

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era milenial saat ini, dunia pendidikan khususnya di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat, Kemajuan yang diperoleh tersebut merupakan hasil usaha kerja keras dalam organisasi tersebut. Kemampuan organisasi yaitu menciptakan sumber daya manusia yang mempunyai intelegensi dan karakteristik yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal ini yang turut serta didalamnya yaitu para pendidik, guru yang bekerja sama membangun, memotivasi, mengajar dan mendidik sehingga terwujud visi dari organisasi sekolah. Tenaga pendidik dituntut memiliki kemampuan individual agar dapat bekerja sesuai disiplin ilmu yang dimilikinya (Kakiay, 2018).

Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan (Wijiyono, 2019), karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan Sekolah. Guru pada dasarnya merupakan salah satu komponen dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan (Dakir, 2018). Sebagai komponen dalam bidang kependidikan, seorang guru harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, sehingga ia dituntut memiliki integritas, loyalitas, dedikasi, dan

responsibility untuk mewujudkan dirinya menjadi guru profesional (Russamsi et al., 2020). Pernyataan tersebut dapat memberikan gambaran kepada kita semua bahwa begitu pentingnya peran seorang guru, meskipun saat ini kita telah hidup di zaman yang modern, zaman dimana teknologi merupakan hal yang biasa kita temui bahkan kita gunakan dalam kegiatan sehari-hari, bahkan dunia pendidikan saat inipun sedang giat-giatnya dalam mengembangkan teknologi untuk diimplementasikan dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah, namun peran seorang guru tetap tidak tergantikan (Russamsi dkk., 2020).

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah. Menurut Hamzah B.Uno (2021:65) terdapat dua tugas guru yang dijadikan acuan untuk mengukur kinerja guru, kedua tugas tersebut adalah tugas yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran, dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan yang berkaitan dengan tugas pembelajaran.

Berdasarkan data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016, pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang dan kinerja guru menempati ukuran ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Jumlah guru mengalami peningkatan sebanyak 382% dari 1999/2000 menjadi sebanyak 3 juta orang lebih, sedangkan

peningkatan jumlah peserta didik hanya 17%. Dari 3.9 juta guru yang ada, masih terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% di antaranya belum memiliki sertifikat profesi. Dengan jumlah guru yang banyak, diharapkan kegiatan belajar yang optimal dapat tercapai. Sayangnya, meningkatnya kuantitas guru tidak sejalan dengan kinerjanya.

Beberapa faktor yang menjadi penyebab rendahnya kinerja guru di Indonesia, diantaranya adalah kualifikasi guru yang belum setara sarjana, Program Peningkatan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru yang masih rendah dimana masih banyak guru yang enggan untuk mengembangkan diri untuk menambah pengetahuan dan kompetensi dalam mengajar, iklim atau lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana yang belum memadai, belum optimalnya pemberian insentif bagi guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, hingga kemampuan manajerial kepala sekolah yang masih rendah (Safari, 2019).

Peningkatan kinerja guru di sekolah menjadi salah satu tugas dari seorang kepala sekolah. Untuk itu, dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan peran penting dari kepala sekolah melalui kepemimpinannya. Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja guru sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah.

Kepala sekolah dalam memimpin suatu organisasi diharapkan mampu menangani permasalahan-permasalahan yang ada. Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan juga (Tanjung, Septiani dan Ajeria, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 10 orang guru SDN, dari wawancara dengan responden tersebut, ditemukan beberapa informasi yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah di beberapa sekolah dasar di Kecamatan Onembute, ditemukan masalah yaitu adanya arogansi seorang kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya di sekolah tersebut, seorang pimpinan dalam mengambil kebijakan di sekolah yang dipimpinnya kurang mendengarkan dan melibatkan guru yang bekerja di sekolah tersebut, kurangnya pemanfaatan dana sekolah untuk keperluan penataan keindahan ruangan dan lingkungan sekolah dan juga kepala sekolah kurang menerima kritikan dan saran dari pihak orangtua siswa. Selain itu beberapa orang responden mengatakan kurangnya komunikasi yang terjalin dengan baik antara guru dengan kepala sekolah selaku pimpinan di sekolah, kurangnya keterbukaan masalah dana sekolah dan juga tidak ada tindak lanjut dari beberapa masalah yang terjadi di lingkungan sekolah.

