

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan usaha sadar yang dilakukan manusia untuk mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran atau cara lain yang diakui masyarakat. Pendidikan juga bertujuan untuk menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan. Derap langkah pembangunan selalu diupayakan seirama dengan perkembangan zaman. Perkembangan zaman selalu memunculkan tantangan-tantangan baru yang tidak dapat diramalkan sebelumnya (Danim, 2018).

Sebagai konsekuensi logis dari hal tersebut, pendidikan selalu dihadapkan pada masalah-masalah baru seperti: pemerataan pendidikan, kualitas pendidikan, efisiensi dalam pendidikan, relevansi pendidikan dengan tuntutan pasar kerja, dan lain sebagainya. Di samping itu pendidikan sering dihadapkan pada masalah aktual, seperti: pencapaian sasaran, kurikulum, peranan guru, pendayagunaan teknologi pendidikan, dan masalah aktual lainnya (Danim, 2018). Dalam kenyataan sejarah, sistem penyelenggaraan dan hasil pendidikan sebagai proses pembinaan terhadap anak-anak bangsa masih sangat memprihatinkan. Perkembangan kehidupan masyarakat masih ditandai dengan berbagai ketimpangan moral, akhlak, masalah sosial ekonomi, politik dan jati diri sebagai bangsa.

Hal ini menunjukkan bahwa sistem pendidikan kita belum mampu untuk membangun manusia dan masyarakat Indonesia sebagaimana yang diharapkan.

Bahri (2014:15), berpendapat bahwa rendahnya kualitas pendidikan antara lain meliputi: (1) kemampuan siswa dalam menyerap mata pelajaran yang diajarkan pendidik tidak mencapai target (2) kurang sempurnanya pembentukan karakter yang tercermin dalam sikap dan kecakapan hidup (*life skill*) yang dimiliki oleh setiap siswa sebagai peserta didik dan sasaran utama dari proses pembelajaran yang dilakukan, dan (3) rendahnya kemampuan membaca, menulis dan berhitung siswa sebagai kemampuan dasar yang harus dikuasai dalam upaya menguasai teknologi dalam pembelajaran.

Dalam konteks reformasi pendidikan, Sudarmawan (2016: 23), mengemukakan bahwa ada tiga tantangan besar dalam pelaksanaan pendidikan ke depan, yaitu: (1) dampak dari krisis ekonomi yang berkepanjangan, dunia pendidikan dituntut untuk dapat mempertahankan hasil-hasil pembangunan di bidang pendidikan yang telah dicapai selama ini, (2) untuk mengantisipasi derasnya arus globalisasi, dunia pendidikan dituntut untuk menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten serta mampu bersaing dalam pasar kerja global, (3) sejalan dengan diberlakukannya otonomi daerah, sistem pendidikan nasional dituntut untuk melakukan perubahan dan penyesuaian sehingga dapat mewujudkan proses pendidikan yang lebih demokratis, memperhatikan keberagaman kebutuhan daerah dan peserta didik, serta mendorong peningkatan partisipasi masyarakat. Disamping tantangan seperti tersebut di atas, pendidikan nasional masih dihadapkan pada beberapa masalah, antara lain: (1) rendahnya pemerataan dalam memperoleh pendidikan, (2) rendahnya kualitas dan relevansi dari output pendidikan dengan tuntutan dunia kerja, (3) lemahnya sistem

pengelolaan manajemen pendidikan, dan (4) belum terwujudnya kemandirian dan keunggulan ilmu pengetahuan dan teknologi di kalangan akademisi.

Sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan formal sekaligus sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam mengembangkan pembelajaran yang lebih terarah sesuai dengan tujuan pembelajaran melalui proses yang lebih inovatif. Oleh karena itu, proses pembelajaran di sekolah harus dikelola secara efektif dan efisien, agar dapat menghasilkan sejumlah lulusan yang memiliki kompetensi, adaptif dan kompetitif. Hal ini sangat tergantung dari kemampuan dan kelemahan guru sebagai pihak yang langsung bersentuhan dengan siswa dalam pelaksanaan pembelajaran.

