

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan lembaga yang kompleks dan spesifik, dikatakan kompleks karena merupakan bagian dari sistem yang lebih besar, saling berhubungan, dan spesifik karena memiliki karakter yang tidak dimiliki oleh organisasi lain, seperti kepala sekolah dan guru serta komponen lainnya sebagai aktor pendidikan yang memberikan layanan bagi peserta didik memiliki peran penting dan strategi dalam keberhasilan peserta didik termasuk dalam menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan nyaman melalui budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai dasar dan mempengaruhi pikiran, sikap dan tindakan seluruh warga sekolah.

Sekolah sebagai organisasi pendidikan formal memiliki sumber daya manusia seperti guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan, peserta didik, komite sekolah saling bekerjasama menyelenggarakan pendidikan untuk kepentingan keberhasilan peserta didik. Suatu organisasi menurut (Notoatmodjo, 2009:124) merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja guru menurut (Asterina dan Sukoco, 2019) adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Sekolah sebagai sebuah organisasi tempat terjadinya proses belajar mengajar memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektifitas yang optimal. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Sumber ini bersifat formal, seperti yang diberikan pemangku jabatan manajerial dalam suatu organisasi. Suatu organisasi memberikan hak-hak formal tertentu kepada para manajernya, namun bukan jaminan bahwa mereka mampu memimpin dengan efektif. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi para anggota organisasi untuk mencapai visi (Robbins et al., 2015)

Kepemimpinan tertinggi di suatu sekolah adalah kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan seseorang yang diberikan kepercayaan untuk bertanggung jawab atas segala sesuatu yang terjadi di sekolah. Begitu pentingnya kedudukan seorang kepala sekolah sehingga dapat berpengaruh pada kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Melalui visi dan misi serta program kerja yang ada akan terwujud sebuah sekolah dengan kualitas yang baik.

Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam perkembangan sekolah. Jiwa kepemimpinan kepala sekolah dipertaruhkan dalam proses pembinaan para guru, pegawai tata usaha, dan pegawai sekolah lainnya. Sebagai pemimpin harus mengetahui, memahami semua hal yang berkaitan dengan administrasi sekolah dan potensi yang dimiliki oleh para gurunya, sehingga komunikasi dengan guru dan karyawan

sekolah akan membantu kinerjanya, terutama untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh sekolah yang dipimpinnya (Tatang, 2016 :87).

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suzanna & Fauzan, 2022) dalam judul penelitiannya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA di kabupaten Sintang yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah terbukti memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Sintang.

Senada dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan oleh (Widiastuti dalam Suzanna & Fauzan, 2022) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung” menunjukkan hasil bahwa secara simultan, kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh sebesar 53%, dan sisanya sebesar 47% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Demikian pula secara parsial, kepemimpinan mengarahkan serta dukungan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut (Lunenburg, Fred.C. and Ornstein, 2000) kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor manajemen sekolah yaitu peran kepala sekolah seperti peran kepemimpinan (leadership role), managerial role, curriculum and instructional role.

Produktivitas organisasi dalam hal ini sekolah selain didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah juga didukung oleh budaya organisasi. Budaya organisasi yang terbentuk pada satuan pendidikan merupakan cerminan pola interaksi yang terjadi dalam satuan pendidikan. Peningkatan kinerja guru dapat didorong melalui terbentuknya budaya organisasi yang

baik di sekolah. Menurut (Dunggio, 2020b) bahwa kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada.

Lebih lanjut dikatakan (Dunggio, 2020b) bahwa Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/ kelompok yang terlibat didalamnya.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Setiyati, 2014) tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan hasil bahwa sesuai hasil analisis korelasi parsial untuk hipotesis ketiga disimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul. Berarti bahwa budaya sekolah yang kondusif akan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunung kidul meningkat. Hasil penelitian tersebut mempertegas bahwa budaya organisasi menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah.

(Wahjosumijo, 2011) menjelaskan budaya sekolah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai (value) yang dianut oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada di sekolah. Budaya sekolah

atau iklim sekolah (fisik dan non fisik) yang kondusif akademik merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar mengajar yang efektif. (Riduwan, 2010:113) lingkungan sekolah yang aman dan tertib, optimisme dan harapan /ekspektasi yang tinggi dari warga sekolah, kesehatan sekolah, dan kegiatan-kegiatan yang berpusat pada siswa (student centered activities) adalah contoh-contoh budaya sekolah yang dapat menumbuhkan semangat belajar siswa.

Guru merupakan penentu keberhasilan atau kegagalan dalam suatu proses pembelajaran. Gurulah yang langsung berhadapan dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan (transfer of knowledge) dan sekaligus mendidik (educator) dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan kegiatan pembelajaran. Guru mempunyai kewajiban untuk membentuk dan membangun kepribadian peserta didik menjadi seseorang yang berguna bagi keluarga, agama, nusa, dan bangsa. Sesungguhnya, selain bertugas dalam memberikan ilmu pengetahuan (transfer of knowledge), guru juga bertanggung jawab atas pengelolaan kegiatan pembelajaran (manager of learning), pengarah kegiatan pembelajaran (director of learning), fasilitator dan perencana masa depan (planner of future society).