Selain hal di atas, pada saat melakukan survei awal pada SD Negeri di Kecamatan Onembute diketahui juga beberapa hal diantaranya adalah rendahnya kinerja yang ditunjukkan oleh beberapa guru dapat dilihat dari kehadiran guru tidak tepat waktu dalam pelaksanaan tugas. Dimana

berdasarkan data dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe, rata-rata tingkat kehadiran guru SDN di Kecamatan Onembutte mencapai 90%, sedangkan tingkat keterlambatan mencapai 65%.

Kondisi itu menunjukkan bahwa guru yang bersangkutan rendah dalam prestasi kerja. Kedisiplinan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan, terlihat apabila para guru datang ke sekolah dengan teratur dan tepat pada waktunya, mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, mereka mempersiapkan persiapan dan perlengkapan bahan dengan hati-hati. Apabila menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan dan mengikuti cara yang ditentukan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

SD Negeri di Kecamatan Onembutte ternyata masih banyak yang perlu ditingkatkan, baik dari kinerja guru, motivasi kerja, lingkungan kerja maupun gaya kepemimpinan kepala sekolah. Data dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe, memperlihatkan tingkat kehadiran guru yang masih rendah dilihat dari angka rata-rata kehadiran guru 80%, sedangkan tingkat keterlambatan mencapai 65%. Tingkat penguasaan IT masih rendah 33% guru yang menguasai IT. Pengumpulan perangkat setiap tahun pembelajaran baru mencapai 65%.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Sebagai tenaga pendidik, guru

menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesional dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Masalah kinerja guru menjadi sorotan berbagai pihak yang harus mendapatkan perhatian sentral, hal ini dikarenakan figur seorang guru merupakan sorotan paling utama ketika berbicara mengenai masalah pendidikan. Peningkatan kinerja guru di sekolah menjadi salah satu tugas dari seorang kepala sekolah. Untuk itu, dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan peran penting dari kepala sekolah melalui kepemimpinannya. Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja guru sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru adalah faktor lingkungan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Lingkungan kerja guru dimana sebagian besar waktu kerja guru merupakan suatu faktor yang juga ikut menentukan kreativitas guru. Lingkungan kerja yang nyaman memudahkan guru dalam melaksanakan tugasnya. Namun, masalahnya lingkungan cenderung mendorong pada

suasana kerja yang penuh tekanan dan kurang kondusif. Guru dihadapkan pada serangkaian target mengajar, menuntaskan semua kompetensi dasar yang harus dicapai peserta didik yang cakupannya luas. Hal ini menjadikan waktu guru banyak tersita untuk mengejar ketertinggalan materi pelajaran, dan mengesampingkan proses pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan bagi peserta didik.

Selain itu, lingkungan kerja guru dengan birokrasi yang terlalu sederhana menjadikan guru cenderung bingung dalam menyampaikan aspirasinya dengan apa yang seharusnya dilakukan seperti ketika guru akan menggunakan metode pembelajaran yang variatif akan tetapi guru yang masih menjadi sentral maupun sumber belajar siswa karena sistem kurikulum yang digunakan di sekolah masih berpusat pada guru, sehingga siswa cenderung pasif dalam pembelajaran karena siswa hanya mendengarkan penjelasan dari guru. Birokrasi yang terlalu sederhana menjadikan guru kurang leluasa dalam bekerja. Sertifikasi untuk guru juga tidak mudah dilakukan karena guru dihadapkan pada serangkaian peraturan. Dimana hal tersebut menyebabkan guru mengalami kesulitan dalam mengatur waktu dalam hal mengajar, belajar dan memenuhi tugas administrasinya dalam upayanya menjadi guru yang profesional (Nainggolan et al., 2018).

Di sisi lain, keterlaksanaan pembelajaran yang kreatif tidak lepas dari peran kepala sekolah selaku manajer dalam instansi sekolah. Kepala sekolah harus mampu membawa warganya (guru dan karyawan) untuk bisa memahami visi dan misi serta prakteknya dalam kerja lapangan. Kepala

sekolah harus mampu menciptakan suasana kerja yang memungkinkan bagi guru agar dapat mengembangkan kreativitas. Di samping itu, seorang kepala sekolah juga harus peka terhadap kebutuhan sekolah, terkait sarana dan prasarana serta sikap kooperatif dan keterbukaan (Nainggolan et al., 2018).

