

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bagian yang fundamental dalam membangun peradaban. Pendidikan lahir dari pergaulan antar orang dewasa dan orang yang belum dewasa dalam suatu kesatuan hidup. Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional: "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana mewujudkan 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". Sekolah sebagai institusi pendidikan yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam peningkatan mutu, perlu dikelola, diatur, ditata dan diberdayakan, agar dapat menghasilkan produk atau hasil secara optimal. Secara internal, sekolah memiliki perangkat guru, murid, kurikulum, sarana dan prasarana. Sedangkan secara eksternal, sekolah memiliki dan berhubungan dengan instansi lain baik secara vertikal maupun horizontal.

Pendidikan merupakan bagian utama pembangunan suatu bangsa (Supratikto *et al.*, 2014). Menurut Sampurno & Wibowo (2015), pendidikan berperan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Pendidikan adalah usaha mewujudkan proses pembelajaran secara aktif untuk mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kepribadian, kecerdasan, dan keterampilan yang berguna bagi diri, lingkungan, bangsa, dan negara

(Hartanto & Purwanto, 2019). Guru menjadi salah satu faktor penentu untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Yusoff *et al.*, 2014). Guru adalah tenaga profesional yang memiliki kewajiban merencanakan dan melakukan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melaksanakan pembimbingan, dan pelatihan, serta berkomitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003).

Pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Menurut Surya (Kunandar 2009:47) “Guru profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode”. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Keberadaan guru menentukan prestasi anak yang diperoleh selama dan setelah mengikuti pendidikan pada suatu Lembaga Pendidikan. Prestasi anak didik tersebut merupakan cerminan hasil kerja dari seorang guru. Guru yang berkinerja baik akan memberikan pengaruh yang baik terhadap anak didik yaitu memotivasi belajar siswa (Putro, Rinawati, & Muh, , 2013).

Dalam organisasi, performansi organisasi tidak lepas kaitannya dengan peran pemimpin. Peran pemimpin sangat besar dalam membangun iklim organisasi yang sehat. Pemimpin juga dapat mempengaruhi performansi kinerja bawahan atau karyawannya. Gaya kepemimpinan memiliki kunci keberhasilan organisasi. Seorang pemimpin memiliki peran besar sebagai *role*

model, mendefinisikan tujuan organisasi, dan mendistribusikan sumber daya (Aamodt, 2016; Redmond & Mumford, 1993). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan cara kepala sekolah dalam memengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Mulyasa (2013:7) menyatakan : Efektivitas belajar dan pembelajaran yang tinggi, (2) Kepemimpinan yang kuat dan demokratis, (3) Manajemen tenaga kependidikan yang efektif dan profesional, (4) Timbuhnya budaya mutu, serta (5) Teamwork yang cerdas, kompak, dan dinamis.

Banyak model kepemimpinan yang diajukan dan dianggap efektif. Salah satu gaya kepemimpinan yang patut diperhatikan adalah *empowering leadership*. *Empowering leadership* sendiri adalah gaya kepemimpinan yang mementingkan komitmen dalam pelaksanaan kinerja (*implementing performance*). Dalam hal ini pemimpin juga mau menerima masukan dalam menentukan keputusan; menerapkan *wide participation in decision making*. Konsep kepemimpinan ini juga memiliki karakteristik yang hampir sama dengan kepemimpinan transformasional dan menitik beratkan pada pentingnya kerja sama, mengembangkan manajemen diri atau keterampilan kepemimpinan pada setiap karyawan (Mutaminah & Munadharoh, 2013).

Dalam perkembangan sebuah organisasi pendidikan, kontruks *empowering leadership* saat ini juga banyak dikaji dalam aspek perilaku pemimpin untuk mendelegasikan kewenangan yang dimiliki. *Empowering leadership* terkini justru dikaji sebagai perilaku untuk membagi kewenangan pada pihak yang dipimpin. Konsep *empowering leadership* saat ini justru dipandang efektif pada era ini untuk mendapatkan kekuatan memimpin (Jung

et al., 2020). Delegasi kewenangan membuat pihak yang dipimpin memiliki daya lebih untuk mengambil keputusan sesuai lingkup tugasnya (Widianto, 2021). Proses pengambilan keputusan menjadi terdesentralisasi dan spesifik sesuai kewenangan masing-masing pihak. Dalam kondisi ini pemimpin hadir untuk mengkonsentrasikan berbagai keputusan yang diambil dari pihak-pihak yang telah mendapatkan delegasi tersebut (Webber et al., 2020).

