

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan seiring perkembangan zaman pendidikan di Indonesia dengan diberlakukannya Undang-Undang nomor 22 Tahun 1999 tentang pelaksanaan pemerintah daerah membawa konsekuensi logis pada perubahan paradigma pengolahan pendidikan dari yang bersifat *sentralistis* menjadi *desentralistis*.

Kinerja guru pada tingkat SMP merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga pendidikan yaitu menciptakan alumni yang unggul dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan sesuai dengan kualitas, kebutuhan yang diharapkan. Untuk meningkatkan kinerja guru, pemimpin atau kepala sekolah dalam sebuah sekolah harus mengetahui apa yang diharapkan oleh para guru maupun administrasi sudah terpenuhi, karena akan mempengaruhi semangat dan kesungguhan para tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dalam organisasi.

Dalam mendorong perkembangan organisasi secara optimal. Kinerja guru maupun pegawai dalam mencapai hasil (*Output*), terutama dilihat dari sisikuantitasnya. Menurut Ravianto yang dikutip oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwanto menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi: Pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.¹ Oleh karena itu tingkat kinerja setiap tenaga kependidikan atau pegawai bisa berbeda-beda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.²

¹ Candra Wijaya and Ojak Manurung, *PRODUKTIVITAS KERJA, Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*, (Jakarta : Kencana, 2021), h. 26.

² Indah Lestari and Asep Erik Hidayat, “ Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Angkutan Umum Po. Rudi di Rangkasbitung Kabupaten Lebak,” *Pharmazeutische Industrie* 5, no. 1 (2018) hal : 391-397.

Kinerja guru yang memiliki potensi, persepsi, dan kreativitas yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi peserta didik dan lembaga pendidikannya. Proses kreatifitas muncul karena kemampuan yang telah dimilikinya sebagai kemampuan dasar pendidik yang dapat merubah pendidikan menjadi lebih baik. Tumbuhnya kreativitas guru memungkinkan ide perubahan dan upaya peningkatan secara terus menerus serta sesuai dengan situasi dan kondisi lingkungan masyarakat dimana lembaga pendidikan berada.

Menurut Diknas Pendidikan DKI Jakarta, Permasalahan kinerja guru pada tingkat SMP Negeri ini sangat penting, oleh karena itu, seindah dan sebanyak apapun guru di sebuah sekolah, jika kinerja guru rendah, maka percuma jumlah guru yang banyak tetapi hasil kerjanya sedikit atau kurang maksimal.³

Guru merupakan bagian dari tenaga pendidik dan pendidikan yang mengembangkan tugas sebagai salah satu penentu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan mutu pendidikan satu sekolah atau lembaga pendidikan, karena guru akan berhadapan langsung dengan para siswa atau peserta didik, untuk membantu dan memberi bantuan yang akhirnya akan menghasilkan alumni atau lulusan sesuai dengan visi dan misi yang diharapkan. Maka dari itu untuk mencapai kerja maksimal maka perlu diadakan kegiatan penataan untuk bidang kepegawaian.⁴

Namun pada kenyataannya, kinerja guru sampai pada saat ini belum menunjukkan peningkatan yang berarti, dalam meningkatkan profesinya sebagai guru, mereka mengejar tidak jauh berbeda dengan sebelum sertifikasi. Mereka mengajar hanya sekedar menanggung tugas sebagai guru, sebagian besar guru menganggap bahwa mengajar hanya merupakan pekerjaan yang rutinitas saja, bukan pekerjaan profesi yang memerlukan keahlian dan keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing.

³ Muharam Yamlean, "Pengaruh Motivasi Terhadap Prodktifitas Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Kemayoran Jakarta Pusat," *Serambi Akademica* 5, no. 2 (2017): hal. 113.

⁴ Ahmad Sopian, "Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam Pendidikan," *Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Vol, 1, No. 1 (2016), hal. 91.

Pada dasarnya kinerja guru akan dinilai oleh kepala sekolah, peserta didik, orang tua dan masyarakat, jika kinerja guru baik maka produk yang dihasilkan tentunya akan baik pula. Salah satu kegagalan dalam pengelolaan organisasi pada lembaga pemerintahan maupun organisasi adalah lembaganya pemimpinnya dalam menjalankan tugas yang diemban. Hal ini disebabkan oleh kurangnya peran serta seseorang pemimpin dalam menentukan kebijakan yang diambil atau gaya kepemimpinan yang tidak ideal dan juga kurang memahami kondisi dan mental pegawai.

Oleh karena itu, peran pemimpin sangat dibutuhkan, baik secara interen maupun kepada pihak luar. Karakter pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan juga bisa berpengaruh pada kinerja guru. Pemimpin yang baik akan mampu memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja guru, bukan membuat kinerja guru menurun. Kepemimpinan yang baik adalah suatu kepemimpinan yang menunjukkan kombinasi antara hubungan pemimpin dengan anggotanya secara baik dengan tugas-tugas yang teratur, terstruktur dan kedudukan kekuasaan dimiliki oleh pemimpin.

