

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Penelitian ini bermula dari pengamatan peneliti dimana dalam proses pendidikan di setiap jenjang pendidikan peran guru sangatlah penting. Peran guru yang dimaksud adalah bagaimana melalui kinerja guru di sekolah mempengaruhi hasil belajar siswa. Kinerja guru adalah kewajiban yang wajib dilakukan untuk mendidik dan mengajar di sekolah (Sindju & Syukri, 2013). Kinerja guru dipengaruhi oleh pemenuhan empat kompetensi guru yakni (1) kompetensi pedagogic; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial dan (4) kompetensi profesional (Rohman, 2020). Apabila guru mampu menguasai keempat kompetensi tersebut, tentu harapannya guru mampu menginformasikan materi dengan baik kepada siswa dan mencapai tujuan pembelajaran.

Keberhasilan siswa dalam menerima pembelajaran yang diberikan, akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di masa mendatang sebagai prestasi sehingga kinerja prestasi tersebut digunakan sebagai salah satu tolak ukur kinerja guru (Gusti, 2012). Adanya fakta tersebut, meyakinkan peneliti untuk meneliti hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Dari *preliminary data review* dari hasil wawancara kepada kepala sekolah di SMA PGRI Kota Palembang seperti SMA 1, SMA 2 dan SMA 4, ditemukan terdapat beberapa permasalahan seperti masih membutuhkannya peningkatkan kinerja guru dalam meningkatkan kompetensi yang sejalan dengan harapan undang-undang, dimana guru memiliki amanat untuk memiliki: (1) kompetensi pedagogic; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial dan (4) kompetensi professional

(Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, 2005). Pemenuhan kompetensi ini menunjukkan hasil kinerja guru, namun yang terlihat di lapangan masih banyak guru yang kurang memiliki komitmen dan loyalitas terhadap pekerjaan utama mereka sebagai pengajar. Guru juga merasa bahwa ada tanggung jawab lain selain menjadi pengajar di sekolah sehingga kurang fokus dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Hasil wawancara juga menyimpulkan pada aspek efektivitas kepemimpinan terkait kewajiban-kewajiban sebagai pemimpin yang masih memerlukan keterampilan dan pemenuhan dalam pengelolaan dan menjalankan tupoksi utama seperti kemampuan manajerial, inovator, kewirausahaan, motivator dan keadilan organisasi. Hal ini mengakibatkan warga sekolah merasa kurang kondusif atau termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa penelitian yang ditemukan menjelaskan akan pentingnya kualitas kepemimpinan seorang kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Diantaranya menyebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dikatakan efektif, jika dalam kepemimpinannya bisa meningkatkan motivasi dan komitmen kerja anggotanya (Yulianti & Wuryanti, 2020).

Hasil penelitian lain menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA PGRI 2 Palembang (Herlinawati et al., 2022). Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Putri et al., 2023). Kepemimpinan seorang kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dimana semakin tinggi kompetensi guru dan efektif kepemimpinan kepala sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru (Epa, 2020).

Hasil penelitian lain mengungkapkan bahwa pemimpin berperan sebagai motivator pada suatu organisasi, keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas dan gaya kepemimpinan ataupun usaha-usaha pribadi pimpinan tersebut yang menjadi penentu terhadap peningkatan kinerja sumberdaya manusia (Angelia & Astiti, 2020).

Seorang pimpinan harus mampu untuk mengarahkan para anggotanya dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Holid et al., 2014). Permasalahan lain yang ditemukan pada aspek kepemimpinan kepala sekolah juga terkait dengan aspek keadilan organisasi, hal ini terlihat dari permasalahan terkait pemberian sanksi dan penghargaan, distribusi beban kerja tambahan, pola pengambilan keputusan dan komunikasi. Selain keefektifitasan kepemimpinan kepala sekolah, keadilan organisasi kepala sekolah juga memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja guru. Keadilan organisasional merupakan persepsi adil terhadap apa saja yang ada di tempat kerja.

