya mengenai segala aturan-aturan yang berlaku di sekolah tempat ia mengajar. Seorang guru wajib memosisikan dirinya sebagai seseorang yang taat aturan dan melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab. Disiplin tidak hanya menjadi cermin dari sikap positif seorang guru, namun juga akan sangat membantu keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang guru, diharapkan pekerjaannya dalam mengajar dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Sebaliknya bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan dengan baik, maka dimungkinkan tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai dengan maksimal. Nilai disiplin yang dimiliki oleh seorang guru tidak hanya sebagai wujud tanggung jawabnya sebagai pengajar yang profesional, namun juga sebagai nilai positif yang dapat dijadikan contoh oleh peserta didiknya. Oleh karena itu sangat pentinglah bagi seorang guru untuk mampu terus mendisiplinkan dirinya dalam bekerja dan sebagai seorang pendidik yang amanah serta bertanggung jawab.

Permasalahan yang muncul di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto adalah tentang rendahnya kinerja guru, seperti masih ada sebagian guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar, ada sebagian guru yang belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi, dan ada juga guru yang kurang bisa mengkondusikan keadaan kelas. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas mengenai kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kinerja guru, akhirnya itu semua menjadi alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih mengenai "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto"

B Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah dalam proposal ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan dari kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto
2. Mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto
3. Mendeskripsikan pengaruh secara simultan dari kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto

D. Manfaat Penelitian

Manfaat pelaksanaan penelitian ini terdiri dari dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat menjadi bahan acuan untuk kegiatan pendidikan dan dimanfaatkan sebagai pengembangan dan evaluasi serta meningkatkan kualitas proses pembelajaran agar menjadi lebih baik.
 - b. Dapat digunakan sebagai referensi untuk pengembangan model manajemen pendidikan yang efektif supaya lebih bersinergi dengan proses pencapaian tujuan pendidikan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti



1) Dapat melakukan evaluasi terhadap diri sendiri yang terkait dengan pengembangan kegiatan pembelajaran yang lebih efektif dalam pengembangan kompetensi sebagai pendidik.

2) Dapat melakukan pengembangan inovasi-inovasi pembelajaran yang baru melalui penelitian yang lebih mendalam.

3) Memberikan pengetahuan baru tentang penelitian kuantitatif secara mendalam lebih khususnya dalam pengolahan angka dari data hasil penelitian menggunakan statistik.

4) Meningkatkan kemampuan menyusun karya tulis dalam bentuk buku.

b. Bagi siswa

1) Memperbaiki prestasi belajar siswa dalam pembelajaran.

2) Memberikan pemahaman baru kepada siswa mengenai keadaan lingkungan pembelajaran yang menyenangkan, teratur, bersih dan tertata rapi di dalam kelas.

c. Bagi Guru

1) Dapat mempersiapkan segala perangkat yang akan digunakan ketika sebelum mengajar.

2) Terampil dalam menggunakan metode pembelajaran di dalam kelas.

3) Dapat mendisiplinkan diri sebagai wujud tenaga pendidik yang profesional.



d. Bagi Sekolah

Memberikan kontribusi positif pada manajemen sekolah dalam rangka evaluasi dan peningkatan kompetensi guru, perbaikan kualitas proses, dan hasil pembelajaran serta kemampuan dalam pengembangan metode dan pendekatan pembelajaran disekolah.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dari landasan teori dan beberapa penjelasan diatas maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto.
2. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto.

F. Ruang Lingkup Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini melibatkan kepala sekolah, TU, guru, dan siswa di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kinerja guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto yang berlaku sebagai variabel terikat dan

kepemimpinan kepala sekolah serta disiplin kerja berlaku sebagai variabel bebas.