SMP N 7 Kabupaten Seluma merupakan salah satu SMP Negeri yang sangat di butuhkan bagi masyarakat setempat khususnya, dan masyarakat luas pada umumnya, guna menerima pendidikan dasar, walaupun sekolah tersebut belum memiliki fasilitas yang lengkap dan jauh dari pusat kota, belum lengkapnya fasilitas dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 1.1
Data sarana dan Prasarana di
SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma.

No	Nama Barang	Jumlah	Keadaan
1	Komputer untuk Praktek	20	Baik
2	Laboratorium	1	-

3	Ruang kesenian	1	-
4	Ruang UKS	1	-
5	Mushola	1	-
6	Lapangan	2	-
7	Toilet/ Wc	2	-

Sumber: *Data tata usaha SMP N 7 kabupaten Seluma.*⁵

Kepemimpinan kepala sekolah secara umum sudah cukup baik, dimana kepala sekolah memiliki motivasi dan tanggung jawab yang tinggi untuk memajukan sekolah tersebut. Hal tersebut ditunjukkan dengan penambahan fasilitas ruangan belajar, mengikutsertakan para guru dalam kegiatan musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Mengikutsertakan siswa dalam berbagai kegiatan yang dilakukan di tingkat kabupaten MKKS CUP, Olimpiade Sains, dan lain sebagainya. Selain itu, kepala sekolah juga selalu Memonitoring kehadiran dewan guru, hal ini dilakukan agar proses pembelajaran belajar lebih efektif.

Kepala sekolah SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma melaksanakan kepemimpinan dengan disiplin tinggi, hal ini ditunjukkan dengan kehadirannya disekolah selalu lebih awal dan pulang paling akhir dari dewan guru.⁶ Iklim kerja di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma secara umum baik, hal ini dapat ditunjukkan dengan hubungan kekeluargaan guru yang baik yaitu dengan adanya kebersamaan sesama guru yang tidak membedakan senioritas, kemudian hubungan guru dengan siswa harmonis, yang ditandai dengan aktivitas belajar siswa di kelas cukup aktif. Sedangkan interaksi antara kepala sekolah dan guru cukup baik, hal ini ditandai dengan adanya komunikasi yang baik antara keduanya pada waktu-waktu luang misalnya pada waktu istirahat. Selain itu, kepala sekolah juga melakukan rapat dengan dewan guru

⁵ *Observasi yang dilakukan di SMP N 7 Kabupaten Seluma dan pengambilan data-data awal di TU pada pukul 08-00 WIB dilaksanakan pada hari 7 Februari 2023, Sukaraja, Kab. Seluma .*

⁶ *Observasi yang dilakukan di SMP N 7 Kabupaten Seluma dan pengambilan data-data awal di TU pada pukul 08-00 WIB dilaksanakan pada hari 7 Februari 2023, Sukaraja, Kab. Seluma .*

dan staf tata usaha ketika akan mengambil dan memutuskan satu kebijakan.

Kinerja guru di SMP Negeri 7 Kabupaten seluma kurang baik diantaranya hal ini dapat diketahui dari disiplin dan tanggung jawab dalam mengajar yang kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan keterlambatan guru datang dan masuk kelas ketika mengajar.⁷

Pemimpin mempunyai peran yang sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi, dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) atau para karyawan yang berada dibawahannya. Karyawan akan mengikuti apa yang diarahkan oleh pemimpin mengenai hubungan para karyawan, memberi rasa aman, dan nyaman dalam bekerja, memberi reward dan punishment secara objektif, memperlakukan karyawan secara adil, memberikan kebutuhan karyawan sesuai aturan dan memberikan contoh tingkah laku yang baik terhadap bawahannya. Apabila seorang pemimpin dapat memberikan dan melaksanakan hal-hal tersebut dengan baik maka kepuasan para karyawan akan tinggi dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja yang optimal.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pendekatan untuk mengarahkan, mengimplementasikan rencana, dan motivasi orang-orang yang ada dalam organisasi agar mampu bekerja dengan baik. Dalam hal ini gaya kepemimpinan kepala sekolah di sekolah menentukan kinerja intensitas dan kualitas kinerja guru di sekolah, karena bagaimanapun seorang atasan dalam sebuah organisasi memegang peran penting dalam menentukan arah kerja bawahannya.

