

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kata sekolah berasal dari Bahasa Latin yaitu: *skhole, scola, scolae* atau *skhola* yang memiliki arti: waktu luang atau waktu senggang, dimana ketika itu sekolah adalah kegiatan di waktu luang bagi anak-anak di tengah-tengah kegiatan utama mereka, yaitu bermain dan menghabiskan waktu untuk menikmati masa anak-anak dan remaja. Kegiatan dalam waktu luang itu adalah mempelajari cara berhitung, cara membaca huruf dan mengenal tentang moral (budi pekerti) dan estetika (seni). Pengertian sekolah sendiri adalah suatu lembaga yang memang dirancang khusus untuk pengajaran para murid di bawah pengawasan para guru.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan bahwa

jalur pendidikan sekolah/formal merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang (pasal 1 ayat 10). Peranan sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang membantu lingkungan keluarga, maka sekolah bertugas mendidik dan mengajar serta memperbaiki dan memperhalus tingkah laku anak didik yang dibawa dari keluarganya. Sementara dalam perkembangan kepribadian anak didik, peranan sekolah dengan melalui kurikulum, antara lain yaitu: 1) anak didik belajar bergaul sesama anak didik, antara guru dengan anak didik, dan antara anak didik dengan orang yang bukan guru, 2) anak didik belajar mentaati peraturan-peraturan sekolah, dan 3) mempersiapkan anak didik untuk menjadi anggota masyarakat yang berguna bagi agama, bangsa dan Negara.

Sekolah sebagai salah satu organisasi pendidikan yang merupakan salah satu wadah yang secara langsung untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Sekolah adalah organisasi yang mengelola berbagai sumber daya yang ada seperti kurikulum, tenaga pendidik, sarana prasarana dan sumber daya lainnya sehingga terjadi saling keterdukungan antar sumber daya yang ada demi tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan. Tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan, tidak terlepas dari sumber daya guru sebagai kunci utama.

Guru sebagai kunci utama harus benar-benar memahami tugas dan kewajibannya serta menjalankannya dengan baik dalam proses pendidikan di sekolah. Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Hal ini sesuai dengan UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat (1) tentang Guru dan Dosen. Sebagai suatu profesi, guru harus memiliki berbagai kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi profesional dan kompetensi sosial kemasyarakatan. Keempat kompetensi tersebut harus benar-benar dipahami serta dapat dikembangkan oleh guru, sehingga dapat menghasilkan proses dan hasil belajar yang berkualitas.

Kinerja guru dapat dilihat dari bagaimana guru menjalankan empat kompetensi tersebut, atau dapat dikatakan aktualisasi dari kompetensi guru dalam menjalankan tugasnya merupakan kinerja guru. Guru dapat dikatakan berkinerja dengan baik apabila guru sudah mampu mengelola kegiatan pembelajaran di kelas dengan baik, guru memiliki kepribadian yang baik, guru mampu bekerja secara profesionalisme, dan guru mampu memiliki interaksi sosial yang baik, baik dengan siswa, dengan teman sejawat, pimpinan, maupun masyarakat. Hal ini akan dapat tercipta apabila seorang guru mendapat dukungan yang positif dari

pimpinan dalam hal ini kepala sekolah, iklim lingkungan sekolah serta motivasi kerja dari guru sendiri.

Salah satu dinamika yang harus mendapatkan perhatian dalam menentukan kinerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus mampu menjalankan fungsi sebagai pemimpin dan juga manajer agar dapat mencapai sekolah yang berkualitas. Pemimpin esensinya adalah menggerakkan orang, sedangkan manajemen esensinya adalah *regrouping* antara kompetensi dan pekerjaan yang relevan. Kepala Sekolah harus bisa mengenal dengan baik setiap bawahannya guru dan tenaga administrasi sekolah, sehingga bisa menggunakan pendekatan/cara yang tepat dalam mengambil tindakan meningkatkan kinerja guru dan tenaga administrasi sekolah. Gaya kepemimpinan transformasional, dimana kepala sekolah mampu secara bersama-sama melibatkan guru, tenaga administrasi dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah serta mampu mendorong warga sekolah untuk melaksanakannya. Kepala sekolah menjadi panutan dikagumi, dan dipercaya oleh warga sekolah. Dengan demikian gaya kepemimpinan transformasional diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan tenaga administrasi sekolah.

Menurut Soebagio (2006:61) kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Berkenaan dengan hal tersebut, kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan sangat menentukan kualitas pembelajaran di sekolah. Jika kualitas

kepala sekolah baik, maka pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik dan dipastikan guru bekerja secara optimal.

Pemberdayaan dan pengembangan kompetensi guru di sekolah tidak dapat dilepaskan dari kondisi atau suasana lingkungan yang ada di sekolah. Suasana yang nyaman akan sangat mendukung orang untuk dapat mengembangkan potensinya. Iklim sekolah sebagai wujud dari karakteristik lingkungan sekolah yang dirasakan guru dan tenaga administrasi sekolah memiliki peran yang penting bagi kesuksesan sekolah. Hal ini disebabkan iklim sekolah berkaitan erat dengan proses penciptaan suasana dan persepsi yang terbentuk oleh guru terhadap suasana kerja yang kondusif. Suasana kerja yang kondusif diharapkan dapat membantu guru mencapai tujuan lembaga yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sekolah pada umumnya. Dengan demikian maka dapat dikatakan kinerja guru pun meningkat.

