

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan seorang pemimpin memegang peranan penting dalam suatu organisasi apapun, baik yang bergerak di bidang industri, pemerintahan, politik maupun pendidikan. Peran seorang pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan (*direct setter*), agen perubahan (*change agent*), negosiator (*spokes person*), dan sebagai pembina (*coach*).

Kepemimpinan menurut Hoy dan Miskel dalam Yaqin (2011:160) adalah kekuatan yang didasarkan atas tabiat/ watak seseorang yang memiliki kekuasaan lebih, biasanya bersifat normatif. Kepemimpinan adalah kekuatan yang berisi kemampuan untuk menggerakkan bawahan dengan perlakuan pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kemajuan peradaban dunia mengharuskan pemimpin untuk bisa membawa yang dipimpin bisa maju dan bersaing dengan orang lain. Khususnya keberadaan lembaga pendidikan yang saat ini sudah menjadi ladang usaha yang banyak diminati orang khususnya di perkotaan. Munculnya lembaga pendidikan yang maju dan berkualitas tentu tidak lepas dari siapa yang memimpinya. Kemampuan seorang pemimpin ini diwujudkan dalam bentuk kerja yang nyata dengan kemauan yang keras disertai tanggung jawab untuk mewujudkannya.

Kemampuan dan tanggung jawab pemimpin ini dapat dilihat dari bagaimana cara ia memimpin, sebagaimana teori kepemimpinan dari Ki Hajar Dewantara dalam

Suradji dan Martono (2014:21),”*ing ngarsa sung talada, Ing Madya Mangun Karsa, Tutwuri Handayani*”. (Pemimpin harus mengedepankan dalam memberi suri teladan kepada yang dipimpin,dalam berkarya mampu mengedepankan semangat pantang menyerah, dalam melaksanakan tugas sehari-hari memberi dorongan bawahannya untuk berhasil).

Menurut Sulistyorini (2009:169) Adapun unsur-unsur yang terlibat dalam kepemimpinan adalah: 1) orang yang dapat memengaruhi orang lain di satu pihak, 2) orang yang dapat pengaruh di lain pihak, 3) adanya maksud-maksud atau tujuan tertentu yang hendak dicapai, 4) adanya serangkaian tindakan tertentu untuk memengaruhi dan untuk mencapai maksud atau tujuan itu.

Adanya orang lain yang memengaruhi orang lain di satu pihak merupakan suatu unsur yang harus dipenuhi dalam kepemimpinan, yaitu seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dan keahlian untuk bisa memengaruhi orang lain atau untuk bisa menggerakkan orang lain agar mau mengikuti apa yang diinginkannya.

Dapat dipahami bahwa kemampuan seorang pemimpin itu dapat dilihat seberapa banyak orang lain bisa ia pengaruh dan mau mengikutinya dengan suka rela dengan perasaan senang dan tidak merasa terpaksa, artinya orang yang dipengaruhi merasa nyaman atas kepemimpinannya.

Keikutsertaan orang yang dipimpin tidak bisa lepas dari gaya dan cara dari seorang pemimpin yang memengaruhinya. Secara umum, gaya dapat diartikan sebagai sikap, gerakan, irama, lagu atau ragam. Menurut Veithzal Rivai dalam Baharuddin dan Umiarso (2012:51), gaya kepemimpinan adalah Sekumpulan ciri

yang digunakan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang disukai atau yang diterapkan pemimpin.

Dalam kenyatannya di lapangan bahwa gaya kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Atas (SMA) Se Kecamatan Siak Hulu, ada yang menunjukkan model gaya otokratis, yaitu melakukan dan mengambil kebijakan sendiri dalam keputusan, misalnya dalam hal penerimaan siswa baru dan pengangkatan wakil-wakil kepala sekolah, dan ada juga yang bersifat demokratis, yakni dalam hal pembagian tugas mengajar guru. Dalam situasi yang lain, yakni terhadap guru yang sudah lama bertugas dan kepangkatannya lebih tinggi, kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah hanya sekadarnya saja atau mendekati pada model *Laissez Faire*. Hal ini disebabkan adanya ketidaknyamanan untuk menegur langsung kepada guru, yang pada akhirnya terjadi proses pembiaran.

Kepala sekolah belum menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik bawahannya dan kepala sekolah jarang menegur guru yang tidak mengerjakan tugasnya dengan baik. Kepala sekolah juga jarang mengevaluasi tugas yang diberikan kepada guru, tugas tersebut hanya sebatas dikumpulkan dan tidak dikoreksi oleh kepala sekolah. Kepala sekolah jarang memberikan motivasi kepada guru agar bekerja lebih baik.

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.

Menurut Muhlisin (2008:8), guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru.

Menurut Sumarno, (2009: 20) Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dimana kemampuan tersebut telah mencakup beberapa aspek, diantaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.

Kinerja guru juga merupakan faktor yang menentukan berkualitas tidaknya sebuah lembaga sekolah. Sebab kinerja guru adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru. Sebagaimana yang disampaikan oleh Wirawan (2002:5), bahwa “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Sedangkan menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2002:12), mengatakan bahwa, “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar

kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi”.

