

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Sekolah sebagai sistem memiliki perangkat yang berkaitan satu dengan yang lainnya serta saling berkontribusi pada pencapaian tujuan. Adapun komponen perangkat yang wajib dimiliki oleh sekolah adalah Sarana prasarana, fasilitas pendukung praktik, kurikulum, kepala sekolah, guru, bahan ajar, siswa, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan proses Kegiatan pembelajaran dan hasil yang dicapai. Semua perangkat komponen di atas harus dapat berjalan sesuai perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan sekitarnya. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan dapat dilihat dari Penyusunan visi, misi dan program operasional sekolah dengan terlebih dahulu membuat analisa SWOT agar mengetahui kelemahan, dan kekuatan yang dimiliki. Dalam melaksanakan perubahan sekolah harus bekerja sama dengan semua warga sekolah supaya apa yang diprogramkan dapat berjalan sesuai dengan rencana. Perubahan tersebut harus sejalan dengan visi dan misi sekolah sehingga apa yang telah direncanakan sebelumnya dapat berjalan dengan semaksimal mungkin. Perubahan tersebut harus dilandasi rasa tanggung jawab dan rasa memiliki antara semua stakeholder sekolah.

Guru merupakan Asset utama sekolah dalam memajukan mutu pendidikan baik di sekolah maupun secara umum. Oleh karena itu kinerja guru di sekolah sangatlah dominan dalam pencapaian tujuan sekolah, Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, sebut saja kinerja pemerintah akan dirasakan langsung oleh masyarakat begitu juga kinerja guru akan dirasakan langsung oleh siswa maupun orang tua siswa. Untuk itu perlu adanya usaha untuk memperbaiki kinerja guru, baik oleh pemerintah yang telah menganggarkan dana pendidikan sebesar 20% sesuai dengan amanat UU. Guru harus benar-benar kompeten dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik. Terlepas dari itu Kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor Internal maupun eksternal.

Pencapaian prestasi sekolah di tentukan oleh berbagai factor ,diantaranya kepemimpinan kepala sekolah .

Kepemimpinan seorang kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dilihat dari pengetahuan terhadap kependidikan , program kerjanya , visi dan misi sekolah . kepribadiaanya ,kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

Dalam Impelementasinya kemampuan kepala sekolah terlihat dalam pelaksanaan tugas tugasnya seperti Membuat program kerja , menyusun perencanaan , struktur organiasasi , pembagian tugas kegiatan , mengkoordinasikan kegiatan , melaksanakan pengawasan , evaluasi pelaksanaan kegiatan , mengadakan pertemuan rapat , pengambilan keputusan , mengatur kegiatan belajar dan mengajadi serta menjali hubungan masyarakat. selain itu tugas diatas juga perlu keahlian dalam mengelola administrasi seperti menyusun perencanaan , pengorganisasian , pengelolaan keuangan , penyusunan kurikulum , penanganan kesiswaan , sarana prasarana, kepegawaian dan lain lain.

Pada Dasarnya tugas kepala sekolah sangatlah banyak , maka kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan dalam mengelola manajerial, jika tidak maka maka pengelolaan sekolah tidak akan berjalan dengan efektif dan efesien.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan budaya sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru.

Guru memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan karena guru memegang kunci dalam pendidikan dan pengajaran di sekolah. Guru adalah pihak yang berhubungan langsung dengan siswa dalam pelaksanaan pendidikan sehari hari serta merupakan pihak yang paling besar perannya dalam menentukan keberhasilan siswa dalam menggapai cita citanya. Oleh karena itu pembinaan , pelatihan , pengembangan guru merupakan hal mendasar dalam proses pendidikan. Guru adalah sebuah profesi yang sejajar dengan profesi yang lain. Sehingga seorang guru dituntut bersikap profesional dalam melaksnakan tugasnya . Sikap profesional guru ini harus dapat dilihat dan dirasakan oleh siswa dalam kegiatana belajar mengajar di dalam kelas.

Tabel I.I. Rata-Rata Nilai Ujian Nasional dan Kelulusan

No	Mata Pelajaran	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
1	B. Indonesia	4,46	4,90	4,25	4,43
2	B Inggris	4,46	4,41	4,39	4,27
3	Matematika	4,07	3,31	3,20	3,46
4	Teori Kejuruan	6.04	6,07	6,13	5,95
	Rata-rata	4.75	4.67	4.49	4.52
	% Lulusan	100%	100%	100%	100%

Sumber : Dokumen SMK Vinama 2

Kinerja guru secara tidak langsung dipengaruhi oleh kondisi jiwanya, demikian sebaliknya. Jiwanya mempengaruhinya dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar . Agar dapat mengajar secara porofesional , maka para guru harus meiliki motivasi yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan profesinya sebagai tenaga pengajar. Memiliki tenaga pengajar yang profesional adalah harapan steakholder pendidikan di tanah air. Namun persoalannya bagaimana caranya para guru memiliki tanggung jawab yang profesional, paling tidak dengan menitikberatkan dimensi motivasinya dalam mengajar.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja, seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi . Tenaga pengajar yang memiliki motivasi yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik. Karena ada motif dan tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau bekerja keras.