Secara empiris, beberapa permasalahan tersebut antara lain dipicu oleh rendahnya sistem pengelolaan pendidikan di sekolah sebagai penentu keberhasilan siswa dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini merupakan masalah yang dihadapi secara langsung di lapangan. Berdasarkan hasil observasi ternyata masih terlihat keberadaan guru yang belum sesuai dengan harapan, antara lain: (1) rendahnya kedisiplinan untuk hadir ke sekolah maupun ke kelas, (2) sering terlambat mengajar ke kelas dan meninggalkan kelas mendahului waktu berakhirnya pelajaran, (3) kurang peka dan tidak peduli akan perubahan maupun pembaharuan dalam dunia pendidikan, (4) bersikap acuh tak acuh dan tidak suka membimbing siswa, (5) tidak mampu memikirkan perbaikan-perbaikan yang harus dilakukan, (6) tidak mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemampuan, (7) menjalankan tugas hanya sampai batas minimal,

(8) cepat puas hanya dengan melakukan tugas rutin dari hari ke hari, dan sebagainya.

Perubahan kurikulum yang terjadi menyebabkan keterkejutan guru untuk menyiapkan segala administrasi pembelajaran. Proses pemahaman guru akan kurikulum masih belum terlalu optimal, hal inilah yang menyebabkan prestasi kerja guru menjadi rendah. Selain itu, situasi dan suasana kerja sangat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja guru. Apabila guru merasa nyaman ketika berada dilingkungan sekolah maka proses belajar mengajar pasti akan terlaksana dengan optimal.

Permasalahan yang dihadapi oleh guru di SMK Negeri 1 Seririt adalah belum optimalnya pelaksanaan supervisi, khususnya supervisi akademik. Hal ini terlihat dari belum terjadwalkan secara pasti pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Supervisi akan menjadi salah satu cara untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Pemimpin yang memberikan rasa nyaman serta mampu mendorong bawahannya untuk mengembangkan bidang keilmuannya sangat penting bagi terlaksananya visi dan misi lembaga.

Bercermin dari pernyataan tersebut di atas, diperlukan teknis penyelenggaraan sekolah yang baik dengan unsur-unsur pengelolaan sekolah yang kompetebel antara lain meliputi; (1) peserta didik, (2) orangtua, (3) pendidik, (4) gaya kepemimpinan kepala sekolah, (5) tim pemantau, (6) budaya organisasional sekolah, (7) lingkungan kerja, (8) komite sekolah, (9) program kerja, (10) proses kegiatan yang terprogram, dan (11) proses evaluasi serta pembinaan terhadap warga sekolah yang berkesinambungan. Prestasi kerja guru memegang peranan

penting dan berhubungan erat dengan kualitas serta kuantitas hasil kerja dari lembaga sekolah, oleh karena itu peningkatan prestasi kerja guru mempunyai dampak langsung terhadap kualitas suatu lembaga sekolah. Rendahnya prestasi kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain; (1) faktor gaji yang secara nasional masih sangat rendah, (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah yang belum efektif, (3) motivasi kerja guru masih rendah, (4) minimnya kesempatan yang diberikan 5 kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan sumber daya dalam bentuk *in-service training*, (6) kurangnya kesempatan membaca pada guru karena persoalan mencari penghasilan tambahan disamping harga buku yang cukup mahal, (7) adanya perasaan tidak bangga menjadi seorang guru karena perlakuan kurang adil terhadap guru, (8) budaya serta lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan (9) rendahnya komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugas (Qomari, 2018:15). Secara empiris nampak beberapa kelemahan dalam mengelola pendidikan, antara lain: (1) kemampuan managerial kepala sekolah terindikasi masih belum mampu untuk mengarahkan, membimbing, dan mengawasi pendidik dalam menjalankan tugas, (2) kepala sekolah belum berani bertindak tegas dalam membina guru yang melakukan pelanggaran dalam menjalankan tugasnya, (3) kualifikasi dan kompetensi guru tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah, (4) rendahnya komitmen kerja guru dalam menjalankan tugas, (5) gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang relevan dengan paradigma kepemimpinan masa kini, (6) terbentuknya budaya organisasional sekolah yang kurang kondusif, dan (7) kurangnya sarana dan prasarana pendukung operasional sekolah .

Prestasi kerja guru dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemegang kendali operasional sekolah. Adnyana (2015), mengatakan bahwa faktor kepemimpinan mempengaruhi kinerja bawahannya. Makin efektif kepemimpinan seseorang, maka makin tinggi pula kinerja bawahannya, atau sebaliknya. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai kepala lembaga akan mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugas. Secara teoritis, efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi untuk menggerakkan guru secara optimal dari berbagai dimensi yang sering terabaikan oleh berbagai pihak.