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang tercermin dari pekerjaannya sebagai ekspresi pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Oleh sebab itu, perlu diciptakan kegiatan yang efektif bagi setiap individu agar tujuan tercapai dengan maksimal. Kinerja guru merupakan hasil guru yang dapat dilakukan suatu lembaga, sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Definisi kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu tindakan atau reaksi yang menghasilkan suatu acuan terhadap apa yang dihadapinya dalam suatu tugas (Yamin dan Masiah, 2010:87).

Kinerja guru merupakan salah satu aspek terpenting dalam suatu lembaga atau organisasi jasa sebagaimana di organisasi lain (Virgiawansyah, Utomo, & Rosyid, 2016) yang dapat mempengaruhi pihak lain. Menurut Usman (2012:63) "Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai oleh seseorang atau organisasi berdasarkan kriteria dan alat ukur tertentu". Penelitian tentang kinerja guru sangat penting karena diharapkan dapat memotret dan mengungkapkan fakta tentang guru dan memunculkan rekomendasi berbobot (Kande, 2019). Kinerja merupakan sesuatu yang penting baik bagi organisasi tersebut maupun bagi pihak lain. Kinerja pegawai pelayanan yang baik akan memberikan kepuasan konsumen atau partner (Virgiawansyah, Utomo, & Rosyid, 2016). Kinerja guru di dunia pendidikan akan memotivasi belajar siswa (Putro, Rinawati, & Muh, ,

2013). Beberapa studi sebelumnya telah mengungkapkan bahwa guru dengan kinerja yang tinggi akan berdampak terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Kinerja guru sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan, termasuk meningkatkan kualitas pembelajaran melalui peningkatan kinerja guru dan kepemimpinan profesional kepala sekolah. Jika dikaitkan dengan siswa, kinerja guru yang tinggi juga akan berdampak terhadap peningkatan motivasi belajar siswa. Faktor dominan yang mempengaruhi motivasi dan kualitas pembelajaran siswa adalah kinerja guru di kelas. Dengan kata lain, guru yang melakukan kegiatan pembelajaran dengan baik memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, dan sebaliknya. Hal ini terlihat jelas bahwa guru yang berkinerja baik di dalam kelas dapat memberikan penjelasan materi dengan jelas, dapat meningkatkan motivasi belajar siswa, dan dapat menggunakan media pembelajaran secara efektif. Dengan demikian, siswa menjadi sangat termotivasi dan senang belajar, menikmati kegiatan belajar, dan mudah dalam memahami materi yang diajarkan oleh guru (Widoyoko. S.E.P., & Rinawat. A, 2012).

Sebuah studi mengungkapkan bahwa sebanyak 46,4% dari guru yang menjadi responden penelitian menunjukkan kinerja yang rendah, (Wardana, 2013). Permasalahan kinerja guru sering dialami oleh guru senior yang menghadapi perubahan besar baik internal maupun eksternal di pertengahan kariernya (Yariv, 2011). Guru umumnya menghadapi masalah internal yang berkaitan dengan kompetensi profesional, termasuk penguasaan bahan materi di bidang kognitif, sikap yang mencerminkan cinta terhadap profesinya (kompetensi kepribadian), dan keterampilan instruksional serta menilai hasil belajar siswa di bidang perilaku (kompetensi

pedagogik),(Sulton & Maunah, 2022). Kompetensi guru profesional sangat membantu dalam menjadikan metode pengajaran lebih efektif dan sukses yang membantu pelajar meningkatkan kemampuan belajarnya, meningkatkan pengetahuannya dan memoles keterampilannya (Azeem&Omar, 2018). Untuk menghadapi hal-hal tersebut maka guru harus mempunyai self efficacy, dan juga peran kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang mampu untuk mengendalikan suatu organisasi sehingga dapat mewujudkan tujuan akhir pendidikan dan mencerdaskan kehidupan bangsa khususnya generasi yang akan datang.