3. Tempat dan Waktu penelitian

Tempat penelitian: SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin

Desa : Simbaringin

Kecamatan : Kutorejo

Kabupaten : Mojokerto

Waktu Penelitian : Bulan Juni 2020

G. Penelitian Terdahulu dan Originalitas Penelitian

Tabel 1.1 Penelitian terdahulu dan Originalitas Penelitian

No	Nama dan Tahun penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
1	Sumarno, 2009	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kec. Paguyangan Kab. Brebes	Persamaan dalam penelitian ini ialah pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (variabel bebas) dan Kinerja Guru (variabel terikat). Kemudian penelitian ini juga sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik	Perbedaan pada penelitian ini terletak pada variabel profesionalisme guru (variabel bebas). Peneliti dalam penelitian ini akan meneliti tentang disiplin kerja guru (variabel bebas).	Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini akan dilaksanakan di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto. Dengan variabel penelitian kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan kinerja guru. Penelitian ini juga

			pengumpulan data menggunakan angket.		akan menggunakan <i>purposive sampling</i> untuk cara pengambilan sampel. Selain itu penelitian ini juga menggunakan kuesioner tertutup yang mana nanti akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.
2	Yeni Murti, 2016	Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kec. Kota Mukomuko	Persamaan dalam penelitian ini adalah pada variabel kepemimpinan kepala sekolah (variabel bebas) dan variabel kinerja guru (variabel terikat). Kemudian penelitian ini juga sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan angket.	Perbedaan pada penelitian ini adalah, peneliti hanya meneliti 3 variabel sedangkan dalam penelitian ini ada 4 variabel.	
3	Al Fisqy Kayyash Amaliyyah 2017	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Swadhipa Natar TP/ 2015/2016	Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel disiplin kerja (variabel bebas) dan kinerja guru (variabel terikat). Kemudian penelitian ini juga sama-sama	Perbedaannya pada variabel motivasi kerja (variabel bebas)	

			menggunakan metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan angket.		
--	--	--	---	--	--

H. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah yaitu kemampuan untuk menggerakkan sumber yang ada pada suatu sekolah dan digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah skor-skor keseluruhan dari berbagai macam-macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, yang meliputi dimensi educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator yang di peroleh dari guru-guru dan TU setelah menjawab angket yang berisikan pertanyaan-pernyataan tentang kepemimpinan kepala sekolah. Variabel kepemimpinan kepala sekolah pada penelitian ini diukur menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala *Likert* yaitu di lengkapi alternatif jawaban (SS) Sangat Sering, (S) Sering, (KK) Kadang-kadang, (J) Jarang, dan (TP) Tidak Pernah. Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 1.2 Daftar Pembobotan Penilaian Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Sering	5
2	Sering	4
3	Kadang-kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak Pernah	1

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk teratur, komitmen untuk tekun dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Dengan demikian disiplin kerja merupakan skor total yang mencakup empat komponen dari disiplin kerja yang meliputi kehadiran, ketepatan, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis yang di peroleh dari dari kepala sekolah dan siswa-siswi setelah menjawab angket yang berisikan pertanyaan-pernyataan tentang disiplin kerja. Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala *Likert*, yaitu dengan lima pilihan diantaranya, (SS) Sangat Sering, (S) Sering, (KK) Kadang-kadang, (J) Jarang, (TP) Tidak Pernah, yang masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3 Daftar Pembobotan Penilaian Disiplin Kerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Sering	5
2	Sering	4
3	Kadang-Kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak Pernah	1

3. Kinerja Guru

Kinerja guru ialah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan atau diberikan kepadanya dalam mengartikulasikan kecakapan atau kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan. Berkaitan dengan proses belajar mengajar, yaitu kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup pengembangan aspek kognitif, afektif dan psikomotor.

Definisi operasional variabel kinerja guru adalah skor total yang di peroleh dari kuisioner kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut, agar mencapai tujuan pembelajaran, yang di peroleh dari kepala sekolah dan siswa-siswi setelah menjawab angket yang berisikan pertanyaan-pernyataan tentang kinerja guru. Variabel kinerja guru dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala *Likert*, yaitu dengan lima pilihan diantaranya, (SS) Sangat Sering, (S) Sering, (KK) Kadang-kadang, (J) Jarang, (TP) Tidak Pernah, yang masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4 Daftar Pembobotan Penilaian Kinerja Guru

No	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Sering	5
2	Sering	4
3	Kadang-Kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak Pernah	1