

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan proses untuk meningkatkan, memperbaiki, mengubah pengetahuan, keterampilan dan sikap serta tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan penelitian. Proses pendidikan menunjukkan adanya aktivitas dalam bentuk tindakan aktif melalui suatu interaksi yang dinamis dan dilakukan secara sadar dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, tindakan pendidikan selalu bersifat aktif dan terencana, maka pendidikan merupakan suatu perbuatan atau tindakan yang dilakukan secara sadar agar terjadi perubahan sikap dan tata laku sehingga dapat mewujudkan pemanusiaan manusia yang cerdas, terampil, mandiri, berdisiplin dan berakhlak mulia.

Mutu pendidikan dalam satuan pendidikan tampak pada prestasi yang dicapai dan diperoleh peserta didik dengan dukungan penuh dari guru melalui proses bimbingan, didikan, latihan dan pembelajaran setiap saat. Untuk itu, guru diharapkan mampu menciptakan kinerja yang baik dimana hal itu sangat memengaruhi mutu pendidikan itu sendiri. Pemenuhan tenaga pendidik dengan kualitas yang baik juga akan memengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar.

Permasalahan pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia sangat kompleks, antara lain belum meratanya kualitas pendidikan, rendahnya mutu

lulusan di hampir setiap satuan dan jenjang pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah, permasalahan manajemen, dan desentralisasi pendidikan (Kunandar, 2007: 3-6). Berbagai permasalahan tersebut terkait dengan eksistensi guru sebagai salah satu unsur yang turut menentukan kualitas pendidikan.

Dalam era global seperti saat ini, pendidikan yang bermutu merupakan suatu keharusan. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan merupakan hal yang tidak dapat ditawar – tawar lagi. Berkaitan dengan penjaminan mutu, pasal 2, ayat (2), Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menyatakan bahwa penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan perlu dilakukan dalam tiga program terintegrasi yaitu evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi. Ketiga program tersebut merupakan bentuk penjaminan mutu pendidikan yang bertujuan untuk melindungi masyarakat agar dapat memperoleh layanan dan hasil pendidikan sesuai dengan yang dijanjikan oleh penyelenggara pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru.

Peran guru sebagai motivator, dinamisator dan lain sebagainya menjadi sangat penting dalam dunia pendidikan. Dalam konteks yang lebih jauh peranan guru dalam masyarakat juga mempunyai posisi yang tak kalah pentingnya. Masyarakat menempatkan guru pada suatu tempat yang lebih terhormat di dalam lingkungannya karena dari seorang guru, masyarakat diharapkan dapat memperoleh ilmu pengetahuan, terlebih lagi kelangsungan hidup bangsa di tengah-tengah lintasan kemajuan perkembangan teknologi yang semakin canggih dengan segala perubahan serta pergeseran nilai cenderung

memberi nuansa kepada kehidupan yang menuntut ilmu dan seni dalam kadar dinamika untuk mengadaptasikan diri.

Kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan untuk melakukan kepemimpinan yang dikenal dengan kepemimpinan akademik. Kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi tingkat efektifitas kinerja guru dan juga kinerja peserta didik. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara seseorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, efisien, dan efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Perilaku memimpin seorang pemimpin disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dipakai oleh seorang pemimpin akan memengaruhi pola pengambil kebijakan. Sehingga pemimpin harus tahu dan memahami pengetahuan tentang teori kepemimpinan dan memahami perilaku yang dipimpin, demikian juga dengan kepemimpinan di sekolah atau satuan pendidikan.

Kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama karena melalui kepemimpinan yang baik kita dapat berharap akan termobilisasi tenaga yang berkualitas dalam berbagai bidang baik sebagai pemikir atau pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah iklim kerja guru dalam satuan pendidikan. Iklim sekolah atau suasana lingkungan kerja di sekolah adalah segala sesuatu yang dialami oleh guru dan warga sekolah ketika berinteraksi di dalam lingkungan sekolah. Manakala guru berinteraksi dengan lingkungan sekolah terdapat satu variabel yang perlu disikapi guru secara positif agar dalam menjalankan tugas lebih menyenangkan dan

bermakna. Dalam kaitan ini Usman (2002:202) lebih lanjut menjelaskan bahwa iklim sekolah atau suasana kerja dapat bersifat kasat mata atau fisik dan dapat pula bersifat tidak kasat mata atau 'emosional'. Guru berinteraksi dengan iklim sekolah atau suasana kerja misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan dan sirkulasi udara yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan sosial yang memadai, promosi, jabatan, kedudukan, pengawasan, dan lain-lain.