Studi terdahulu telah menganalisis faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah self-efficacy yang dimiliki oleh seorang guru. Menurut Bandura (1997), self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta berusaha menilai tingkat dan kekuatan dalam segala aktivitas sertakondisi (Kurniawati, 2014). Bandura dalam Robbins (2015) menyatakan bahwa self-efficacy adalah keyakinan diri yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kemampuannya dalam hal mempengaruhi pembuatan keputusan, mengenai pengelolaan kelas, pengorganisasian rangkaian pelajaran, mengajar, memotivasi siswa untuk belajar dan berkomunikasi dengan siswa secara efektif untuk menunjang aktivitasnya di sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan.

Self efficacy berkaitan dengan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dengan meningkatnya tingkat efisiensi seseorang, seseorang menjadi lebih percaya diri atau sadar akan kemampuannya untuk mencapai kesuksesan. Faktor penting dalam self efficacy adalah kemampuan diri guru

yang berdampak pada kemampuan mereka dalam mengajar, mengevaluasi, dan menangani bahan ajar, interaksi kelas, dan tugas lainnya. Kemampuan diri guru dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas guru dalam pekerjaannya (Ariani, 2021). Hasil penelitian menyatakan bahwa guru dengan tingkat self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih efektif untuk mengatasi tantangan, menjadi lebih termotivasi, dan mencapai hasil pembelajaran yang lebih baik.

Self efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kecakapannya untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Dalam konteks pendidikan, self efficacy guru dapat didefinisikan sebagai keyakinan guru terhadap kecakapannya untuk mengajar dengan efektif dan mencapai maksud pendidikan yang telah ditetapkan, (Wray, 2022). Sokongan dalam menaikkan self efficacy guru dapat membantu menaikkan kinerja dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran. Sokongan ini dapat datang dari berbagai sumber, termasuk kepemimpinan kepala sekolah, rekan sejawat, dan program pengembangan profesional.

Puente Diaz (2015), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi self-efficacy, diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Dalam konteks ini, pemimpin dapat diibaratkan sebagai “penjaga” didalam organisasi. Dimana penjaga tersebut dapat mempengaruhi hasil kreativitas karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi creative self-efficacy adalah empowering leadership. Berdasarkan penelitian Hon & Chan (2013) dan Zhang & Zhou (2014), empowering leadership mempunyai potensi untuk meningkatkan daya kreativitas, sehingga memungkinkan organisasi untuk menyadari kemampuan karyawan mereka untuk mengatasi peluang dan tantangan.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan. Guru yang berkinerja tinggi cenderung menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, meningkatkan pencapaian siswa, dan memberikan dampak positif pada perkembangan sekolah secara keseluruhan. Empowering leadership adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan karyawan atau bawahan dengan memberikan otonomi, kepercayaan, serta dukungan untuk pengembangan diri dan profesional. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah atau pimpinan yang memiliki gaya kepemimpinan memberdayakan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi guru, mendorong mereka untuk mengambil inisiatif, meningkatkan motivasi, dan merasa lebih terlibat dalam pengambilan keputusan.

Self-efficacy mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Indrawati 2019). Guru yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengelola kelas, menyampaikan materi, serta mengatasi tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam proses mengajar. Kombinasi dari empowering leadership dan *self-efficacy* yang tinggi dapat menciptakan sinergi yang meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Pimpinan yang memberdayakan dapat memperkuat efikasi diri guru dengan memberikan dukungan dan peluang untuk pengembangan, sementara guru yang merasa percaya diri dan berdaya akan lebih responsif terhadap inisiatif dan kebijakan yang diberlakukan oleh pimpinan.

