

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peran guru sangat strategis pada kegiatan pendidikan jalur formal, non formal maupun informal. Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara pendidikan dengan peserta didik. Dalam kondisi inilah guru memegang peranan penting. Semua kebijakan pendidikan bagaimanapun bagusya tidak akan memberi hasil optimal, sepanjang guru belum atau tidak mendapatkan untuk mewujudkan otonomi pedagoginya yaitu kemandirian guru dalam memerankan fungsinya secara proporsional dan professional. Pendidikan mempunyai peran sangat penting dalam rangka meningkatkan kualitas, kemajuan dan perkembangan suatu negara pada umumnya generasi muda pada khususnya, oleh karena itu pembaruan pendidikan harus selalu dilakukan dalam rangka peningkatan kualitas guru. Tugas guru memang berat tetapi juga mulia, karena guru memiliki dua fungsi yaitu sebagai pengajar sekaligus juga sebagai pendidik, sehingga tugasnya tidak hanya memberikan dan mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada anak didiknya tetapi juga membina peserta didik untuk memiliki dan mengembangkan sikap serta kepribadian yang positif dan dapat dipertanggungjawabkan di lingkungan masyarakat. Disini diperlukan adanya interaksi antara guru dan peserta didik baik di kelas maupun di luar kelas.

Keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya tidak akan lepas dari kepercayaan yang diberikan pimpinan sekolah. Prestasi tersebut tidak akan mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja antar kepala sekolah dan guru atau guru dengan guru.

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang dipimpinnya (Sutikno, 2014). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan sekolah telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang Kepala Sekolah harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang Kepala

Sekolah akan sangat mempengaruhi keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Sekolah menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi Guru. Kepala Sekolah mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya Guru dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah. Pemimpin seperti itu sering kali menunjukkan semangat untuk tujuan mereka, mempraktikkan nilai-nilai mereka secara konsisten, dan memimpin dengan hati dan juga kepala mereka. Mereka menjalin hubungan jangka panjang yang bermakna dan memiliki disiplin diri untuk mendapatkan hasil (Walumbwa et al., 2008; Leroy et al., 2012; Townsend, 2011; Hansen et al., 2013; Hechanova dan Cementina-Olpoc, 2013)

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan didalam sekolah ini dipegang oleh para pemimpinnya sehingga guru hanya dapat menjalankan intruksi dari para pemimpinnya saja dan guru tidak dapat mengeluarkan ide-idenya karena guru tidak diikut sertakan dalam mengambil keputusan, gaya kepemimpinan ini dapat pula disebut dengan gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan, pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya di tetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahannya tidak diikut sertakan dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan adalah pengarahan terhadap bawahan di lakukan dengan membenkan intruksi atau perintah. Kemampuan kepala sekolah yang memimpin di SMPN 3 Tambun Utara kurang dirasakan oleh para guru, dalam menjalankan gaya kepemimpinannya pun pemimpin masih kurang percaya diri dalam mengambil keputusan.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka diperlukan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dan guru. Salah satunya dengan proses komunikasi yang baik. Komunikasi yang terjadi di sekolah terutama antara kepala sekolah dan guru, jika dilakukan secara baik dan intensif, maka akan mempengaruhi sikap guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, yang berujung pada peningkatan kinerjanya di sekolah. Sebaliknya, apabila proses

komunikasi yang terjadi di sekolah kurang baik, maka dapat menimbulkan sikap yang otoriter, terutama ketika terjadi perbedaan pendapat yang berkepanjangan antara kepala sekolah dan guru. Jika hal itu terjadi, maka dapat berdampak pada kinerja guru yang kurang maksimal.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja biasanya juga dilakukan dengan cara memberikan pelatihan, memberikan motivasi dan meningkatkan kompetensi. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila pelatihan diberikan tepat waktunya, dan pihak manajemen sekolah bisa mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa harapan-harapan diakui terhadap hasil kerjanya.