Ketika proses pembelajaran berlangsung, guru merupakan komponen yang berperan penting dalam membentuk sikap, keterampilan, pengetahuan, dan karakter peserta didik. Guru juga merupakan salah satu unsur penting dalam proses internalisasi sistem nilai dalam pendidikan. Hal tersebut bermakna sebagai sebuah tanggung jawab guru untuk membawa peserta didik pada suatu taraf kedewasaan dan taraf kematangan tertentu. Persyaratan menjadi seorang guru yang ideal adalah menguasai sejumlah kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Namun, berdasarkan pengamatan langsung, peneliti mengetahui bahwa kinerja guru di SMP Negeri 3 Lolomatua Kabupaten Nias Selatan secara umum kurang baik. Hal tersebut tampak pada ketaatan guru dalam menjalankan tugas dan tata tertib belum berlangsung baik, ada beberapa guru yang lalai dalam menjalankan tugas di dalam melakukan proses mengajar kepada peserta didik. Kualifikasi pendidikan guru yang mengajar di sekolah juga belum memadai, disebabkan masih ada guru yang memiliki latar belakang pendidikan SMA dan pendidikan S-1 namun tidak linear dengan mata pelajaran yang diampu.

Hal ini juga tampak dalam pengamatan peneliti, ada beberapa guru yang kurang bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya jika tanpa kehadiran kepala sekolah. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang sering datang terlambat, guru yang kurang persiapan dalam mengajar dan jarang mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kualitas kerjanya, sulit diarahkan atau menerima masukan dari berbagai pihak di sekolah, serta lemahnya *personal approach* (pendekatan pribadi) guru terhadap siswanya. Kemampuan guru sangat terbatas terlebih di dalam menggunakan fasilitas dan media belajar sangat kurang serta adanya kelemahan di dalam menggunakan metode mengajar serta penciptaan model belajar yang sangat kurang.

Kondisi yang serba kekurangan ini sangat berpengaruh dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 3 Lolomatua dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan sekolah. Kepala sekolah kurang mampu memaksimalkan kemampuannya dalam mengelola sekolah karena suasana iklim kerja guru yang tidak kondusif. Kepala sekolah mengalami kendala di dalam memberikan tugas dan tanggungjawab tertentu kepada masing – masing guru disebabkan karena guru tidak siap menerima dan mempertanggungjawabkan setiap tugas yang dibebankan karena tidak sesuai dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki (kompetensi pedagogik). Komunikasi antara kepala sekolah dengan guru kurang berjalan dengan baik karena keterbatasan kemampuan guru tersebut.

Keadaan demikian membuat iklim kerja guru atau situasi dalam lingkungan sekolah kurang kondusif sehingga visi, misi dan tujuan sekolah tidak tercapai dengan maksimal. Kegiatan belajar mengajar kurang nyaman sehingga

sampai saat ini SMP Negeri 3 Lolomatua belum dapat bersaing dengan sekolah yang lain khususnya di Kabupaten Nias Selatan baik dari segi prestasi di bidang akademik maupun di bidang ekstrakurikuler. Kegiatan belajar mengajar berjalan apa adanya saja sehingga masih mencerminkan gaya pendidikan zaman dulu (dikenal dengan istilah catat buku sampai habis).

