

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada pembukaan undang – undang dasar 1945 alinea keempat, menetapkan empat cita-cita luhur bangsa Indonesia, salah satunya mencerdaskan kehidupan bangsa. Cita-cita tersebut dapat diwujudkan melalui pembangunan nasional di berbagai bidang, khususnya di bidang pendidikan karena bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan bagi pendidikan peserta didik. Sebagus dan sesempurna apapun perencanaan, visi dan misi suatu organisasi, tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas dengan kepribadian dan motivasi yang tinggi, kemungkinan besar pencapaian tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab 1 Pasal 1 ayat 1 yang menyatakan bahwa, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Berdasarkan pengertian pendidikan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan mengandung arti usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan kegiatan belajar supaya peserta didik dapat mengembangkan

potensinya. Artinya, dengan pendidikan manusia dapat menjadi individu yang berkualitas dan bermanfaat bagi orang lain serta negara dan bangsanya.

Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab II pasal 3 yaitu “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan potensi peserta didik, agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Perwujudan pendidikan yang berkualitas tidak lepas dari bantuan pendidik/guru. Tanpa guru pendidikan akan timpang, karena guru merupakan kunci dari keberhasilan pendidikan. Oleh sebab itu, guru harus selalu berkembang agar pengetahuan dan keterampilannya dapat diserap oleh peserta didik secara maksimal. Karena tujuan akhir pendidikan tidak hanya mencerdaskan kehidupan bangsa tetapi menjadi manusia yang memiliki moral dan membuat kehidupan menjadi lebih baik. Kualitas guru di Indonesia masih rendah dan belum merata di hampir semua jenjang pendidikan. Kondisi ini mengkhawatirkan karena menghambat proses belajar-mengajar yang diikuti para siswa. Karena itu, berbagai program untuk peningkatan mutu guru perlu terus digiatkan oleh pemerintah dan masyarakat.

Berdasarkan data Serikat Guru Indonesia (FSGI), rata-rata kinerja guru secara nasional di semua jenjang pendidikan memang masih rendah. Terkhusus jenjang pendidikan sekolah menengah keatas (SMA) pada 2019, rata-rata nilai hasil uji kompetensi guru (UKG) nasional di bawah nilai standar 75. Khususnya Di

Prov.Sulawesi Barat wilayah kab. Polewali mandar rata-rata hasil UKG tahun 2019 sekitar 51.13 Meski kini ada peningkatan, kondisinya masih belum beranjak jauh dari angka tersebut.

Menurut (Jaya,2021) Guru merupakan kekuatan pendidik yang berkedudukan menjalankan tugas dengan berpengalaman dan profesional. Tidak sekedar melaksanakan pengajaran tetapi juga dituntut untuk mampu memberikan edukasi, panutan, penyuluhan, pada pelajar dan dedikasi pada masyarakat serta melaksanakan tugas-tugas administrasi lainnya. Peran utama guru adalah melindungi, membimbing dan memimpin agar siswa tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi, minat dan kemampuannya. Guru sebagai motivasi, belajar berhasil bila siswa memiliki motivasi untuk belajar. Oleh karena itu, guru harus mengembangkan kesempatan belajar siswa. Menyadari pentingnya peranan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka pemerintah melakukan upaya telah dan sedang meningkatkan mutu pendidikan nasional tersebut.

Kepemimpinan pada hakekatnya adalah proses sosial yang dipandang sebagai instrumen untuk menciptakan kebaikan bersama dalam kerangka sosial tertentu. Setiap kelompok organisasi, baik sosial maupun politik, selalu berkutat dengan kepemimpinan. Menurut (Wati et al., 2022) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan mengarahkan pihak atau kelompok yang dipimpin. Sukses atau tidaknya seorang pemimpin dapat dinilai dari cara orang tersebut memimpin kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan di sini merujuk kepada kepemimpinan kepala sekolah. Dimana kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah yang berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam menciptakan peluang untuk mengadakan pertemuan yang efektif dengan guru. Dalam hal ini, perilaku kepala sekolah harus mampu mendorong keaktifan para guru dengan memberikan rasa damai, kedekatan dan perhatian penuh kepada para guru, baik secara individu maupun kelompok. Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang menunjukkan kepemimpinan dan perilaku yang baik serta mampu memberikan imbalan yang seimbang kepada guru dengan memotivasi mereka untuk berprestasi.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu memotivasi bawahannya, karena keberhasilan pemimpin dalam menggerakkan orang untuk mencapai tujuan tergantung pada kewenangannya. Adapun faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut (Ryani, 2019) yaitu Karisma, Inspirasi, Intelektual, dan Memperhatikan secara individu.