Hasil pengamatan dari beberapa pakar, justru kelemahan organisasi terletak pada faktor gaya kepemimpinan itu sendiri (Fauzi, 2015). Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja guru di sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah sering menjadi masalah yang dapat menghambat terbentuknya prestasi kerja yang optimal dari sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan formal. Secara empiris gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugas belum teridentifikasi dengan baik, ada yang memiliki gaya kepemimpinan yang efektif, ada yang memiliki gaya kepemimpinan cukup efektif, ada pula yang memiliki gaya kepemimpinan kurang efektif. Kepala sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh dalam pengelolaan pendidikan di sekolah yang dipimpin dan merupakan salah satu kekuatan efektif dalam menghadapi perubahan dan perbaikan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan formal seperti sekolah menengah sangat tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah.

Dalam menghadapi perubahan dan perbaikan kualitas pendidikan secara terus menerus, membutuhkan kegiatan supervisi sebagai tolok ukur sejauh mana

keberhasilan sekolah dalam menghadapi perubahan tersebut. Pada hakikatnya kegiatan supervisi merupakan suatu proses pembinaan yang dilakukan oleh seorang supervisor kepada sekolah pada umumnya dan guru pada khususnya agar kualitas pembelajaran di sekolah tersebut meningkat. Selanjutnya dijelaskan bahwa target akhir dari kegiatan supervisi adalah meningkatnya mutu pendidikan melalui peningkatan proses pembelajaran. Hal ini berarti bahwa sebagai dampak meningkatnya kualitas pembelajaran, maka prestasi belajar peserta didik juga meningkat. Demikian seterusnya, sehingga harapan untuk meningkatnya kualitas pendidikan akan tercapai. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah selama ini kurang mendapat perhatian serius dari kepala sekolah dan komponen pelaksana pendidikan lain.

Rendahnya frekuensi supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat memicu terbentuknya budaya asal-asalan di kalangan guru. Guru yang mengajar asal-asalan dapat membawa figur seorang guru semakin jauh dari profesional. Hal ini akan berdampak pada rendahnya prestasi kerja guru dalam menjalankan tugas dan sekaligus bermuara pada rendahnya kualitas pembelajaran di sekolah. Dalam melakukan supervisi kepala sekolah sering menyudutkan guru yang disupervisi, tanpa ingin tahu masalah yang sedang dihadapi oleh guru yang bersangkutan. Kenyataan lain dilapangan juga menunjukkan bahwa kepala sekolah kurang melakukan pengawasan optimal terhadap dimensi administrasi maupun pada dimensi akademis/ pembelajaran. Guru-guru jarang mendapat pembinaan akademis yang menyangkut pendekatan maupun metode pembelajaran dan pelayanan yang diberikan kepada siswa, termasuk juga jarang melakukan kegiatan observasi kelas. Secara empirik, kepala sekolah sering memberikan penekanan

pada guru agar semua kelengkapan administrasi mengajar guru dapat diselesaikan sebelum pengawas mengadakan supervisi ke sekolah.

Hal ini menimbulkan sikap guru lebih mengutamakan penyelesaian administrasi daripada pelaksanaan kegiatan pembelajaran di dalam kelas. Pengawas yang datang ke sekolah jarang dapat mengamati kegiatan guru dalam kelas karena tugas tersebut merupakan bagian dari supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah, namun dalam kenyataan jarang juga dapat dilakukan karena kepala sekolah harus mendahulukan tugas lain yang lebih mendesak. Secara empirik di lapangan juga ditemui adanya kecenderungan kepala sekolah masih belum mampu untuk mengarahkan, membimbing, dan mengawasi guru dalam menjalankan tugas melalui kegiatan supervisi akademik secara konsisten dan berkesinambungan. Di samping itu belum nampak adanya keberanian kepala sekolah dalam bertindak tegas untuk membina guru-guru yang melakukan pelanggaran dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan pengamatan hasil kegiatan supervisi khususnya di bidang akademik oleh kepala sekolah masih tergolong rendah. Pelaksanaan supervisi sebagai tugas dan tanggung jawab kepala sekolah dari segi periode pelaksanaan, sasaran, dan fokus supervisi belum optimal dilakukan. Kesibukan seorang kepala sekolah dalam menjalankan tugas sehari-hari kadang-kadang melupakan fungsinya sebagai penyelia (supervisor). Kalaupun seorang kepala sekolah melakukan supervisi, namun pelaksanaan supervisi yang dilakukan belum nampak jelas pada usaha untuk mendapatkan personil yang cakap dan terampil sehingga mampu bekerja dan mengembangkan kecakapan serta kemampuannya untuk mendapatkan prestasi kerja yang optimal sesuai harapan lembaga.