Di lapangan ditemukan bahwa ada sebagian guru yang belum selesai menyampaikan materi pelajaran, khususnya bagi siswa kelas XII. Hal ini disebabkan ketersediaan waktu yang ada dalam silabus terpotong oleh kegiatan try out, ujian praktik, ujian sekolah dan ujian nasional, sehingga materi kelas XII tidak bisa selesai disampaikan kepada siswa. Ada juga guru ketika mengajar di kelas tidak mempunyai rencana pembelajaran, sehingga ketika menyampaikan materi pelajaran di kelas hanya berpatokan pada buku paket yang ada.

Sekolah sebagai organisasi pendidikan memerlukan pemimpin yang menaruh perhatian terhadap aspek kepuasan kerja karena kepuasan kerja merupakan tanda suatu organisasi itu dikelola dengan baik dan untuk menunjang kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan guru ataupun pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Colquitt, LePine, Wesson dalam Wibowo (2014:131), Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Itu artinya, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek

dari pekerjaan seseorang. Yang artinya bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal, melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih.

Guru merupakan salah satu komponen yang berperan utama dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka dari itu kepuasan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan bagi guru dimana hal tersebut mampu mempengaruhi cara guru dalam hal apapun yang mana dapat berpengaruh terhadap kualitas dan tujuan dari sekolah tersebut. Peranan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat dominan. Guru harus mampu menyusun dan menyajikan program dengan baik, serta mampu membangkitkan motivasi siswa untuk rajin belajar dengan tertib, teratur dan terarah, untuk itu guru sepantasnya diberi apresiasi yang baik, fasilitas yang cukup, kesejahteraan yang baik, dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalitasnya sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi guru.

Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Demikian sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pendidikan. Misalnya guru membolos, mengajar tidak terencana, malas, mogok kerja, sering mengeluh merupakan tanda adanya kepuasan guru rendah.

Hal ini sejalan dengan pendapat wibowo yang menyatakan bahwasanya, pekerja dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir

tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Sehingga kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja yang lebih produktif. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Pendapat ini sejalan dengan pandangan Greenberg dan Baron yang mengatakan bahwa kepuasan kerja itu sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Namun pada kenyataannya, fakta membuktikan bahwa masih ada sebagian guru yang belum merasa mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Fenomena ini terjadi di SMA Negeri Se Kecamatan Siak Hulu yang tampak tidak terpenuhinya kepuasan kerja guru yaitu: 1) Prestasi kerja yang kurang; 2) Tingkat kehadiran yang rendah; 3) Kompensasi yang dirasa kurang selama berlangsungnya proses belajar mengajar dan; 4) Lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengungkap **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DAN KEPUASAAN KERJA GURU di SMA NEGERI SE KECAMATAN SIAK HULU TAHUN AJARAN 2017/2018”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja guru dari gejala diatas maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri Se Kecamatan Siak Hulu menunjukkan gaya Otokratis, *Laissez faire*, dan Demokratis
2. Kepala sekolah jarang mengevaluasi tugas-tugas yang diberikan kepada guru.
3. Kepala sekolah belum menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik bawahannya
4. Kepala sekolah jarang memotivasi guru agar bekerja lebih baik
5. Ada sebagian guru yang tidak membuat RPP, hanya menggunakan RPP yang lama dengan mengganti tahun dan sampulnya saja
6. Ada sebagian guru yang belum selesai menyampaikan materi pelajaran bagi siswa kelas XII
7. Tingkat kehadiran guru yang rendah
8. Kompensasi yang dirasakan guru kurang selama berlangsungnya proses belajar mengajar
9. Prestasi kerja guru yang kurang

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, perlu adanya suatu pembatasan masalah. Hal ini dikarenakan agar hasil penelitian lebih fokus pada suatu masalah dan dapat mendalami permasalahan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini akan difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan kepuasan guru di SMA Negeri se Kecamatan Siak Hulu.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri se Kecamatan Siak Hulu?
2. Adakah pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri se Kecamatan Siak Hulu ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri se Kecamatan Siak Hulu.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri se Kecamatan Siak Hulu.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberi sumbangan teori, minimal menguji teori-teori manajemen pendidikan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja guru di SMA Negeri se Kecamatan Siak Hulu.

2. Secara Praktis

Sedangkan secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Bagi kepala sekolah

Sebagai masukan dan pedoman bagi kepala sekolah untuk mengetahui bagaimana menjadi pemimpin yang bisa meningkatkan kinerja guru dan kepuasan kerja guru.

b. Bagi guru

Bagi guru agar dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

c. Bagi sekolah

Sebagai bahan masukan bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas sekolahnya, khususnya dalam kinerja guru dengan menerapkan macam-macam gaya kepemimpinan kepala sekolah.

d. Bagi peneliti

Memberi pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti setelah melakukan penelitian ini, untuk dapat menerapkan penelitian ini, serta sebagai bekal bagi peneliti, untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam kelompoknya saat sudah menjadi guru (kepala sekolah) nantinya sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

G. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam memahami judul penelitian ini maka sebaiknya perlu dikemukakan definisi operasional sebagai berikut:

- a. Menurut Veithzal Rivai dalam Baharuddin dan Umiarso (2012:51), gaya kepemimpinan adalah Sekumpulan ciri yang digunakan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang disukai atau yang diterapkan pemimpin.
- b. Menurut Sumarno, (2009: 20) Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dimana kemampuan tersebut telah mencakup beberapa aspek, diantaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.
- c. Menurut Colquitt, LePine, Wesson dalam wibowo (2014:131), Kepuasan Kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Itu artinya, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.