Keadilan organisasi dirasakan adil jika anggota atau karyawan merasa diperlakukan adil dan tidak menumbuhkan perasaan negatif yang nantinya akan berakibat menurunkan kinerja dan komitmen anggota (Ardi & Sudarma, 2015). Jika anggota dalam organisasi memiliki komitmen yang tinggi secara afektif, normatif ataupun kontinu akan membentuk ikatan yang positif antar anggota terhadap organisasi atau tempat kerja (Mulya Fitriasmu, 2013). Dengan kondisi tersebut akan mendorong rasa kecintaan anggota terhadap organisasi yang kemudian sukarela melakukan perilaku diluar tanggung jawab pekerjaan mereka atau lebih memaksimalkan performa mereka dalam bekerja. Dalam sebuah penelitian menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan keadilan organisasi jika

diterapkan dengan baik maka akan memberikan penilaian yang baik akan keefektifan gaya kepemimpinan itu sendiri (F. M. Nasution et al., 2022).

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, penelitian tentang pengaruh efektifitas kepemimpinan dan keadilan organisasi terhadap kinerja guru penting untuk dilakukan karena fenomena yang ada memberikan asumsi bahwa jika kepemimpinan tidak efektif dan keadilan organisasi tidak berjalan dengan baik dapat berdampak pada loyalitas atau kinerja guru. Tingkat loyalitas yang rendah berpotensi menghasilkan kinerja yang rendah pula. Maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian sebagai langkah dalam mengetahui sejauhmana pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan keadilan organisasi terhadap kinerja guru di SMA PGRI Palembang. Dengan harapan hasil penelitian mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu dan pengetahuan, terkhusus pada bidang manajemen pendidikan di Sumatera.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Iidentifikasi masalah yang ada berdasarkan latar belakang yang antara lain:

- 1.2.1 Pentingnya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.
- 1.2.2 Kepemimpinan kepala sekolah SMA PGRI Kota Palembang masih belum optimal.
- 1.2.3 Keadilan organisasi belum berjalan maksimal.
- 1.2.4 Kompetensi guru SMA PGRI Kota Palembang masih perlu ditingkatkan.
- 1.2.5 Kinerja guru SMA PGRI Kota Palembang masih perlu ditingkatkan.

### 1.3 Batasan Masalah

Ruang lingkup penelitian membutuhkan batasan masalah untuk memfokuskan penelitian yang akan dilakukan. Maka penelitian ini terfokus pada efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, keadilan organisasi dan kinerja guru SMA PGRI Kota Palembang (SMA 1, SMA 2 dan SMA 4).

### 1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian antara lain:

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SMA PGRI Kota Palembang?
- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SMA PGRI Kota Palembang?
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan keadilan organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) di SMA PGRI Kota Palembang?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

- 1.5.1 Menguji pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA PGRI Kota Palembang.
- 1.5.2 Menguji pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja guru di SMA PGRI Kota Palembang.
- 1.5.3 Menguji pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan keadilan organisasi terhadap kinerja guru di SMA PGRI Kota Palembang.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat dari penelitian ini adalah:

### **1.6.1 Manfaat teoritis**

Melalui penelitian dan kajian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan dalam bidang pendidikan dan penelitian terutama dalam bidang kepemimpinan kepala sekolah, keadilan organisasi dan kinerja guru.

### **1.6.2 Manfaat praktis**

Manfaat praktis pada penelitian ini khususnya bagi:

1.6.2.1 Bagi guru, sebagai bahan refleksi untuk meningkatkan loyalitas kerja.

1.6.2.2 Bagi kepala sekolah, sebagai bahan refleksi dan referensi dalam menjalankan tugas utama sebagai pimpinan di sekolah.

1.6.2.3 Bagi dinas pendidikan, dapat dimanfaatkan untuk bahan referensi dan refleksi dalam menyusun program-program yang berhubungan dengan performa kinerja guru dan kepala sekolah.