Kepemimpinan yang memberdayakan dapat meningkatkan kinerja guru dengan cara meningkatkan motivasi intrinsik, rasa memiliki, dan komitmen terhadap organisasi (Osman 2024). Guru yang merasa didukung dan diberi

kepercayaan oleh pemimpinnya cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Guru yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan yang kuat bahwa mereka mampu mengelola kelas, menyampaikan materi pelajaran dengan efektif, dan memotivasi siswa untuk belajar. Keyakinan ini dapat meningkatkan usaha, ketekunan, dan ketahanan mereka dalam menghadapi tantangan, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka (Dyah Anungrat 2021).

Fenomena di lapangan khususnya di lingkungan Guru SD Negeri se Kecamatan Lubuk Besar Kabupaten Bangka Tengah masih menunjukkan adanya kinerja guru kurang maksimal. Berdasarkan observasi penulis di Kecamatan Lubuk Besar, hal itu dipengaruhi dari beberapa faktor diantaranya: penerapan manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang belum efektif, masih ada yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter. Penerapan manajemen kepala sekolah yang belum efektif dan cenderung otoriter sering kali mengakibatkan rendahnya kinerja dan motivasi di lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang otoriter cenderung membuat keputusan sendiri tanpa melibatkan guru dan staf lainnya. Ini dapat mengurangi rasa memiliki dan motivasi dari para staf. Lingkungan yang otoriter dapat menghambat inovasi dan perubahan yang diperlukan dalam pendidikan. Staf mungkin merasa tidak aman untuk mencoba hal-hal baru atau mengusulkan ide-ide kreatif. Kepala sekolah yang otoriter, tidak memberikan kebebasan kepada guru dan staf untuk mengembangkan dan menjalankan ide-ide mereka. Mereka lebih mengandalkan perintah dan instruksi langsung daripada mendorong inisiatif dan kreativitas. Manajemen yang otoriter seringkali tidak melibatkan guru

dalam proses pengambilan keputusan dan cenderung tidak memberikan apresiasi atas kontribusi mereka. Hal ini dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Ketika guru merasa dibatasi, mereka mungkin kurang bersemangat untuk mencoba pendekatan baru yang dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Kurangnya kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dapat menghambat kinerja guru.

Komunikasi dua arah yang terbuka dan efektif penting untuk kesuksesan manajemen sekolah. Pada kenyataannya di Lingkungan Lubuk Besar masih ada komunikasi yang kurang terbuka antara pimpinan dan bawahan. Kepala sekolah cenderung tidak mendorong atau memfasilitasi komunikasi yang sehat antara staf, siswa, dan orang tua. Manajemen di sekolah sering kali didominasi oleh komunikasi satu arah, dari atas ke bawah, tanpa memberikan kesempatan bagi guru untuk menyuarakan pendapat atau kekhawatiran mereka. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman dan ketidakjelasan dalam tugas dan ekspektasi, yang dapat berdampak negatif pada kinerja guru.

Kekurangan kedisiplinan dapat mengakibatkan ketidakteraturan dalam proses pembelajaran, ketidakhadiran, dan kurangnya persiapan materi (Mulyasa 2022). Guru SD di Kecamatan Lubuk Besar masih ada yang masih kurang disiplin terkait kehadiran di sekolah, hal itu dikarenakan tempat tinggal yang jauh dari sekolah. Hal ini bisa menurunkan kualitas pengajaran dan kinerja guru secara keseluruhan. Etos kerja yang rendah bisa mengakibatkan kurangnya semangat dan dedikasi dalam mengajar, yang berdampak negatif pada kinerja. Guru mungkin tidak berusaha keras untuk membuat

pembelajaran menarik atau tidak memperhatikan kebutuhan siswa. Kekurangan kreativitas bisa menyebabkan pembelajaran menjadi monoton dan kurang menarik, yang pada akhirnya dapat mengurangi minat siswa dan efektivitas pembelajaran. Guru yang kurang kreatif mungkin tidak mampu memodifikasi metode pengajaran sesuai dengan kebutuhan siswa, yang dapat berdampak pada kinerja mereka.