Menurut Hadiyanto (2004:176) iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antara peserta didik dengan peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Salah satu indikator yang bisa dijadikan ukuran untuk mengetahui suasana lingkungan kerja yang kondusif adalah adanya hubungan pergaulan dan komunikasi yang baik antara semua komponen yang ada di sekolah. Jika suasana kerja di sekolah sudah kondusif diharapkan guru akan merasa nyaman tinggal di sekolah, dan pada akhirnya akan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

Motivasi menurut Miner (Lunenburg dan Ornstein, 2000:88) dorongan dalam individu yang menggerakkan seseorang untuk untuk mencapai tujuan. Sedangkan kerja adalah aktivitas fisik serta mental yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja adalah kondisi berupa dorongan yang menggerakkan guru dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi kerja guru yang tinggi dapat dilihat dari meningkatnya kinerja guru serta meningkatnya kualitas pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi rendah dapat dilihat kurang inisiatif dan kreatif dalam mengajar dan mempersiapkan pembelajaran. Motivasi kerja guru dapat dibangkitkan dengan peningkatkan karir guru. Peningkatan karir guru dapat men-support perasaan guru untuk belajar sepanjang hayat, meningkatkan kompetensi mereka untuk kemajuan sekolah.

Semua dinamika diatas haruslah dapat ditata dan dikelola agar menjadi penggerak untuk kemajuan sekolah dan bukan sebaliknya kurang dikelola sehingga menjadi penghambat dalam mencappai tujuan sekolah. Problematika umum yang terjadi: kepemimpinan kepala sekolah yang kurang memberikan dorong kepada guru untuk berinovasi dan berkreasi, kurang mempertimbangkan kebutuhan pribadi guru, masalah komunikasi yang kurang lancar, konflik antar individu dan antar kelompok yang berpengaruh terhadap iklim kerja sekolah, kurangnya motivasi guru untuk belajar dan mengembangkan kompetensinya, sehingga berimplikasi terhadap menurunnya kinerja guru.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh melalui penelitian yang difokuskan mengenai kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Maka dari itu, penelitian

ini mengambil judul tentang Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja di SMP Lab Undiksha Singaraja.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut.

- 1) Kepemimpinan kepala sekolah yang kurang memberikan dorong kepada guru untuk berinovasi dan berkreasi,
- 2) Kurang mempertimbangkan kebutuhan pribadi guru,
- 3) Masalah komunikasi yang kurang lancar, konflik antar individu dan antar kelompok yang berpengaruh terhadap iklim kerja sekolah,
- 4) Kurangnya motivasi guru untuk belajar dan mengembangkan kompetensinya,
- 5) Kinerja yang ditunjukkan oleh guru belum optimal.
- 6) Masih adanya guru yang belum menggunakan pembelajaran inovatif dalam pembelajaran di kelas.
- 7) Penggunaan media pembelajaran masih cenderung minim dalam pembelajaran di kelas.
- 8) Masih adanya guru yang belum memiliki administrasi kelas yang lengkap.
- 9) Masih adanya guru yang belum menguasai IT secara pasih.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat permasalahan yang terjadi cukup kompleks. Adapun variabel yang diduga dominan memicu kurang maksimalnya kinerja guru di SMP Lab Undiksha adalah

kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja. Maka dari itu, penelitian ini dibatasi pada judul tentang kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja di SMP Lab Undiksha Singaraja.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Lab Undiksha Singaraja?
2. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Lab Undiksha Singaraja?
3. Apakah terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Lab Undiksha Singaraja?
4. Secara simultan, apakah terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja di SMP Lab Undiksha Singaraja?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah, pembatasan masalah, dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Lab Undiksha Singaraja.
2. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Lab Undiksha Singaraja.

3. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Lab Undiksha Singaraja.
4. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja di SMP Lab Undiksha Singaraja.

## **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Dilihat secara umum manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah memberikan sumbangan pemikiran kepada pengambil kebijakan dan pimpinan khususnya di lingkungan SMP Lab Undiksha agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga tujuan dari pembelajaran dapat tercapai secara optimal.

### **1.6.1 Manfaat Teoretis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan memperkaya wawasan bagi perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai kinerja guru serta perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

### **1.6.2 Secara Praktis**

- 1) Bagi guru SMP Lab Undiksha, hasil penyusunan penelitian ini memberikan gambaran kinerja guru, sehingga dari gambaran ini dapat dijadikan umpan balik bagi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga tugas-tugas yang diemban dapat dilakukan secara maksimal.



- 2) Bagi kepala sekolah manfaat penelitian ini dapat memberikan gambaran nyata tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja yang memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Lab Undiksha.
- 3) Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai rujukan dalam melakukan eksplanasi atau prediksi terhadap gejala sosial yang terkait dengan perubahan sistem pendidikan dewasa ini.

