

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Guru merupakan tenaga kependidikan yang memiliki berbagai peran. Peran guru adalah untuk mengajar, mendidik, dan membimbing. Untuk mencapai tujuan pendidikan guru harus memastikan peserta didik memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen, “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Guru memiliki peranan yang sangat sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Komponen lain, seperti kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak mempengaruhi apabila interaksi guru dengan peserta didik dapat berjalan dengan baik. Guru sangat berperan dalam mentransformasikan input pendidikan, maka daripada itu dapat dipastikan bahwa kualitas sekolah tidak akan meningkat tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Hal ini dapat dipastikan bahwa kondisi mutu guru akan meningkatkan pendidikan yang baik dan unggul.

Kinerja guru diharapkan dapat mendongkrak relevansi dan kualitas pendidikan. Di lapangan ada banyak faktor yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi, misalnya adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah dan iklim

kerja. Kinerja guru merupakan prestasi atau hasil guru untuk mencapai tujuan sekolah (Wijania, 2017). Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh banyak hal, pihak yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru salah satunya ialah kepala sekolah. Dimana seorang kepala sekolah harus menjadi cerminan atau tauladan bagi seorang guru.

Kepemimpinan ialah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain dalam mengambil tindakan menuju suatu sasaran bersama. Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja dan mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan (Rahayu, 2017). Kepemimpinan kepala sekolah dapat menentukan mutu suatu sekolah itu sendiri. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik, proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan.

Fitri (dalam Sugiarta, 2018) mengemukakan bahwa, iklim kerja merupakan ide dalam merefleksikan kekuatan nilai-nilai, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem. Iklim kerja tersebut meliputi: pengertian, karakteristik iklim kerja, dan faktor-faktor iklim kerja. Dari faktor faktor tersebut, iklim kerja sekolah ialah komunikasi dan interaksi yang terjadi antara kepala sekolah dengan bawahannya atau sebaliknya, serta komunikasi dan iteraksi yang terjadi antar warga yang terdapat di dalam sekolah.

Dilihat dari pentingnya peranan guru, maka daripada itu kinerja guru harus senantiasa diperhatikan dan ditingkatkan. Namun, dilihat dari situasi saat ini pekerjaan guru masih sangat tertutup. Masih sangat susah dalam mendapatkan data dan mengamati keseharian performa guru di hadapan siswa. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun sangat susah dalam

mendapatkan data tersebut. Saat dikunjungi pengawas guru akan berusaha memperlihatkan kinerja terbaiknya, baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran. Selanjutnya saat guru akan kembali bekerja seperti biasa, guru kadang melakukannya tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi tidak seperti saat mendapat kunjungan dari pengawas. Kinerja ialah suatu perilaku yang sebenarnya yang akan ditampilkan seseorang sebagai suatu prestasi kerja sesuai dengan peranannya. Kinerja adalah suatu orientasi prestasi dengan wujud perilaku seseorang yang sebenarnya. Seorang guru harus menguasai spesifikasi yang dapat dilihat dan diukur secara langsung. Guru mempunyai indikator penilaian terhadap kinerjanya yaitu dapat dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu, perencanaan kegiatan pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.

Kepala sekolah merupakan seorang guru yang harus mampu dan mempunyai kemampuan kepemimpinan segala sumber daya yang terdapat di sekolah sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007 tanggal 17 April 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah yakni “kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial”. Kelima standar kompetensi tersebut terintegrasi di dalam kinerja kepala sekolah. Urgensi dan signifikansi fungsi dan peranan kepala sekolah didasarkan pada pemahaman bahwa keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah. Dilihat dari hal tersebut, seorang kepala sekolah harus memiliki suatu syarat kompetensi agar dapat mewujudkan visi dan misi yang diemban sekolahnya. Seorang kepala

sekolah minimal harus mampu berfungsi sebagai edukator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.