Menurut Handoko gaya kepemimpinan dalam hubungannya dengan bawahannya yaitu gaya yang *erorientasi* pada tugas, disini manager harus lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dan memberikan arahan serta mengawasi bawahan secara tertutup agar pelaksanaan tugas tersebut sesuai dengan keinginannya. Gaya yang berorientasi kepada karyawan dimana

⁷ Kepala sekolah, Observasi dan wawancara yang di lakukan di SMP N 7 Kabupaten Seluma. pada hari 7 Februari 2023,

manager memotivasi para karyawan agar bekerja.⁸ Faktor lain yang menentukan kinerja guru adalah disiplin kerja, hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi diharapkan pekerjaan akan mencapai hasil yang maksimal.

Jika kedisiplinan pegawai tidak ditegakkan kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai secara efektif dan efisien. Sondang P. Siagian mengatakan, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.⁹

Gaya kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru pegawai merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan dan manajemen terhadap kinerja guru mempunyai arti yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup sebuah lembaga pendidikan, dengan adanya kedisiplinan dan manajemen yang tinggi akan menimbulkan rasa kepedulian dari kepala sekolah, kinerja guru terhadap pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Produktivitas sebuah lembaga pendidikan yang kurang baik karena tidak disiplin dalam bekerja. Waktu kerja dan dan sistem kerja yang kerja yang disiplin akan membuat karyawan atau guru untuk meningkatkan kinerja guru.¹⁰

Dalam proses pembelajaran di sekolah, iklim kerja di sekolah sangat di perlukan bagi guru untuk melaksanakan pembelajaran di sekolah. Iklim

⁸ Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan) Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing Dan Kecerdasan Emosional*. (Yogyakarta: Deepublis, 2017), hal. 11.

⁹ Christian Katiandagho Et Al., " Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pad Apt.Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado," *Jurnal EMBA*, Vol. 2, No.3 (2014), hal. 1594.

¹⁰ Elsinar Girsang, " Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dan Kinerja Guru Pada Sd Negeri 07 Teluk Sebong, Kecamatan Teluk Sebong," *Jurnal Kajian Pembelajaran Dan Keilmuan*, Vol. 4. No. 2 (2020), hal.162.

kerja disekolah adalah susunan bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Freibeg menegaskan bahwa iklim kerja yang sehat di suatu sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses kegiatan belajar mengajar (KBM) yang efektif.¹¹

Secara konsep, iklim lingkungan kerja di sekolah didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, ethos, suasana batin, dari sikap sekolah. Secara operasional, sebagaimana halnya pengertian iklim pada cuaca, iklim lingkungan kerja di sekolah diukur dengan menggunakan rata-rata dari persepsi komunitas sekolah terhadap aspek-aspek yang menentukan lingkungan kerja. Persepsi tersebut dapat diukur dengan cara pengamatan langsung dan wawancara dengan anggota komunitas sekolah, khususnya guru, maupun dengan cara yang lebih praktis dan ekonomis tetapi reliable, yaitu dengan mengedarkan angket. Dengan terciptanya iklim kerja di sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Lingkungan sekolah yang baik hendaknya memberikan interaksi yang positif antara guru-guru, peserta didik dan seluruh komponen sekolah, sehingga akan mempermudah untuk mencapai tujuan sekolah yang akan dicapai. Dengan lingkungan yang baik seperti ini, maka akan lebih mempermudah untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, maka penulis melihat adanya suatu kondisi yang demikian ini, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma”**.

B. Identifikasi Masalah

¹¹ Freiberg. H.J, *Measuring School Climate : Let me count the way, (Educational Leadership, 1998)*, hal. 22.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma cukup baik, namun kinerja gurunya kurang baik.
2. Iklim kerja sekolah cukup baik, namun kinerja gurunya kurang baik.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di SMP Negeri 7 Seluma cukup baik, namun kinerja gurunya kurang baik.
4. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di SMP Negeri 7 Seluma cukup baik, namun disiplin gurunya kurang baik.
5. Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma cukup baik, namun motivasi belajar siswanya masih rendah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti memfokuskan peneliti pada:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma.
2. Iklim sekolah yang terjadi di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma.
3. Kinerja guru dalam pembelajaran di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Seluma?
2. Apakah iklim sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Seluma?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh

secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Seluma?

E. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma.
3. Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya berpengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Seluma.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Seluma.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Seluma.

G. Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian, kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja dengan kinerja guru.
2. Bagi sekolah, sebagai bahan pertimbangan kepala sekolah, dan para dewan guru untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas belajar mengajar di SMP Negeri 7 Kabupaten Seluma.

3. Bagi Perguruan Tinggi, penelitian dan pengabdian masyarakat bahwa fungsi penelitian di perguruan tinggi harus mentrasfer ilmu pengetahuan dan teknologi ke dalam diri sendiri dan menerapkan di tengah-tengah masyarakat.

H. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian proposal tesis ini, penulis menyusun sistematika penulisan dalam beberapa bab bagian yang terdiri dari:

BAB I : Pendahuluan. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Kajian Teori. Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian yang relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian. Bab ini terdiri dari jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.