

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui fasilitasi kegiatan belajar mengajar. Kegiatan belajar mengajar tersebut meliputi berbagai komponen, seperti peserta didik, instruktur, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, pendekatan pedagogi, media, dan evaluasi. Sasaran pembelajaran yang diharapkan sangat efisien. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan, yaitu membekali peserta didik dengan keterampilan akademis dan profesional yang diperlukan untuk menerapkan, memajukan, dan meningkatkan pengetahuan di bidang sains, teknologi, dan seni.¹

Pendidikan ini bertujuan untuk memberikan bimbingan kepada individu Indonesia agar dapat tumbuh dan berkembang secara pribadi, dengan berfokus pada prinsip-prinsip spiritualitas dan nilai-nilai kemasyarakatan, dengan tujuan akhir untuk membina masyarakat yang lebih beradab dan harmonis. Sebagaimana dinyatakan oleh Sunarya (Fuad Ihsan, 2003: 114), pendidikan adalah suatu sistem pembelajaran yang didasarkan dan dipengaruhi oleh falsafah hidup suatu bangsa. Tujuan utamanya adalah untuk melayani kepentingan dan tujuan bangsa.²

Lebih jauh, tujuan utama sistem pendidikan nasional adalah mewujudkan kesejahteraan jasmani dan rohani, membina karakter tangguh, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang mendalam terhadap masyarakat dan bangsa. Pendidikan memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, pendidikan memiliki tugas penting dalam memenuhi tanggung jawabnya, sehingga diperlukan peningkatan motivasi kinerja guru dan gaya kepemimpinannya.

¹Nisa Zahrotun. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi dan Pendidikan Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Gresik*. Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis, Agustus 2017, hlm. 1 di : <https://enprints.umg.ac.id/2323>

²Fuad Ihsan, *Dasar-Dasar Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 114

Guru memiliki peran penting dalam meningkatkan standar pendidikan di sekolah sebagai pendidik. Guru memegang peran penting dalam memengaruhi kinerja lembaga pendidikan di sekolah. Guru merupakan komponen manusia yang sangat penting yang berinteraksi erat dengan peserta didik setiap hari dalam lingkungan pendidikan. Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, guru dianggap sebagai sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk menggunakan berbagai aspek secara efektif guna membangun proses belajar mengajar yang berhasil, yang pada akhirnya berperan penting dalam menentukan mutu pendidikan. Karakteristik lainnya adalah kinerja pengajar, motivasi, dan gaya kepemimpinannya. Oleh karena itu, pendidik harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja mereka ke tingkat tertinggi sambil memenuhi tanggung jawab mereka. Kinerja optimal mengacu pada tingkat kinerja yang sejalan dengan standar yang ditetapkan suatu organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuannya³. Peningkatan efektivitas guru di sekolah dapat dicapai dengan menawarkan beberapa bentuk pelatihan dan pendidikan profesional, yang sangat penting. Penentu utama pencapaian tujuan pendidikan adalah kinerja guru, karena mereka berperan sebagai garda terdepan dalam bidang pendidikan. Kualitas pembelajaran berkorelasi langsung dengan kinerja guru. Sederhananya, semakin tinggi kualitas kinerja guru, semakin tinggi pula tingkat pembelajaran yang terjadi di kelas⁴. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dicapai melalui kepemimpinan yang efektif dan motivasi karyawan⁵.

Motivasi instruktur merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja mereka karena berfungsi sebagai katalis utama untuk pekerjaan mereka untuk memenuhi tanggung jawab profesionalnya sesuai dengan pedoman yang

³Petrina Gabriella dan Hendry Tannady. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP 8 Bekasi*. Jurnal Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi, Juli 2019, hlm. 121 di : <https://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/issue/archive>

⁴Bayu Hendro Priyono, dkk. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol 4, 2018. hlm. 145 di: https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+gaya+kepemimpinan+terhadap+motivasi+guru+pdf&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DHVEEYfxKaggJ

⁵Luis dan Wayan. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, vol 5, 2016. hlm 431 di : https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+gaya+kepemimpinan+terhadap+motivasi+guru+pdf&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DcBia7BWqPikJ

ditetapkan. Di lingkungan sekolah, komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan instruktur, serta antara guru dan siswa, sangat penting untuk mencapai tujuan pengajaran. Komunikasi yang berhasil antara pemimpin dan bawahan memfasilitasi proses pembelajaran yang lancar. Untuk meningkatkan komunikasi antar guru, banyak pendidik membuat forum komunikasi sebagai platform untuk bertukar informasi dan membina komunikasi yang berhasil.

Dalam sektor pendidikan, terdapat sejumlah besar instruktur yang menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang jauh di bawah standar profesional yang ditetapkan. Motivasi kerja yang kuat juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja. Penelitian sebelumnya telah mengonfirmasi bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penting bagi seorang guru untuk memiliki motivasi kerja yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya.

Salah satu metode untuk meningkatkan kinerja guru adalah menerapkan strategi yang mencakup pemberian upah yang kompetitif sesuai dengan tingkat prestasi mereka. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti gaji. Profesionalisme guru ditunjukkan melalui kinerja guru yang tinggi, yang meliputi penguasaan empat keterampilan, yaitu kompetensi profesional, edukatif, kepribadian, dan sosial⁶. Pembagian tunjangan sertifikasi bagi instruktur sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Instruktur dan Dosen merupakan kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk mengatur dan meningkatkan kinerja guru. Topik kepemimpinan menarik untuk dibahas karena keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian bergantung pada mutu kepemimpinannya. Menurut Sutisna (E Mulyasa, 2002: 107), kepemimpinan adalah tindakan untuk memberikan pengaruh kepada individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Kepemimpinan adalah tindakan proaktif seorang individu untuk memberikan pengaruh dan memberikan nasihat kepada orang lain atau kelompok dalam suatu organisasi, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