Demikian pula halnya dengan pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah yang dilakukan kepala sekolah belum menunjukkan aktivitas yang optimal. Kepala sekolah mempercayakan semua pelaksanaan pembelajaran kepada guru-guru mata pelajaran di bawah koordinasi wakil kepala sekolah, tanpa adanya kegiatan supervisi yang konsisten dan berkesinambungan dari kepala sekolah. Hal ini akan berdampak pada ketidaktahuan guru akan kesalahan atau kelemahan yang dilakukan dan berasumsi bahwa semua yang dilakukan selama ini sudah sempurna. Secara teoretis, supervisi dalam konteks yang lebih luas juga dapat mempengaruhi kompleksitas dari budaya organisasional suatu organisasi.

Disiplin kerja guru juga dipengaruhi oleh iklim kerja guru. Iklim kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Daryanto (2016) membuktikan bahwa ada hubungan yang positif dan jelas antara iklim organisasi dengan kinerja guru. Khususnya ditemukan bahwa iklim yang lebih konsultatif, terbuka dan mementingkan pekerja biasanya dihubungkan dengan sikap kerja yang lebih positif. Sedangkan ahli lain menemukan bahwa iklim organisasi yang otoriter dengan sentralisasi pengambilan keputusan bukan hanya menjurus pada produktivitas yang rendah, tetapi juga menghasilkan sedikit sekali kepuasan dan kreativitas serta menumbuhkan sikap negatif terhadap kelompok kerja. Di lain pihak iklim yang bersifat hubungan atarpribadi atau kekeluargaan yang baik antara para pekerja, biasanya akan menjurus pada kepuasan kerja yang tinggi, sikap positif terhadap kelompok kerja, tingkah laku kreatif yang cukup besar. Lebih lanjut faktor iklim kerja menurut Steers (dalam Daryanto, 2016) mempengaruhi keefektifan organisasi, seperti segi-segi keefektifan ialah kepuasan kerja, kinerja, keterikatan organisasi, dan sebagainya. Hubungan positif antara

iklim organisasi dengan prestasi belajar kemudian menggambarkan betapa pentingnya iklim organisasi (termasuk sekolah) sebagai salah satu variabel yang diperlukan untuk hasil-hasil belajar siswa.

Hal ini disebabkan karena budaya organisasional organisasi merupakan norma dan nilai-nilai yang mampu mengarahkan perilaku anggota organisasi ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya, terutama dalam hal: (1) sensitivitas terhadap kebutuhan pelanggan dan tenaga kerja, (2) kebebasan atau ketertarikan para anggota untuk memberikan ide-ide baru, (3) kemauan untuk menerima resiko yang mungkin terjadi, dan (4) keterbukaan untuk melakukan komunikasi secara bebas dan bertanggung jawab (Luthans, 2014). Menurut Stoner (2016) budaya organisasional yang permisif atau terbuka akan memberi dorongan seseorang untuk menjajaki gagasan-gagasan dan cara-cara baru untuk mengerjakan sesuatu. Budaya organisasional organisasi sekolah yang kondusif akan memberi peluang dan menumbuhkan kreativitas dan inovasi dari guru sebagai anggota organisasi sekolah untuk melakukan inovasi lebih bebas dalam mencari cara-cara baru dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Budaya organisasional organisasi yang memadai akan mendukung terciptanya peningkatan prestasi kerja guru secara signifikan (Stoner, 2016:18). Sebaliknya, budaya organisasional organisasi yang kurang mendukung sebagai akibat tidak adanya dukungan yang memuaskan terhadap guru berdampak terhadap kinerja guru yang tidak sesuai dengan harapan sekolah. Sebagai akibat dari hal tersebut, banyak guru yang melakukan hal-hal di luar bidang pekerjaannya sebagai guru yang profesional sehingga prestasi guru juga menurun (Stoner, 2016:19).