Sebagai kepala sekolah harus mampu dalam halnya mengambil keputusan yang cepat dan tepat, dapat memberikan pengawasan dan petunjuk, dapat meningkatkan kemauan dan kemampuan seorang tenaga kependidikan, dapat membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas yang diberikan. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin perlu memiliki karakter khusus antara lain seperti kepribadian, keahlian dasar, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan, pengalaman dan pengetahuan profesional. Dilihat dari hal tersebut, iklim organisasi adalah sebagai keadaan atau kondisi secara langsung atau tidak langsung, sadar maupun tidak sadar yang ada dalam suatu rangkaian yang dapat mempengaruhi guru. Iklim kerja terdiri dari iklim fisik misalnya keamanan, kebersihan, kenyamanan, kondisi sarana dan prasarana organisasi sekolah dan Iklim psikologis meliputi lima dimensi, yaitu tanggung jawab, identitas, kehangatan, dukungan, dan konflik.

Dilihat dari pentingnya peranan guru, seorang guru harus mendapatkan perlakuan yang sesuai untuk menunjang guru saat melakukan tugas tugasnya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru saat melaksanakan tugasnya ialah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah. Seorang kepala sekolah harus senantiasa pandai dalam halnya ketrampilan dalam kepemimpinan agar tidak terjadi konflik antara kepala sekolah dengan personil lainnya disekolah. Untuk itu kepala sekolah harus pintar dalam menganalisis masalah serta memecahkannya. Kepala sekolah harus pandai dalam memotivasi dan menjaga hubungan komunikasi dengan warga sekolah khususnya guru agar tercapainya

tujuan sekolah dengan baik. Hal tersebut sangat berhubungan dengan iklim kerja, yaitu keadaan sekitar sekolah dan suasana yang sunyi dan nyaman yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik. Iklim kerja sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan mesra pada iklim kerja sekolah terjadi karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah, guru, dan diantara guru dan peserta didik. Dengan demikian iklim kerja yang kondusif dengan menciptakan hubungan yang baik antara kepala sekolah, guru, dan diantara guru dan peserta didik merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Karena begitu eratnya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan, maka penelitian ini akan dilakukan dengan judul “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Gugus II Tegallalang Tahun Ajaran 2020/2021”.

1.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Dilihat dari latar belakang tersebut, maka identifikasi masalahnya yaitu:

- 1.2.1 Belum optimalnya kerja sama antara kepala sekolah dengan guru.
- 1.2.2 Belum optimalnya situasi iklim kerja yang kondusif.
- 1.2.3 Kurangnya antusiasme guru dalam proses pembelajaran.
- 1.2.4 Belum optimalnya komunikasi antara kepala sekolah dengan guru.

1.2 Pembatasan Masalah

Masalah yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di sekolah. Dengan demikian dalam penelitian ini saya hanya dibatasi pada “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Gugus II Tegallalang Tahun Ajaran 2020/2021”.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Maka rumusan masalah yang dapat diajukan sesuai dengan latar belakang yaitu:

- 1.3.1 Apakah terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus II Tegallalang Tahun Ajaran 2020/2021?
- 1.3.2 Apakah terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus II Tegallalang Tahun Ajaran 2020/2021?
- 1.3.3 Apakah terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus II Tegallalang Tahun Ajaran 2020/2021?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian yang dapat di ambil sebagai berikut.

- 1.4.1 Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus II Tegallalang Tahun Ajaran 2020/2021.

1.4.2 Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus II Tegallalang Tahun Ajaran 2020/2021.

1.4.1 Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SD Gugus II Tegallalang Tahun Ajaran 2020/2021.

1.5 Manfaat Hasil Penelitian

Diharapkan penelitian ini bermanfaat secara teoretis dan praktis.

1.5.1 Teoretis

Hasilnya dapat memberikan sumbangsih terhadap kinerja guru yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja.

1.5.2 Praktis

Dapat memberikan sumbangsih bagi siswa, guru, kepala sekolah serta bagi peneliti lainya.

1) Siswa

Dapat mendapatkan sumbangsih dari optimalnya kinerja guru.

2) Guru

Sebagai bahan pengoptimalan hasil kinerja guru.

3) Kepala sekolah

Sebagai acuan untuk mengambil sebuah kebijakan yang nantinya kebijakan tersebut dapat memperlancar kegiatan pembelajaran.

4) Peneliti lain

Dapat dijadikan rujukan bagi para peneliti sebagai bahan untuk mendalami objek penelitian yang sejenis.