SMPN 3 Tambun Utara Memiliki 1311 siswa, 32 guru dan 67 pelajaran. SMPN 3 Tambun Utara memiliki akreditasi A. SMPN 3 Tambun Utara berlokasi di Jln Raya Berlian Raya - Perum. Mustika Kr. Satria - Tambun Utara. Belum terwujudnya optimalisasi kinerja guru di SMPN 3 Tambun Utara disebabkan oleh masih rendahnya motivasi para guru dalam menyelesaikan pekerjaan, dikarenakan kepemimpinan kepala sekolah yang masih kurang melibatkan partisipasi guru dan kurang optimalnya kinerja guru dalam menyelesaikan tugas di sekolah, kurangnya keharmonisan dan keterbukaan dalam proses komunikasi antara kepala sekolah dan guru. Adapun standar pengembang kinerja guru di SMPN 3 Tambun Utara disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1 Penerapan Standar Pengembangan Kinerja Guru di SMPN 3 Tambun Utara 2020

Aspek	Indikator	Standar	Realisasi
Teknis	Proses belajar mengajar	pengantar + 10%, materi pokok + 80%, dan untuk penutup + 10%	pengantar + 20%, materi pokok + 50%, dan untuk penutup + 5%
	Penilaian hasil Belajar	Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP).	Penilaian Acuan Norma (PAN)
Pengembangan	Pelatihan	3 kali dalam satu tahun	1 kali dalam satu tahun

	Seminar	2 kali dalam satu tahun	1 kali dalam satu tahun
--	---------	-------------------------	-------------------------

Sumber : Pedoman Penilaian Kinerja Guru SMPN 3 Tambun Utara 2020

Dari tabel diatas Standar Capaian Kinerja Guru di SMPN 3 Tambun Utara 2020 masih belum optimal hal itu terlihat dari indikator Proses belajar mengajar , Penilaian hasil Belajar, Pelatihan dan Seminar masih belum sepenuhnya terealisasi. Dengan berbagai dinamika yang terjadi, secara kontekstual harapan sebagaimana dijelaskan diatas belum sepenuhnya terwujud sehingga optimalisasi SMPN 3 Tambun Utara masih belum menunjukkan hasil yang optimal. pelatihan yang dilaksanakan belum berdampak pada peningkatan kinerja guru, masih rendahnya motivasi yang dimiliki para guru yang terlihat dari masih rendahnya guru yang menunjukkan prestasi kerja, sumber daya yang tersedia belum memadai sehingga membawa dampak kepada tingkat kualitas kinerja di sekolah dan menurunnya produktifitas kerja guru sehingga membawa pengaruh terhadap kinerja sekolah, masih rendahnya keinginan guru untuk meningkatkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi dan masih rendahnya kecintaan guru terhadap bidang pekerjaannya, kepala Sekolah belum sepenuhnya mampu menjadi motivator bagi peningkatan kinerja guru. Hal ini tercermin dari peluang untuk berprestasi masih minim, karena penempatan pada jabatan tidak berdasarkan prestasi kerja dan kinerja guru belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.

Dari latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMPN 3 Tambun Utara ”**

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas tersebut, untuk itu peneliti membatasi pokok dari permasalahan, guna memperoleh suatu batasan yang jelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan.

Pembatasan masalah meliputi :

1. Penelitian dilakukan di SMPN 3 Tambun Utara
2. Objek yang diteliti adalah Gaya Kepemimpinan dengan indicator (Veithzal, Rivai. 2007) : Bersifat adil, Mendukung tercapainya tujuan, Menciptakan rasa aman, Sumber inspirasi, Bersikap menghargai dan Pelatihan Kerja dengan indicator (Mochammad Irzal, Ivonne Saerang, 2017) : metode pekerjaan (*On The Job Training*) metode diluar kerja (*Off The Job Training*) terhadap Kinerja Guru SMPN 3 Tambun Utara dengan indicator (Wibowo, 2017) : *Quality & Quantiti, Timelines, Cost Effectiveness, Need For Supervision, Interpersona Impact.*

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMPN 3 Tambun Utara ?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMPN 3 Tambun Utara ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMPN 3 Tambun Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh penerapan gaya Kepemimpinan terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap kinerja guru.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Umum, Penelitian ini di harapkan dapat memiliki kegunaan dalam dunia pendidikan mengenai topik yang diteliti.

2. Bagi Penulis, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai implementasi ilmu penulis dalam perkuliahan.
3. Sebagai sumbangan bagi SMPN 3 Tambun Utara untuk lebih memperhatikan Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja guru benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulis pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang rumusan masalah, tujuan masalah manfaat penelitian batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang konsep dan teori mengenai literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya yaitu teori kinerja guru, gaya kepemimpinan, pelatihan berupa pengertian dan definisi dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi, dan penelitian terdahulunya yang mendalasi penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang design, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, jenis data, cara pengambilan sample, metode analisis data serta teknik pengolahan data yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang analisis dan pembahasan, yaitu profil perusahaan tempat penelitian, uji validitas,

reliabilitas instrumen dan hasil penelitian meliputi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) serta pengujian pengaruh ketiga variable dengan menggunakan regresi berganda serta hasil pegujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama

