

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam kehidupan manusia, baik dalam keluarga, lingkungan sosial, maupun dalam kehidupan beragama, berbangsa dan bernegara. Faktor-faktor tersebut adalah: peserta didik, pendidik, materi dan media pendidikan, lingkungan, alat dan sarana-prasarana. Dengan demikian diperlukan beberapa faktor penopang dalam mewujudkan pelaksanaan pendidikan itu sendiri agar tidak mengalami problema. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari masalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk meningkatkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan, spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dalam pembangunan pendidikan bukan hanya terfokus pada penyediaan faktor input pendidikan, melainkan juga harus lebih memperhatikan faktor proses pendidikan. Input pendidikan merupakan hal yang mutlak harus ada dalam batas-batas tertentu, tetapi tidak menjadi jaminan dapat secara otomatis meningkatkan mutu pendidikan (*school resources are necessary but not sufficient condition to improve student achievement*). Disamping itu mengingat sekolah/madrasah sebagai unit pelaksana pendidikan formal terdepan dengan berbagai keragaman potensi anak didik yang memerlukan layanan pendidikan yang beragam, kondisi lingkungan yang berbeda satu dengan yang lainnya, maka sekolah harus

dinamis dan kreatif dalam melaksanakan perannya untuk mengupayakan peningkatan kualitas/mutu pendidikan.

Dalam Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru juga memiliki peran yang sangat penting dalam pembelajaran. Hal ini berdasarkan pada hakikat manusia sebagai makhluk sosial yang selalu memerlukan bantuan orang lain untuk mencukupi semua kebutuhannya. Sebagaimana dikemukakan oleh Purwanto (2001: 26) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa. Iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada, yang menggambarkan ciri-ciri psikologis dari suatu sekolah tertentu, yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain, mempengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik dan merupakan prasaan psikologis yang dimiliki guru dan peserta didik di sekolah tertentu.

Iklim sekolah yang baik adalah iklim terbuka yang merupakan suasana yang melukiskan organisasi sekolah penuh semangat dan daya hidup, memberikan kepuasan pada anggota kelompok dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Tindakan-tindakan pimpinan lancar dan serasi, baik dari kelompok maupun pimpinan. Para anggota kelompok mudah memperoleh kepuasan kerja karena dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, sementara kebutuhan-kebutuhan pribadi terpenuhi. Ciri-ciri iklim organisasi sekolah demikian adalah adanya kewajaran tingkah laku semua orang. Dalam iklim sekolah dibagi menjadi 4 dimensi yaitu: dimensi hubungan, dimensi pertumbuhan atau perkembangan pribadi, dimensi perubahan dan perbaikan sistem, dan dimensi lingkungan fisik. Iklim sekolah yang kondusif akademik baik fisik maupun nonfisik merupakan landasan bagi penyelenggaraan pembelajaran yang efektif dan produktif. Oleh karena itu, sekolah perlu menciptakan iklim yang kondusif untuk menumbuh

kembangkan semangat dan merangsang nafsu belajar peserta didik. Dengan iklim yang kondusif diharapkan tercipta suasana yang aman, nyaman, dan tertib, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tenang dan menyenangkan. Iklim yang kondusif mencakup: lingkungan yang aman, nyaman dan tertib, ditunjang oleh optimisme dan harapan warga sekolah, kesehatan sekolah, dan kegiatan-kegiatan yang berpusat pada perkembangan peserta didik. Berkaitan dengan ini, maka pengukuran iklim organisasi sekolah akan dilakukan melalui beberapa indikator yang terkait dan mempengaruhi pembelajaran di sekolah, meliputi: kondisi fisik pekerjaan, meliputi aspek sarana dan prasarana, kesejaterahan dan penghargaan, kondisi sosial pekerjaan meliputi aspek kepercayaan, desain pekerjaan, pengendalian, iklim kepemimpinan, komunikasi dan interaksi, perumusan tujuan, dan penetapan kebijakan dan pengambilan keputusan, (Mulyasa 2014: 23) .

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor internal (keterampilan dan pengalaman kerja) dan faktor eksternal (kepemimpinan, iklim sekolah). Sebagaimana dikemukakan oleh Sulistiani (2003: 226) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut: kemampuan guru, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan guru dengan organisasi, kepemimpinan demokratis, dan iklim sekolah.

Melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab merupakan suatu keharusan. Seseorang tidak akan mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang sudah dilakukan dan diusahakannya. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor internal (keterampilan dan pengalaman kerja) dan faktor eksternal (kepemimpinan, iklim sekolah). Sebagaimana dikemukakan oleh Sulistiani (2003: 226) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut: kemampuan guru, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan guru dengan organisasi, kepemimpinan demokratis, dan iklim sekolah. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Kinerja guru



dipengaruhi oleh iklim sekolah yang merupakan suatu kondisi, dimana keadaan sekolah dan lingkungannya dalam keadaan yang sangat aman, nyaman, damai dan menyenangkan untuk kegiatan belajar mengajar. Iklim sekolah didefinisikan secara bervariasi oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal Kepala Sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan membuktikan bahwa kinerja guru di SDN 2 Astanajapura masih rendah hal ini ditunjukkan oleh masih adanya perilaku guru yang tidak sesuai dengan harapan Kepala Sekolah seperti: menurunnya semangat dan gairah kerja, menyelesaikan pekerjaan yang lambat karena guru lebih senang mengobrol daripada bekerja membuat administrasi, berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab, tingginya angka kemangkiran, dan sering terjadinya konflik antar guru dengan Kepala Sekolah. Kondisi tersebut menunjukkan masih belum maksimalnya kinerja guru.

Berangkat dari permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 2 Astanajapura Kabupaten Cirebon”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil observasi diperoleh dan diakui oleh satu tenaga administrasi yang ada di SDN 2 Astanajapura Kabupaten Cirebon latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Belum terlihatnya Kepemimpinan Kepala Sekolah yang mampu meningkatkan motivasi guru dalam mencapai tujuan pendidikan.
2. Belum terciptanya iklim sekolah yang kondusif untuk menumbuhkan semangat dan kinerja bagi guru dan peserta didik.
3. Masih belum tercapainya kinerja guru, baik untuk pribadinya maupun peserta didik.

### C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari adanya perluasan masalah penelitian, maka perlu adanya pembatasan masalah. Oleh karena itu penelitian ini dibatasi pada:

1. Unit penelitian dibatasi pada Sekolah Dasar Negeri 2 Astanajapura sebanyak 22 sekolah dengan jumlah Populasi Guru 115 orang
2. Kepemimpinan terbatas pada kepekaan individu dan stimulus intelektual.
3. Iklim Sekolah terbatas pada sarana dan prasarana, dan Kesejahteraan
4. Kinerja guru terbatas pada Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional.

### D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan batasan masalah yang telah ditentukan di atas, maka dapat diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 2 Astanajapura Kabupaten Cirebon?
2. Seberapa besar pengaruh Iklim sekolah terhadap Kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 2 Astanajapura Kabupaten Cirebon?
3. Seberapa besars pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 2 Astanajapura Kabupaten Cirebon?

### E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 2 Astanajapura Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh Iklim sekolah terhadap Kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 2 Astanajapura Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 2 Astanajapura Kabupaten Cirebon.

## **F. Manfaat Penelitian**

Dalam melaksanakan riset ini, diharapkan sanggup membagikan banyak khasiat untuk seluruh pihak antara lain:

### **1. Secara Teoritis**

- a. Secara teoritis hasil riset ini diharapkan berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan paling utama dalam implementasi teoritik kenaikan Kepemimpinan serta kinerja guru.
- b. Tidak hanya itu riset ini pula diharapkan bisa dijadikan selaku fasilitas buat memperkaya serta memenuhi bahan teks dalam rangka tingkatkan mutu pembelajaran.

### **2. Secara Praktis**

Secara instan hasil riset ini diharapkan berguna serta membagikan donasi instan kepada bermacam pihak antara lain:

#### **a. Untuk Lembaga**

Hasil riset ini diharapkan bisa digunakan selaku bahan data bagi Dinas terkait dalam rangka meningkatkan Kepemimpinan dan Iklim sekolah terhadap kinerja guru.

#### **b. Untuk Kepala Sekolah**

Hasil riset ini diharapkan bisa digunakan selaku bahan masukan serta data untuk Kepala Sekolah supaya berupaya tingkatkan kompetensi manajerialnya dalam mensejahterakan guru buat tingkatkan kinerja guru di lembaga yang dipimpinnya.

#### **c. Untuk Guru**

Hasil riset ini diharapkan bisa digunakan selaku bahan masukan serta data untuk guru supaya senantiasa berupaya tingkatkan kinerja guru dalam melakukan tugas serta kewajibannya selaku pendidik serta pengajar, dan menaikkan pengetahuan serta pengetahuan guru tentang bagaimana memaksimalkan motivasi dalam upaya tingkatkan mutu pendidikan.

d. Untuk riset selanjutnya

Hasil riset ini diharapkan bisa menaikkan pembendaharaan serta memperkaya data empirik dalam manajemen kepemimpinan, serta hawa sekolah terhadap kenaikan kinerja Guru yang bisa dipakai selaku informasi banding ataupun referensi dengan mengganti ataupun menaikkan variabel lain sekalian bisa menyempurnakan riset ini.