Secara empiris, budaya organisasional organisasi sekolah menengah yang kurang kondusif, sebagai akibat kurangnya dukungan kepala sekolah dan warga sekolah lainnya. Hal ini merupakan salah satu penyebab rendahnya prestasi kerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Di samping itu, kurangnya sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang sering membuat guru tidak dapat beraktivitas optimal sehingga dapat memicu rendahnya prestasi kerja guru dalam menjalankan fungsi edukatif. Pengamatan selama ini, menunjukkan bahwa budaya organisasional organisasi, menunjukkan hal yang biasa-biasa saja, tidak terlalu baik dan tidak terlalu jelek. Belum nampak adanya penurunan atau peningkatan prestasi kerja guru akibat budaya organisasional organisasi sekolah yang kurang baik. Hal ini disebabkan karena budaya organisasional organisasi belum teridentifikasi dengan baik, sehingga semua nampak berjalan normal. Berdasarkan artikel dari Wibowo, Nugroho Mardi (2021), bahwa hasil penelitian menunjukkan supervisi akademik dan budaya sekolah baik secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru SMPN 7 Balikpapan sebesar 87.8% dan sisanya 22.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdeteksi. Hasil penelitian Wiyasa, I Komang Ngurah (2021), 1) Kepemimpin kepala sekolah berkontribusi sebesar 43,95% terhadap kinerja guru, 2) Iklim kerja berkontribusi sebesar 33,49% terhadap kinerja guru, 3) Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja berkontribusi terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 77.44%. Jadi kinerja guru di SD Gugus II Tegallalang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja. Bertitik tolak dari latar belakang tersebut di atas mendasari peneliti untuk meneliti tentang kontribusi kepemimpinan

transformatif, supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja dan budaya organisasional sekolah, terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini akan mengungkap sejauh mana faktor-faktor dimaksud berkontribusi terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt. Dengan memperhatikan beberapa hal tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain:

- a. Kepemimpinan transformatif yang diterapkan kepala sekolah serta kontribusinya terhadap prestasi kerja guru pada SMK Negeri 1 Seririt belum teridentifikasi dengan jelas. Hal ini terlihat dari belum efektifnya pemberian tugas dan tanggung jawab secara merata kepada guru.
- b. Teridentifikasi masih lemah supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah serta kontribusinya terhadap prestasi kerja guru pada SMK Negeri 1 Seririt. Supervisi akademik yang dilakukan pimpinan masih belum terjadwal secara konsisten. Hal ini terjadi karena tugas dan tanggung jawab kepala sekolah begitu banyak. Sehingga pelaksanaan supervisi masih belum bisa dikatakan efektif.
- c. Belum pernah dilakukan identifikasi khusus mengenai budaya organisasional yang diterapkan warga sekolah serta kontribusinya terhadap prestasi kerja guru pada SMK Negeri 1 Seririt. Budaya organisasi di sekolah sangat penting, hal ini terlihat dari situasi dan komitmen guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masih belum optimal. Guru masih banyak yang terlambat dalam mengumpulkan administrasi mengajar.