Beberapa jenis gaya kepemimpinan Menurut (Mattayang, 2019) jenis – jenis gaya kepemimpinan yaitu : kepemimpinan demokratis, kepemimpinan birokratis, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan karismatis, kepemimpinan deligatif, kepemimpinan moralis, kepemimpinan enterpernur, kepemimpinan visioner, kepemimpinan situasional dan kepemimpinan militeristik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMAN 2 Polewali Mandar sudah cukup baik.

Namun, kepala sekolah perlu menyusun laporan supervisi manajerial agar dapat mempermudah kepala sekolah dan pengawas saat melakukan supervisi pada tahun berikutnya. Kepala sekolah adalah pemimpin di sekolah dimana menjadi tolok ukur bagi guru untuk melakukan suatu hal. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh perhatian terhadap para guru, baik secara individu maupun secara kelompok. Selain itu, kepala sekolah juga perlu mencari mencari gaya kepemimpinan yang baik dan bisa diterapkan di sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru sehingga tujuan sekolah dapat tercapai.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah motivasi Menurut (Fitrianingrum., 2022) Motivasi adalah sikap yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Kita tahu bahwa motivasi sulit diterapkan karena seringkali pemimpin organisasi sulit memahami keinginan dan kebutuhan gurunya untuk melakukan pekerjaan mereka. Motivasi dapat datang tidak hanya dari orang itu sendiri, tetapi juga dari kekuatan lingkungan yang mempengaruhi individu untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

Dalam melakukan tugasnya, seorang guru sangat membutuhkan motivasi kerja. Dengan demikian, motivasi kerja guru lebih optimal untuk pelaksanaan tugasnya. (Bahri, 2017) Menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut : Adanya hasrat dan keinginan berhasil, adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, adanya harapan dan cita-cita masa depan, dan adanya penghargaan dalam belajar.

Berdasarkan observasi yang dilakukan dengan kepala sekolah dan guru diperoleh informasi bahwa motivasi kerja beberapa guru belum maksimal. Hal ini didasarkan pada kurang disiplinnya guru saat pembelajaran maupun saat melaksanakan administrasi. Hal tersebut tentu menyebabkan kinerja guru menjadi tidak maksimal. Selain itu, ada beberapa guru yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu contohnya pada pembuatan pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sering terlambat di kumpul di ruang kurikulum. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang ada di sma 2 polewali sudah cukup baik. Namun, Diharapkan kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang ideal agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dan kinerja guru supaya menjadi lebih baik dan optimal.

Untuk mencapai suatu proses pembelajaran secara efektif di perlukan kinerja guru yang baik. Menurut (S.aminin.,2022) Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau untuk kerja. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan, dan proses kegiatan belajar. Menurut (Sianturi, 2021) Efektivitas guru biasanya tercermin dalam tindakan yang mereka lakukan, antara lain: Menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar, merencanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membangun relasi, melaksanakan program pendidikan/pengayaan dan melaksanakan program pemberdayaan.

Kinerja guru bisa tinggi jika kompetensi yang dimiliki guru juga memadai, sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi pula. Menurut Pianda, (2018) Faktor-faktor yang menunjang kinerja seorang guru, yaitu: Kualitas pengetahuan guru, Besarnya kompensasi yang diterima, Tingkat kedisiplinan, Pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi awal di sman 2 polewali ditemukan bahwa masih ada beberapa guru yang memiliki kinerja yang kurang di dalam pelaksanaan pembelajaran. Hal ini ditunjukkan guru pada saat pelaksanaan pembelajaran belum sesuai dengan langkah-langkah yang dibuat, seperti tidak adanya konfirmasi dan evaluasi. Disamping itu, kegiatan pembelajaran tidak sesuai dengan alokasi waktu yang ditentukan, dimana materi pelajaran banyak tetapi alokasi waktu pembelajaran yang terbatas. Selain itu guru yang sering datang terlambat dan tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Jika situasi ini tidak dipantau dan tidak di perhatikan, akan berdampak pada tujuan organisasi dan instansi itu sendiri, penurunan kualitas sekolah atau mutu sekolah. penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak cermat akan mengakibatkan penurunan pada kinerja guru dalam menyelesaikan tugasnya.

Penelitian tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru sudah banyak diteliti sebelumnya. Penelitian yang relevan dengan penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rina Mazlinda tahun 2019 dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Se-Kecamatan Tegal Timur Kota Tegal. Hasilnya terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Polewali”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang masalah, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 2 polewali ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 2 Polewali ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini dapat dikaji sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 2 Polewali
2. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi bersama – sama terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 2 Polewali.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

A. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan informasi tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi untuk peningkatan kinerja guru

B. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini, dimaksudkan untuk digunakan sebagai pengarahannya bagi pemajuan dan pengembangan lebih lanjut tentang kinerja guru yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pengajaran guna mendukung tercapainya tujuan program pendidikan.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini, dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja terutama dalam kaitan dengan motivasi kerja guru.

c. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini, Menambah wawasan dan informasi bagi penulis terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.