Kolaborasi dan komunikasi terbuka adalah elemen penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja guru (Robbins dan Judge, 2017). Dari observasi yang penulis lakukan, di sekolah dasar Kecamatan Lubuk Besar masih nampak tidak adanya kolaborasi dan kurangnya komunikasi terbuka tentang program sekolah dapat berdampak signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang merasa tidak didukung atau diabaikan oleh manajemen sekolah cenderung kurang termotivasi. Kolaborasi dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan rasa memiliki dan dukungan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Ketika guru tidak berkomunikasi dengan baik, mereka mungkin kesulitan untuk mencari solusi atas masalah yang dihadapi dalam pengajaran. Kolaborasi dapat membantu menemukan solusi yang lebih efektif melalui diskusi dan berbagi pengalaman. Lingkungan kerja yang kurang kolaboratif dan komunikatif dapat menciptakan suasana yang tidak kondusif bagi kinerja yang optimal. Iklim sekolah yang positif dan kolaboratif cenderung meningkatkan semangat dan komitmen guru.

Untuk meningkatkan kinerja guru dan mengurangi jumlah siswa yang putus sekolah, penting untuk meningkatkan komitmen guru melalui pelatihan profesional, dukungan yang memadai, serta kebijakan dan program yang

mendorong inovasi dan dedikasi dalam pengajaran. Namun pada kenyataannya yang terjadi pada guru sekolah dasar di Kecamatan Lubuk Besar, guru masih kurang komitmen, sehingga tidak melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang baik. Mereka mungkin tidak menggunakan metode pengajaran yang efektif atau tidak memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa. Siswa yang tidak mendapatkan dukungan dan motivasi dari guru mereka cenderung merasa terabaikan dan kurang termotivasi untuk terus belajar, mereka mungkin kehilangan minat untuk melanjutkan sekolah dan memilih untuk putus sekolah. Tanpa komitmen yang kuat, guru mungkin kurang berinisiatif untuk mencari cara-cara baru dan inovatif untuk meningkatkan pembelajaran dan partisipasi siswa dalam program-program sekolah. Lingkungan pembelajaran yang tidak mendukung dan tidak kondusif dapat menghambat perkembangan akademik siswa dan program-program sekolah.

Kurangnya pelatihan dan pengembangan profesional yang difokuskan pada peningkatan *self-efficacy* dan kemampuan kepemimpinan yang memberdayakan, adanya kesenjangan antara teori dan praktek di lapangan, di mana banyak pimpinan sekolah belum sepenuhnya mengadopsi gaya kepemimpinan yang memberdayakan. Berdasarkan perbedaan beberapa hasil penelitian dan fenomena pada beberapa SD Negeri se-Kecamatan Lubuk Besar Kabupaten Bangka Tengah maka perlu dilakukan penelitian mengenai *empowering leadership*, *self efficacy*, dan kinerja guru.

1.2. Identifikasi Masalah

Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah, kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam menggerakkan sumber daya yang ada

dengan visi dan misi yang menjadi program dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut (Mulyasa, 2012) Kepala sekolah yang sukses dalam mengembangkan kepemimpinannya memiliki dan memahami visi yang utuh tentang sekolahnya. *Empowering leadership* diharapkan dapat memberikan dorongan dan arahan yang efektif untuk meningkatkan kedisiplinan, komitmen, kemampuan, dan tanggung jawab guru sehingga kinerja mereka di sekolah dapat ditingkatkan secara efisien dan efektif, serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung anggota tim merasa dihargai dan dipercaya, sehingga dapat meningkatkan motivasi, kreativitas, dan kinerja guru dalam mencapai tujuan sekolah.

Sementara itu, *Self-efficacy*, atau keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Guru dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka percaya pada kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan dan mencapai hasil yang diinginkan. Secara keseluruhan, *self-efficacy* adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas kinerja guru. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk mendukung pengembangan *self-efficacy* guru melalui pelatihan, mentoring, dan lingkungan kerja yang positif.

