

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah Dasar adalah salah satu organisasi yang terdiri dari beberapa orang. Sekolah Dasar terdapat para guru, petugas administrasi, dan penjaga sekolah dipimpin oleh seorang kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai peran sentral dalam menentukan kebijakan Sekolah. Kepala sekolah ini sebagai pemimpin sekaligus manager bagi sekolahnya. Kemajuan suatu sekolah sangat tergantung dari peran seorang kepala sekolah dalam memimpin sekolah tersebut.

Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sifat pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Jadi, kepemimpinan lebih bersifat fungsional yang akan dibedakan dengan tipe-tipe tertentu. Kepemimpinan juga merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya. Mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara umum. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu memiliki *managerial skill* yang sangat berpengaruh pada kekuasaan yang dimilikinya (Hasan, 2014: 16).

Triyanto (2013: 229) menyatakan bahwa “kepemimpinan dalam dunia pendidikan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dengan situasi yang kondusif.” Adanya masalah yang terkait, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat,

dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu dan sebagai kelompok.

Seorang pemimpin hendaknya mempunyai sifat kepemimpinan dalam menjalankan tugasnya. Sifat yang diinginkan oleh seorang pemimpin yaitu adil, cerdas, jujur, tegas, terbuka, memiliki kemampuan memengaruhi kehidupan orang lain sehingga bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan, dan konsisten dalam menjalankan tugasnya, fungsinya dan kewajibannya. Berdasarkan surat Al Maidah, ayat 8, berfirman **اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى** artinya “berlakulah adil karena adil itu lebih dekat kepada ketakwaan kepada Allah”. Sifat tersebut adakalanya untuk maju dan sejahtera apa yang telah dipimpinya.

Pemimpin hendaknya memberikan motivasi terhadap bawahannya yang akan mempertimbangkan kondisi objektif yang melingkupinya. Bukan hanya menuntut kewajibannya saja, melainkan juga memberikan hak yang sepadan dengan kewajiban yang dilaksanakan. Pemimpin juga hendaknya mempunyai dan memahami tujuan yang harus dicapai oleh bawahannya. Karena seorang pemimpin akan bergerak pada tujuannya dan akan dicapai bersama apabila terpenuhi semua kebutuhan dasarnya. Kebutuhan dasar itu ada yang bersifat rohani, seperti rasa aman, sosial, penghargaan dan ketenangan beribadah. Ada juga kebutuhan dasar yang bersifat jasmani, seperti terpenuhnya sandang, pangan dan papan. Maka dari itu seorang pemimpin harus bisa memberikan motivasi dan contoh terhadap bawahannya, agar tercapainya tujuan yang diinginkan.

Seorang pemimpin yang bisa memberikan motivasi terhadap bawahannya akan terjalin hubungan yang baik terhadap pekerjaannya. Misalnya, seorang

pemimpin di sekolah yaitu kepala sekolah sedang memimpin bawahannya hendaknya bisa memperlakukan semua bawahannya dengan cara yang sama dan adil, sehingga tidak ada rasa diskriminasi. Kepala sekolah juga dapat menciptakan rasa kebersamaannya dengan guru, staf, dan para siswa. Memberikan saran kepada bawahannya didalam melaksanakan tugasnya. Mempunyai rasa tanggung jawab dan menciptakan rasa aman di lingkungan sekolah, serta memberikan penghargaan kepada setiap bawahannya, seperti kenaikan pangkat, fasilitas, dan sebagainya.

Keberhasilan seorang kepala sekolah dapat dilihat dengan mengetahui tingkat kepedulian kepala sekolah terlibat terhadap kedua orientasi meliputi: 1) apa yang dicapai oleh organisasi sekolah (*organizational achievement*) dan 2) pembinaan terhadap organisasi sekolah (*organizational maintenance*). *Organizational achievement* meliputi produksi, pendanaan, kemampuan adaptasi dengan program-program inovatif, dan sebagainya.” Sedangkan *organizational maintenance*, berkaitan dengan variabel kepuasan bawahan, motivasi, dan semangat kerja.

Pendapat Rahman, dkk dari buku yang ditulis Hasan Basri: Rahman, dkk (Hasan Basri, 2014: 40) mengemukakan bahwa "kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah”.

Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala

sumber daya yang terdapat didalam sekolah, sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 tahun 2008 pasal 1.1 tentang Guru dan UU. No. 14 tahun 2005 pasal 1.1 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.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 pasal 7.1.i disebutkan bahwa “Guru harus memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.” Pasal 41.3 menyebutkan “Guru wajib menjadi anggota organisasi profesi”. Ini berarti setiap guru di Indonesia harus tergabung dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai wadah usaha untuk membawakan misi dan memantapkan profesi guru.”

Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (*ability*) dan kinerja, maksudnya adalah seseorang akan bekerjasama profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya. Seorang guru dapat dikatakan profesional bila memiliki kemampuan tinggi (*high level of abstrack*) dan motivasi kerja tinggi (*high level of commitment*).