Kekurangan sarana prasarana seperti kurangnya jumlah ruang kelas, tidak adanya ruangan seperti perpustakaan, laboratorium IPA, laboratorium komputer, laboratorium bahasa, ruang guru, ruang kepala sekolah, ruang unit kesehatan sekolah, aula sekolah dan berbagai fasilitas lainnya merupakan beberapa faktor lain yang sangat memengaruhi iklim kerja guru di SMP Negeri 3 Lolomatua sehingga belum memenuhi standar sarana prasarana sekolah yang membuat guru tidak dapat bekerja dengan maksimal sehingga pelayanan peserta didik kurang maksimal dan cenderung kaku.

Berbagai alasan dan faktor yang telah dikemukakan di atas membuat SMP Negeri 3 Lolomatua sebagai salah satu satuan pendidikan di Kabupaten Nias Selatan belum memenuhi Standar Pelayanan Minimal (SPM) seperti yang tertuang dalam BSNP (Badan Standar Pendidikan Nasional). Visi dan misi serta tujuan sekolah tidak dapat diwujudkan dan tidak dapat dicapai. Secara keseluruhan hal tersebut membuat kinerja guru kurang baik karena kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja guru kurang baik dan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Maka dengan itu peneliti bermaksud untuk mengangkat permasalahan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja guru terhadap kinerja guru dengan

judul “Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Guru dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Lolomatua Kabupaten Nias Selatan”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang peneliti ajukan, maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan yang timbul, yakni :

- 1.2.1 Ketaatan guru menjalankan tugas dan tata tertib belum berlangsung baik karena masih ada guru yang suka melanggar tata tertib guru di sekolah.
- 1.2.2 Ada beberapa guru kurang bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya jika tanpa kehadiran kepala sekolah.
- 1.2.3 Masih terdapat beberapa guru yang sering terlambat datang dan terlambat masuk ke dalam kelas setelah bel berbunyi.
- 1.2.4 Guru kurang memiliki persiapan dalam mengajar.
- 1.2.5 Guru jarang mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kualitas kerjanya, sulit diarahkan atau menerima masukan dari berbagai pihak di sekolah.
- 1.2.6 Lemahnya *personal approach* guru terhadap siswanya.
- 1.2.7 Guru kurang maksimal memanfaatkan ilmu dan pengetahuan sebagai guru motivator maupun guru sebagai fasilitator.
- 1.2.8 Terdapat guru yang masih memiliki kualifikasi pendidikan SMA.
- 1.2.9 Kepemimpinan kepala sekolah kurang memahami karakteristik guru.
- 1.2.10 Komunikasi kepala sekolah tidak berjalan dengan baik dengan guru karena keterbatasan kemampuan guru dalam memahami tugasnya.
- 1.2.11 Kepala sekolah terbatas dalam memberikan tugas kepada guru karena keterbatasan ilmu yang dimiliki.

- 1.2.12 Iklim kerja guru menjadi kurang kondusif.
- 1.2.13 Kondisi kegiatan belajar mengajar tidak berjalan dengan baik.
- 1.2.14 Visi, misi dan tujuan sekolah dalam mencapai standar pelayanan minimal tidak dapat tercapai.

## **1.2 Pembatasan Masalah**

Mengacu pada identifikasi masalah yang diuraikan tersebut di atas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, hubungan antara iklim kerja guru dengan kinerja guru dan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja guru secara bersama – sama dengan kinerja guru.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- 1.4.1 Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri 3 Lolomatua Kabupaten Nias Selatan ?
- 1.4.2 Apakah terdapat hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru di SMP Negeri 3 Lolomatua Kabupaten Nias Selatan ?
- 1.4.3 Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP Negeri 3 Lolomatua Kabupaten Nias Selatan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri 3 Lolomatua.
2. Untuk mengetahui adanya hubungan antara iklim kerja guru dengan kinerja guru di SMP Negeri 3 Lolomatua.
3. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja guru secara bersama – sama dengan kinerja guru di SMP Negeri 3 Lolomatua.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa penelitian yang dilaksanakan mampu memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi guru dan pegawai di sekolah dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi kepala sekolah dapat meningkatkan kepemimpinan dan motivasi kerja yang lebih efektif dan efisien.
3. Bagi organisasi sekolah, dapat memberikan masukan tentang bagaimana persepsi kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja guru berhubungan dengan kinerja guru.