Namun, hal itu tidak sejalan sesuai kenyataannya dalam peningkatan kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Lubuk Besar. Fenomena-fenomena saat ini justru berbanding terbalik terhadap dampak pada peningkatan kinerja guru. Ada beberapa identifikasi permasalahan yang muncul, yaitu:

- a. Penerapan manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang belum efektif mencari gagasan-gagasan baru serta masih memiliki gaya otoriter.

- b. Adanya komunikasi yang kurang terbuka antara pimpinan dan bawahan dalam berbagai permasalahan di sekolah.
- c. Kedisiplinan dan etos kerja guru yang masih rendah dengan latar belakang tempat tinggal yang jauh dari sekolah.
- d. Kreatifitas guru masih kurang dalam memodifikasi pembelajaran karena terkendala dari segi waktu.
- e. Masih terbatasnya kerjasama antara kepala sekolah dan rekan guru. Kolaborasi antara kepala sekolah dan rekan guru sangat diharapkan dalam memajukan pendidikan.
- f. Masih lemahnya komitmen guru profesional dengan peran dan fungsinya. Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran akan tugas pokok dan fungsi guru sebagai pengajar.
- g. Kurangnya komunikasi terbuka di lingkungan sekolah tentang program dan permasalahan yang ada di sekolah dengan perkembangan sekolah. Hal ini terlihat dari kurangnya kontribusinya warga sekolah terhadap perkembangan sekolah.
- h. Banyaknya siswa yang putus sekolah dan menurunnya prestasi siswa yang dimiliki sekolah dalam berbagai bidang.
- i. Terhambatnya percepatan kegiatan yang menunjang program sekolah sehingga berdampak menghambat tercapainya tujuan sekolah. Program-program yang telah disusun tidak terealisasi dengan baik seperti kegiatan akademik dan non akademik.

Dengan identifikasi masalah tersebut, penelitian dapat difokuskan pada bagaimana mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif dan program

pengembangan diri bagi guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah (*Empowering leadership*) dan keyakinan diri (*Self-efficacy*) terhadap peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dibatasi pada tugas dan fungsinya dalam penggunaan pengaruh, profesionalisme, gaya kepemimpinan, motivasi, bimbingan dan komitmen. Keyakinan diri dibatasi oleh kemampuan diri, potensi yang ada dalam diri, dan tanggung jawab. Kinerja guru pada batasan kedisiplinan, komitmen, efisiensi dan efektivitas.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh signifikan *empowering leadership* terhadap kinerja guru di SD negeri se-kecamatan Lubuk Besar?
2. Apakah ada pengaruh signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja guru di SD negeri se-kecamatan Lubuk Besar?
3. Apakah ada pengaruh signifikan *empowering leadership* dan *self-efficacy* secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD negeri se-kecamatan Lubuk Besar?

1.5. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana *empowering leadership* dan *self-efficacy* mempengaruhi kinerja guru. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat diberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan di sekolah dan mengembangkan

program-program yang dapat meningkatkan self-efficacy guru, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan hasil belajar siswa. Adapun tujuan secara rinci dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan:

1. Pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan *empowering leadership* terhadap kinerja guru di SD negeri se-kecamatan Lubuk Besar.
2. Pengaruh positif dan signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja guru di SD negeri se-kecamatan Lubuk Besar.
3. Pengaruh positif dan signifikan *empowering leadership* dan *self-efficacy* secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD negeri se-kecamatan Lubuk Besar.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khasanah pengetahuan manajemen pendidikan melalui *empowering leadership* dan *self-efficacy* terhadap kinerja guru di sekolah.

2. Secara praktis

Pada ruang lingkup sekolah dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam memberikan pengaruh positif *empowering leadership* untuk mengelola sekolah secara holistic dan melayani bawahannya. Pengaruh *self-efficacy* juga harus bisa berkontribusi sebagai keyakinan diri dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Hal inilah sebagai tolak ukur awal dalam mengembangkan visi misi sekolah yang telah menjadi tujuan bersama dalam menggapai pendidikan seutuhnya. Sistem pendidikan yang dibentuk harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang

berkualitas serta komponen-komponen lain sebagai pendukung keberlangsungannya mutu pembelajaran.