Keteladanan kepala sekolah sebagai pimpinan adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin seluruh warga sekolah . Walaupun disiplin hanya salah satu bagian dari ciri-ciri kinerja guru serta berhubungan dengan prosentasi kehadiran warga sekolah . ketidakpatuhan pada peraturan pasti berdampak pada menurunnya semangat kerja dan apatis. Tentu saja hal ini akan berdampak sangat besar pada sistim pendidikan kita yang keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran . Pada tahap inilah peran kepemimpinan kepala sekolah

dintuntut untuk mampu mengelola dan memimpin sekolah, sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan pada semua stakeholder yang ada di sekolah bersatu mewujudkan tujuan sekolah.

Dalam kondisi seperti ini Kepiawaian kepala sekolah sangat di perlukan. Kepala sekolah harus dapat memberikan contoh teladan pada warga sekolah sehingga tidak terjadi pelanggaran dan semua stakeholder yang ada dalam sekolah memberikan pelayanan yang maksimal kepada para siswa.

Keadaan yang terjadi pada SMK Yayasan Bangun Mulia bahwa adanya fenomena fenomena terkait masalah disiplin dan kinerja guru. Hal ini dapat terlihat seperti masih adanya guru yang terlambat masuk sekolah, terlambat masuk kelas dan memberikan tugas tanpa kehadiran guru di dalam kelas. Berdasarkan pemantauan yang dilakukan oleh peneliti di lapangan, sering terjadi keterlambatan dalam pengerjaan tugas utama, salah satunya adalah Pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang tidak tepat waktu. Bahkan dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran terkesan asal asalan atau masih adanya guru sekedar copy paste dari orang lain. Hal ini berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan oleh sekolah.

Masalah lain yang juga terjadi yaitu sebagian besar guru belum memiliki motivasi kerja yang tinggi sesuai dengan tuntutan mengajar, Hal ini dapat dilihat dari prosentase kehadiran guru yang belum maksimal, bahwa sebagian besar masih dibawah standar yang telah di tentukan. Kreatifitas guru dalam menggali metode pembelajaran, pemanfaatan media pembelajaran juga belum terlihat maksimal. Guru lebih banyak menggunakan metode ceramah dan hanya menggunakan buku teks dan media media konvensional dalam penyampaian materi pembelajaran. Motivasi lainnya dalam upaya pengembangan potensi diri juga belum optimal.

Dampak yang terjadi akibat guru kurang disiplin dan kurang motivasi dalam mengajar adalah, siswa siswi kurang mendapat pengajaran yang maksimal sehingga pada proses belajar mengajar masih berlangsung, masih ada siswa yang berada di luar kelas di karenakan sebagian guru terlambat masuk kelas. tentu hal ini berdampak pada prestasi belajar siswa yang tidak maksimal.

Tabel 1.2 Prosentasi Ketidakhadiran Guru

No	Ket	Bulan						Rata-rata
		Juli	Agust	Sept	Okt	Nop	Des	
1	Hari kerja Efektif	19	26	25	27	25	4	
2	Jumlah guru tidak hadir	9,6%	10,21%	8,1%	7,89%	12,92%	5,57%	9,04%

Sumber : Dokumen SMK Vinama 2

Dalam uraian diatas , maka masalah faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu penulis membuat judul pennisan ‘ Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah , motivasi kerja , disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Yayasan Bangun Mulia Bekasi “.

1.2 Batasan Masalah

Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan sangatlah kompleks, Salah satunya bersumber pada Sumber Daya Manusia , Permasalahan permasalahan perlu mendapat tanggapan dan solusi . Dalam Tesis ini penulis membatasi masalah pada sebagian kecil yaitu mengenai kinerja guru yang ada pada SMK Yayasan Bangun Mulia. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah sekolah diantaranya kompetensi , kepuasan kerja , lingkungan kerja , budaya kerja , kepemimpinan , disiplin dan motivasi kerja , Namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan , motivasi dan disiplin kerja.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan diatas , maka dapat diidentifikasi masalah – masalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru harus di tingkatkan.
2. Motivasi guru untuk meningkatkan kemampuan mengajar belum optimal

3. Kemampuan guru untuk berprestasi masih rendah
4. Komunikasi antar guru belum berjalan dengan baik
5. Disiplin kerja masih rendah
6. Kinerja guru belum optimal
7. Kompetensi guru belum dikuasai secara utuh
8. Rasa tanggung jawab masih rendah
9. Pemanfaatan sarana prasarana masih belum maksimal

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas , maka masalah dalam penulisan ini di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Yayasan Bangun Mulia Bekasi
2. Apakah ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Yayasan Bangun Mulia Bekasi.
3. Apakah ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Yayasan Bangun Mulia Bekasi.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data , mengolah untuk dijadikan sebuah karya tulis berupa Tesis, sebagai syarat memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) di Universitas Bhayangkara Jaya .

Sesuai dengan perumusan masalah diatas , maka tujuan penelitian adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Yayasan Bangun Mulia Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi jkerja terhadap kinerja guru di SMK Yayasan Bangun Mulia Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Yayasan Bangun Mulia Bekasi
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah , motivasi kerja , disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Yayasan Bangun Mulia Bekasi.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Peneliti berhadap hasil penelitian ini berguna baik secara teoritis maupun praktis

a. **Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam pengembangan keilmuan untuk penelitian selanjutnya , terlebih yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru di sekolah.

b. **Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan bagi para Praktisi pendidikan , tenaga pendidik , dan pengambil kebijakan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja guru di SMK Yayasan Bangun Mulia Bekasi.