Kepala sekolah dalam memimpin suatu organisasi diharapkan mampu menangani permasalahan-permasalahan yang ada. Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan juga (Sinaga et al., 2021). Kepala sekolah adalah seseorang yang memiliki tugas bertanggungjawab penuh terhadap seluruh kegiatan yang ada di sekolah, maka dari itu dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah tidak dapat melakukannya sendiri. Berdasarkan Permendikbud No 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah disebutkan bahwa Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak (TK), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar (SD), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas (SMA), sekolah menengah kejuruan (SMK), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB), atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri (Mulyasa, 2022).

Pimpinan kepala sekolah yang diharapkan oleh guru adalah pemimpin yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi gurunya. Dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang harmonis pada suatu organisasi, komunikasi yang baik dalam suatu organisasi perlu dijaga. Kurangnya

komunikasi atau tidak adanya komunikasi mengakibatkan macetnya suatu organisasi. Komunikasi yang efektif sangat penting bagi suatu organisasi yang menginginkan kerjasama yang baik. Oleh karena itu kepala sekolah memahami dan menyempurnakan komunikasi mereka (Dharin, 2021). Senada dengan penelitian terdahulu yang menyatakan gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru (Zuldesiah et al., 2021).

Berdasarkan gambaran di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri di Kecamatan Onembute”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan berbagai fakta empiris di atas, masih ditemukan beberapa hal yang dapat berimplikasi pada kinerja guru di SDN se- Kecamatan Onembute. Dapat diidentifikasi hal-hal yang dimaksud sebagai berikut :

1. Guru kurang mengoptimalkan daya kreativitasnya dalam pembelajaran .
2. Lingkungan Kerja Guru cenderung mendorong pada suasana kerja yang penuh tekanan dan kurang kondusif.
3. Lingkungan Kerja Guru dengan birokrasi yang terlalu sederhana menjadikan guru cenderung bingung dalam menyampaikan aspirasinya dalam pembelajaran .

4. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berbeda-beda, ada yang menunjang pengembangan kreativitas guru dan ada pula yang menghambat kreativitas guru.
5. Rendahnya kreativitas guru disebabkan karena beberapa faktor, dalam hal ini motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.
6. Kurangnya kesadaran guru tentang tanggung jawab profesinya.
7. Kurangnya motivasi guru dalam bekerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat luasnya masalah yang timbul terkait kinerja guru di SDN se-Kecamatan Onembute Kabupaten Konawe dan keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan, tenaga, waktu dan biaya maka tentu saja tidak semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SDN se-Kecamatan Onembute yang dapat diteliti dan disajikan dalam penelitian ini. Maka peneliti hanya membatasi masalah pada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SDN se- Kecamatan Onembute.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini, dijabarkan secara lengkap sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kondisi objektif gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute?
2. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Onembute?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute?
4. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan kondisi objektif gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritis bagaimana penelitian ini dapat dikaji ulang untuk bahan penyempurnaan penelitian selanjutnya, memperbaiki kinerja sekolah dengan tahap awalnya memperbaiki kinerja masing-masing komponen yang ada di sekolah, bermula dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru dan menambah khasanah ilmu

pengetahuan seperti menguji teori, mengembangkan teori atau menemukan teori baru, khususnya di bidang pendidikan.

2. Secara praktis, penelitian ini dapat diharapkan menjadi acuan bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga pendidikan yang dilaksanakan di sekolah dapat berjalan dengan lebih baik. Kinerja guru yang meningkat akan meningkatkan prestasi siswa dan juga prestasi sekolah.
3. Sebagai bahan masukan dan informasi yang bermanfaat bagi mahasiswa dan para peneliti lainnya yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut.
4. Sebagai bahan masukan sekolah yang bersangkutan dalam usaha perbaikan terhadap kekurangan-kekurangan yang mungkin terjadi dan menawarkan ide-ide baru yang bersifat membangun.