Kinerja pada setiap individu berbeda dengan individu lainnya. Perbedaan ini terjadi disebabkan adanya perbedaan karakteristik pada masing-masing individu itu sendiri. Seseorang yang memiliki keinginan untuk berprestasi akan

menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya orang yang tidak memiliki keinginan untuk berprestasi, cenderung menghasilkan kinerja yang rendah pula. Situasi dan kondisi kerja yang dialami oleh setiap individu ikut adil memberikan pengaruh terhadap pencapaian kinerja ini.

Pernyataan tersebut sejalan dengan kutipan Husaini Usman dari jurnal yang di tulis Syamsul Bahri: Husaini Usman (Syamsul Bahri, 2011: 4) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan yang dikenal dengan teori harapan (*expectancy theory*). Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi seseorang tentu harus mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi, sebaliknya apabila seseorang mempunyai kemampuan dan motivasi yang rendah maka kinerja yang dihasilkan rendah pula”.

Rendahnya kinerja guru terhadap proses pembelajaran, berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan, tampak sebagian guru belum bisa menunjukkan kinerja dengan baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya belum bisa menjalankan tugas pokoknya dan fungsi sebagai guru, seperti: kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan dalam proses pembelajaran, pengembangan pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai gambaran cara pengajarannya, kinerjanya masih rendah, seperti: cara pengajarannya masih monoton belum ada persiapan yang matang, belum konsisten dalam mengimplementasikan skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang sudah dipersiapkan sebelum proses mengajar, masih menggunakan metode ceramah, padahal pada kurikulum ini anak dianjurkan untuk berkembang dan kreatif bukan hanya untuk mendengarkan guru saja. Kegiatan

dalam hal tersebut anak akan dominan lebih pasif daripada aktifnya. Peristiwa tersebut telah dijumpai pada saat PLP di SD Negeri Kecamatan Genuk Kota Semarang, telah menjumpai salah satu guru yang masih menggunakan metode tersebut. Cara pengajarannya masih menggunakan metode dari hasil pengalaman masa lalu. Sehingga model pengajarannya sudah hafal di luar kepala.

Semua didalam lingkup pekerjaan pasti ada pemimpin. Pemimpin itulah yang akan mengarahkan bawahannya kedalam tujuan yang diinginkan. Pemimpin akan memberikan dorongan dan motivasi terhadap bawahannya. Seorang pemimpin hendaknya memiliki sifat kepemimpinan yang cukup tinggi. Mampu menggerakkan pengikutnya untuk berlomba dalam kebaikan menurut bakatnya. Kepala sekolah juga sebagai pemimpin hendaknya menggerakkan mental yang tinggi untuk membantu dalam urusan kebaikan.

Kepala sekolah akan membimbing, memotivasi dan mengarahkan bawahannya cara mengajar dengan efektif, tidak monoton seperti halnya zaman dahulu. Kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahannya, hendaknya memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan sekolah ditentukan oleh kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia. Jadi, kepala sekolah hendaknya memberikan bimbingan, motivasi arahan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan, pada akhirnya akan tercapai sebuah tujuan yang diinginkan bersama.

Oleh karena itu agar memperoleh kualitas pendidikan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka guru dituntut untuk selalu memiliki kinerja yang tinggi. Masalah kinerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti bermaksud melaksanakan penelitian tentang kinerja guru ditinjau dari pelaksanaan fungsi kepemimpinan kepala sekolah.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dipaparkan di atas, maka yang menjadi fokus perhatian dan sekaligus menjadi problem adalah sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Masalah pokok tersebut teridentifikasi sebagai berikut:

- 1.2.1 Kinerja Guru di Sekolah Dasar (SD) Negeri Karangroto Kecamatan Genuk Kota Semarang menunjukkan kurang optimal dalam melakukan tugasnya.
- 1.2.2 Kinerja Guru juga akan ditentukan oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah selaku figur sentral dalam suatu sekolah.
- 1.2.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik dalam memimpin dan memberdayakan sumber daya manusia khususnya guru akan mempengaruhi kinerja guru.
- 1.2.4 Guru dalam melaksanakan tugasnya akan ditentukan oleh faktor, dalam penelitian ini kinerja guru akan dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang melekat pada kinerja guru.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan

“kinerja guru kurang optimal dalam menjalankan tugas, kepemimpinan kepala sekolah”. Kinerja guru dipilih karena peningkatan kinerja guru akan membawa kemajuan bagi sekolah.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut “Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SD Negeri Karangroto di Kecamatan Genuk Kota Semarang?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Genuk Kota Semarang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan dan memperkaya teori-teori berkaitan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SDN Karangroto 04 Semarang.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang dapat diperoleh melalui temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Dinas Pendidikan, khususnya UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Genuk Kota Semarang diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dan membina guru sekolah dasar dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN Karangroto 04 Semarang.
- 2) Dapat memberikan motivasi terhadap guru sekolah dasar agar menjadikan guru yang diinginkan dan guru yang bermutu tinggi.