Oleh karena itu kinerja guru harus bersandar pada kompetensi yang dimiliki oleh guru sebagai pegawai yang ada di sekolah yang tugasnya mendidik peserta didik sebab dengan kinerja yang baik akan menampilkan perfoma dan professional guru dalam tugasnya, dengan kinerja guru yang baik sangat mendukung produktivitas sekolah maka agar kinerja guru linier dengan produktivitas sekolah maka peran kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi yang mendukung kinerja guru harus ditampilkan

dalam wujud suatu suasana penyelenggaraan pendidikan efektif dan sesuai dengan kaidah-kaidah peraturan yang berlaku. Selaras dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Wahyuni, 2016) bahwa berdasarkan ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Gunungkidul. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang meningkat, motivasi kerja yang baik serta budaya sekolah yang kondusif memberikan dukungan terhadap kinerja guru di SMK Negeri di Kabupaten Gunung kidul menjadi lebih meningkat.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru SMAN 1 Cengal ditemukan masih banyak kendala yang dihadapi guru dalam mengajar. Secara umum dalam kaitannya fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin adalah kurangnya manajemen kepemimpinan dalam menata satuan pendidikan sehingga dapat menjadi faktor kurangnya keinginan bagi guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Selain itu berdasarkan data bagian urusan sarana prasarana menunjukkan fasilitas yang masih terbatas kadang kala membuat guru apatis untuk melakukan inovasi pembelajaran di sekolah. Sedangkan data potensi sumber daya manusia seperti guru dan tenaga kependidikan yang ada di SMAN 1 Cengal memiliki potensi yang dapat meningkatkan mutu proses pembelajaran sehingga diperlukan seorang pemimpin yang dapat mendorong semangat para guru agar mau terus berkembang dengan segala keterbatasan yang ada dan mampu menciptakan budaya sekolah yang bisa memberikan kenyamanan, harmonisasi diantara warga sekolah di SMAN 1 Cengal.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru penting untuk dilakukan karena variabel-variabelnya dapat mempengaruhi mutu peserta didik dan mutu sekolah. Variabel budaya organisasi sangat penting bagi sekolah karena wujud dari budaya organisasi akan menghadirkan kondisi lingkungan satuan pendidikan yang harmonis, nyaman, saling menghargai, saling menghormati, bekerjasama dan berkolaborasi dalam menyelenggarakan proses pembelajaran di satuan pendidikan.

Begitu pula dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi hal yang baru dalam penelitian ini karena penelitian yang berfokus pada kepemimpinan dikategorikan baru dilakukan di SMAN 1 Cengal, sementara itu SMAN 1 Cengal merupakan satuan pendidikan yang berada jauh dari episentrum lahirnya kebijakan pendidikan pada daerah tersebut sehingga dampak kebijakan tidak dapat dirasakan langsung sehingga dalam tata kelola satuan pendidikan yang baik untuk menghasilkan model penyelenggaraan pendidikan yang berorientasi pada kebutuhan peserta didik menjadi hal yang penting maka keberadaan kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan proses penyelenggaraan Pendidikan di SMAN 1 Cengal.

Selain itu lokasi SMAN 1 Cengal yang berada jauh dari interaksi kehidupan kota memiliki pola budaya yang bervariasi, maksudnya bahwa budaya lokal daerah tersebut masih mempengaruhi pikiran, perilaku, dan tindakan setiap orang yang ada di sekolah sehingga konstruksi budaya organisasi yang harus dibangun di sekolah merupakan konstruksi bangun

budaya organisasi yang mampu mengamodasi semua pikiran, perilaku, dan tindakan warga sekolah yang berbeda tersebut sehingga dibutuhkan kepemimpinan yang memahami kondisi kehidupan masyarakat di daerah tersebut.

Penelitian ini tentu harapannya bisa memberikan kontribusi kepada satuan pendidikan terutama satuan pendidikan yang menjadi lokasi penelitian seperti kontribusi dalam memberikan informasi yang ilmiah tentang kompetensi manajerial dan penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat menumbuh kembangkan ekosistem pendidikan yang terjadi pada satuan pendidikan dengan lingkungan masyarakat disekitar lingkungan satuan pendidikan. Selain itu dengan penelitian bisa menjadi informassi ilmiah bahwa gaya kepemimpinan itu memiliki keterkaitan dengan terbentuknya iklim komunikasi di satuan pendidikan, dengan terbentuknya iklim komunikasi yang harmonis akan melahirkan suasana interaksi dalam proses pembelajaran yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya pembinaan kepala sekolah terhadap guru.
2. Kurangnya fasilitas sarana dan prasarana pendukung pembelajaran digital.
3. Kurangnya kreatifitas guru dalam menginovasi pembelajaran.

4. Rendahnya kedisiplinan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.
5. Rendahnya semangat kerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pembatasan pada aspek materi yang diteliti yakni Budaya Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kinerja Guru
2. Pembatasan pada aspek subyek yang diteliti yakni Kepala sekolah, Guru di SMAN 1 Cengal dan SMAN 27 OKI

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama terhadap kinerja guru?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini yakni:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama terhadap kinerja guru.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini dapat diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan pendidikan dan menawarkan solusi terhadap budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan Kinerja Guru.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Kepala Sekolah.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi:

- a. referensi memperbaiki dan meningkatkan budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.
- b. referensi dalam menyusun program peningkatan budaya organisasi dan kinerja guru.
- c. referensi dalam menyusun program kepemimpinan kepala sekolah.

2. Guru

Hasil penelitian ini diharapkan:

- a. bahan evaluasi kinerja guru.
- b. referensi dalam mengikuti berbagai kegiatan untuk meningkatkan kinerja guru.

3. Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dalam menyusun rencana program pengembangan budaya sekolah, peningkatakan kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kinerja guru.