⁶Titik dan Aliyah. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*. vol 3, 2015, hlm. 265 di : <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/6342/6359>

Pemimpin harus memiliki pemahaman yang komprehensif tentang perbedaan antara kepemimpinan yang efektif dan yang buruk ketika memimpin suatu organisasi atau kelompok. Dengan memahami gaya kepemimpinannya, seorang pemimpin dapat meningkatkan kesadaran dirinya dan memahami kelemahan dan kekuatan potensinya. Hal ini, pada gilirannya, memungkinkan mereka untuk meningkatkan pemahaman tentang cara mengelola dan berinteraksi secara efektif dengan bawahannya.⁷

Hasil observasi peneliti diperoleh dengan melakukan wawancara langsung dengan pimpinan lembaga pendidikan dan wali kelas. Kinerja guru masih kurang dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Hal ini dapat diamati dalam proses perolehan ilmu pengetahuan dengan langsung memenuhi tanggung jawab dan mendokumentasikan materi ajar kepada siswa tanpa terlebih dahulu melakukan praktik langsung terhadap materi ajar. Tingkat akuntabilitas guru masih tergolong rendah, Hal ini dibuktikan dengan banyaknya guru yang selalu datang terlambat, tidak memberikan penjelasan yang jelas mengenai ketidakhadirannya, dan meninggalkan kelas selama jam pelajaran, dan khususnya meninggalkan lembaga pendidikan sebelum waktu yang ditentukan. Kinerja serta tanggung jawab guru dengan rendah berpengaruh terhadap hasil siswa, dengan demikian penguatan kinerja serta tanggung jawab guru mesti direalisasikan.⁸

Hasil dari data angket yang telah dibagikan melalui guru-guru dapat diungkapkan bahwa pemimpin lembaga pendidikan belum dapat mengaplikasikan fungsi kepemimpinan secara optimal dengan bawahannya. Sebab lembaga pendidikan bukan berawal pada pemikiran pemimpin lembaga pendidikan melainkan melalui strategi yang dilandasi Melalui proses kognitif guru, ia mengkomunikasikan ide dan pendapatnya kepada bawahannya. Lebih lanjut, pimpinan lembaga pendidikan menganggap penting bagi bawahannya untuk melakukan perbandingan individual antar guru.

⁷Veithzal dan Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2002), h.84

⁸Anton Sulaeman. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan serta Motivasi Kerja Pemimpin lembaga pendidikan Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal IAI Bunga Bangsa Cirebon, Vol 1, 2019, hlm. 67 pada : <https://core.ac.uk/reader/335033200>

Peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan di SMP Negeri 1 dan SMP Negeri 2, yang terletak di Kecamatan Sunggal, dalam bentuk proposal penelitian dengan judul : *Perbandingan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 dan SMP Negeri 2 Sunggal*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja guru mengharuskan guru untuk menunjukkan kecakapan dalam merancang, melaksanakan, dan menilai program pendidikan, serta membimbing siswa melalui proses pembelajaran.
2. Manajemen tanggung jawab guru yang tidak memadai yang menjamin kelancaran dan pemerataan fungsi pendidikan.
3. Sejumlah besar instruktur terus menunjukkan motivasi yang rendah, yang mengakibatkan tingkat motivasi guru yang tidak optimal untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka.
4. Prinsip tersebut menunjukkan pelaksanaan tugas kepemimpinan yang tidak efektif dalam mengarahkan bawahannya.
5. Kepala sekolah secara konsisten memperlakukan bawahannya dengan cara yang seragam, mengabaikan perbedaan individu mereka.
6. Berdasarkan kualitas bawahannya, kepala sekolah tidak menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik tersebut.
7. Efektivitas kepala sekolah perlu ditingkatkan lagi agar dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.

C. Rumusan Masalah

Mengingat identifikasi masalah yang diberikan, maka masalah dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Sunggal?

2. Apakah tingkat motivasi guru di SMP Negeri 1 Sunggal memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja siswanya?
3. Sejauh mana kombinasi gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sunggal?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ditentukan oleh rumusan masalah yang diberikan:

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan SMP Negeri 1 Sunggal berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui sejauh mana motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sunggal.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Sunggal secara keseluruhan.

E. Manfaat Penelitian

Studi ini mencakup dua keuntungan yang berbeda, khususnya manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat praktis dirancang khusus untuk peneliti, instruktur, dan kepala sekolah.

1) Secara Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk membuat kemajuan teoritis dengan mengkaji konsep manajemen pendidikan dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sunggal.

2) Secara Praktis

Selain itu, dari sudut pandang praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menunjukkan nilainya kepada banyak pemangku kepentingan, termasuk:

a. Bagi Dinas Pendidikan

Departemen Pendidikan mengantisipasi bahwa informasi ini akan digunakan untuk menginformasikan pelatihan guru sekolah menengah

pertama dan mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Sunggal.

b. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah diharapkan memanfaatkan informasi ini untuk meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan yang efektif.

c. Bagi Guru

Untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah, instruktur sekolah menengah pertama mungkin menemukan motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

d. Bagi Sekolah

Dalam rangka meningkatkan mutu sekolah, khususnya dalam hal kinerja guru SMP, perlu diterapkan berbagai macam kepemimpinan kepala sekolah sebagai masukan.

e. Bagi Peneliti

Menyebarkan pengetahuan dan keahlian kepada para peneliti setelah selesainya studi ini. Selain menyediakan sumber daya bagi para peneliti, inisiatif ini bertujuan untuk memungkinkan mereka menerapkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam kelompok mereka sendiri saat mereka beralih ke peran mengajar atau administratif, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas pendidikan.