- d. Prestasi kerja guru pada SMK Negeri 1 Seririt belum teridentifikasi dengan baik, ada yang memiliki prestasi kerja tinggi, ada yang memiliki prestasi kerja cukup, dan ada pula yang memiliki prestasi kerja rendah. Prestasi kerja guru masih belum optimal, karena masih banyak guru yang belum siap untuk mengembangkan bidang keilmuannya. Guru dalam proses belajar mengajar masih bersifat konvensional. Kurang memiliki inovasi untuk mengembangkan sistem pembelajaran.
- e. Iklim kerja yang kurang bersahabat masih banyak ada dalam tubuh organisasi. Iklim kerja yang kurang kondusif akan berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja dan kinerja guru, masih ditemukan iklim kerja yang kurang konsultatif, tidak terbuka dan hanya mementingkan kepentingan individu, juga iklim kerja yang otoriter dengan sentralisasi pengambilan keputusan disisi lain masih ada iklim kerja yang bersifat hubungan antar pribadi atau kekeluargaan kurang baik diantara pekerja. Hal ini terjadi karena kurangnya kemampuan manajerial kepala sekolah.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Telah dikemukakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor karena keterbatasan peneliti untuk menjangkau semua permasalahan yang teridentifikasi maka dalam penelitian ini dibatasi untuk membahas dan menganalisis permasalahan kontribusi kepemimpinan transformasional, supervisi akademik kepala sekolah, dan budaya organisasional sekolah, terhadap prestasi kerja guru. Variabel yang berada di luar kelima variabel di atas tidak menjadi sasaran dalam penelitian ini.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah seperti tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Seberapa besar nilai dari variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja, budaya organisasional sekolah dan prestasi kerja di SMK Negeri 1 Seririt?
2. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt?
3. Seberapa besar kontribusi supervisi akademik kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt?
4. Seberapa besar kontribusi iklim kerja terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt?
5. Sebarapa besar kontribusi budaya organisasional sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt?
6. Sebarapa besar kontribusi kepemimpinan transformasional, supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja dan budaya organisasional sekolah secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk mendeskripsikan besaran nilai dari variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah, supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja, budaya organisasional sekolah dan prestasi kerja di SMK Negeri 1 Seririt.
2. Untuk mendeskripsikan besaran kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt.
3. Untuk mendeskripsikan besaran kontribusi supervisi akademik kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt.
4. Untuk mendeskripsikan besaran kontribusi iklim kerja terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt.
5. Untuk mendeskripsikan besaran kontribusi budaya organisasional sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt.
6. Untuk mendeskripsikan besaran kontribusi kepemimpinan transformasional, supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja dan budaya organisasional sekolah secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan penelitian kalau tujuan penelitian tersebut dapat tercapai dan rumusan masalah yang diajukan dapat terjawab searah dan akurat. Dengan demikian hasil penelitian dapat menjelaskan tentang kegunaan dari penelitian itu sendiri (Ridwan, 2004:15). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

### **1.6.1 Manfaat Teoretis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori-teori manajemen pendidikan khususnya teori tentang gaya kepemimpinan supervisi budaya organisasional kinerja.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai acuan dalam meningkatkan prestasi kerja guru sebagai pendidik dan pengajar untuk ikut berperan serta meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.
2. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai acuan dalam meningkatkan prestasi kerja guru dalam menjalankan tugas pembelajaran dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Apabila dapat dibuktikan bahwa faktor-faktor tersebut berkontribusi positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru, maka hal ini merupakan bahan kajian yang cukup penting bagi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah yang dikelola.
3. Bagi pengawas sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai acuan dalam melakukan pengawasan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan pelaksanaan supervisi akademik, penerapan budaya organisasional yang relevan sehingga prestasi kerja guru dapat meningkat.
4. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi dan pengembangan lebih jauh khususnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini.



## 1.7 Penjelasan Istilah

### 1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi yang membutuhkan tindakan nyata dalam memotivasi bawahan agar bersedia bekerja demi tujuan yang dianggap melampaui kepentingan pribadi pada saat itu.

### 2. Supervisi Akademik

Supervisi akademik adalah supervisi yang menitik beratkan orientasinya pada masalah akademik yang melingkupi kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu peserta didik ketika sedang dalam proses belajar.

### 3. Iklim Kerja

Iklim kerja sekolah tidak lain merupakan suatu komunikasi antara kepala sekolah dengan bawahannya atau sebaliknya, serta komunikasi antar warga yang ada di dalam sekolah tersebut.

### 4. Budaya Organisasional

Budaya organisasi merupakan norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

### 5. Prestasi Kerja

Prestasi kerja guru merupakan hal yang mutlak dilakukan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan pengembangan terhadap guru yang bersangkutan dari berbagai bentuk dimensi.

## **1.8 Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian merupakan asumsi yang mendasari suksesnya pelaksanaan sebuah penelitian. Dari hasil wawancara dan diskusi kinerja kepemimpinan transformasional kepala sekolah berdasarkan kuesioner yang dibagikan, yang menjadi responden adalah guru SMK Negeri 1 Seririt. Data penelitian yang didapat mencerminkan jawaban secara jujur dari guru mengenai data kepemimpinan transformasional, supervisi akademik, iklim kerja, dan budaya organisasional dan prestasi kerja guru. Penelitian ini berdasarkan atas kesesuaian terhadap permasalahan yang dihadapi guru-guru di SMK Negeri 1 Seririt. Permasalahan ini dikaitkan dengan teori yang ada serta penelitian yang sudah pernah dilakukan peneliti lain.

## **1.9 Rencana Publikasi**

Rencana publikasi luaran dari penelitian ini adalah pada jurnal sinta 5 atau 6. Adapun rencana publikasi pada Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia diakses pada link [https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap](https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap).