

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang berperan meningkatkan kualitas pendidikan dalam rangka mencerdaskan bangsa. Sekolah berperan penting dalam menghasilkan individu yang memiliki kemampuan intelektual dan keterampilan. Materi pendidikan di sekolah bersifat akademis dan diselenggarakan melalui kegiatan belajar mengajar sebagai bentuk layanan pendidikan (Kurniadin dan Machali, 2014:115). Sekolah memiliki tanggung jawab kelembagaan menurut peraturan yang berlaku sekaligus tanggung jawab fungsional yang dijalankan oleh pendidik dan tenaga kependidikan sesuai ketentuan jabatannya. Oleh karena itu, keberadaan sekolah perlu dirancang dan dikelola dengan optimal untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas (Gazali, 2013:132-134).

Organisasi sekolah dipimpin langsung oleh seorang kepala sekolah. Pelaksanaan tugas kepala sekolah selaku pemimpin tercermin dalam kemampuan kepala sekolah dalam mengelola seluruh perencanaan dan pelaksanaan sekolah. Kepala sekolah merencanakan sekolah melalui program-program yang menekankan pada perubahan-perubahan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan mutu sekolah. Selanjutnya, kepala sekolah melaksanakan program-program tersebut melalui pemberdayaan seluruh potensi sekolah, termasuk sumber daya pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik di sekolah yang

dipimpinnya. Kepala sekolah yang mampu mengelola proses secara efektif dan efisien dapat menciptakan sekolah sebagai lembaga pendidikan yang baik dan optimal (Sudarti *et al.*, 2017:1-3).

Kepemimpinan kepala sekolah dapat diketahui dari cara kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi manajemen di sekolah. Kepala sekolah berperan dalam tugas penilaian, pelibatan, pemberian motivasi dan partisipasi seluruh pihak yang terkait dengan sekolah (Paskalis *et al.*, 2013:1). Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menguasai dasar-dasar kepemimpinan yang efektif. Kapasitas intelektual pemimpin membantu untuk membuat konsep solusi dan untuk memperoleh pengetahuan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi. Kemampuan konseptual seorang pemimpin menerapkan ketangkasan, penilaian, inovasi, kebijaksanaan interpersonal, dan pengetahuan domain (Al-Mahayreh *et al.*, 2016:27-39). Kepemimpinan kepala sekolah dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Seorang kepala sekolah akan cenderung menampilkan gaya kepemimpinan tertentu sesuai dengan karakteristik personal dan kondisi yang dihadapi di sekolah.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap paling memberikan hasil maksimal adalah kepemimpinan demokratis. Kepala sekolah yang memimpin secara demokratis selalu memposisikan para guru dan pegawai sekolah sesuai perannya dalam kelompok, memberi semangat dan motivasi untuk bekerja lebih baik, kreatif dan bersikap proaktif dalam menyikapi masalah yang timbul. Kepemimpinan demokratis dinilai dapat mengatasi kekurangan-kekurangan yang terdapat pada kepemimpinan lain, seperti otokratis yang lebih dikuasai secara

pribadi oleh pemimpin organisasi dan *laissez faire* yang cenderung dibiarkan begitu saja oleh pemimpin organisasi. Kepemimpinan demokratis sangat cocok dalam situasi organisasi yang membutuhkan pembangunan konsensus dalam kelompok dalam mewujudkan tujuan seperti lembaga sekolah (Mulyasa dalam Albarobis, 2012:34). Kepala sekolah yang demokratis dapat memimpin guru melalui pelibatan dan pemberian motivasi yang positif yang menumbuhkan partisipasi masing-masing pihak demi kemajuan sekolah (Paskalis *et al.*, 2013:16-17).

Guru sebagai pendidik mempunyai peranan penting dalam mendidik siswa. Guru menjadi panutan yang sering ditiru siswa, maka sebaiknya guru memberikan teladan yang baik. Salah satu perilaku yang dapat menjadi contoh bagi siswa adalah sikap guru yang selalu termotivasi dan disiplin. Motivasi kerja guru dapat ditunjukkan dengan adanya antusiasme guru untuk mengikuti program dan kegiatan sekolah. Motivasi kerja guru terkait dengan faktor internal seperti prestasi, pengakuan, penghargaan, dan tanggung jawab dalam bekerja, dan faktor eksternal seperti gaji, hubungan dengan teman sejawat, supervisi dari kepala sekolah, dan kondisi lingkungan kerja (Pujiyanti dan Isroah, 2013:188-189).

Sementara itu, seorang guru yang disiplin dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan sekolah. Seorang guru yang menegakkan disiplin sangat diperlukan untuk melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien (Ritonga dan Irwan, 2013:45-46). Disiplin kerja guru tercermin dari penggunaan waktu kerja secara tepat, keteladanan dan pengawasan dari kepala sekolah, penggunaan sarana dan prasarana sekolah secara bertanggung jawab, dan kepatuhan guru pada peraturan dan prosedur yang berlaku (Pujiyanti dan Isroah,

2013:185-186). Disiplin kerja guru merupakan faktor yang penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah. Seorang guru yang menerapkan disiplin kerja yang tinggi bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik secara sadar dan bertanggung jawab.

Tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh guru menunjukkan tingkat kinerja guru. Kinerja guru didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu kontrol kinerja guru adalah dengan Penilaian Kinerja Guru (PKG). Kompetensi-kompetensi yang tercakup dalam aspek-aspek PKG merupakan standar untuk mengevaluasi kinerja guru sehingga mampu menjalankan proses pembelajaran dengan maksimal. Selain itu, PKG juga dimaksudkan untuk mengetahui kemajuan guru dalam mengembangkan diri dan pembelajaran (Madjid, 2016:73-81).

Peneliti telah melakukan observasi awal dan memperhatikan kondisi yang terdapat di beberapa SMP di Kabupaten Pati. Hasil observasi menunjukkan bahwa kepemimpinan beberapa kepala sekolah tidak sama antara SMP satu dengan yang lainnya. Selain itu, peneliti menemukan beberapa masalah terkait motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Permasalahan motivasi kerja guru yang ditemukan berupa motivasi kerja rendah dan malas mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan diri lainnya. Permasalahan disiplin kerja guru antara lain kehadiran guru yang sering terlambat, guru cenderung tidak mau mengikuti prosedur dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, serta kurangnya kesadaran dalam menjaga dan memelihara barang-barang dinas yang digunakan. Permasalahan kinerja guru terkait dengan kesiapan dan perencanaan pembelajaran

yang sering kali tidak dilakukan, pendayagunaan media pembelajaran yang tidak inovatif dan cenderung menggunakan media konvensional, penyelesaian tugas-tugas sesuai target yang tidak efektif, dan manajemen waktu yang tidak efisien.

Peran kepala sekolah dalam memimpin guru juga sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan disiplin guru. Kepala sekolah dapat memotivasi guru dengan menerapkan sistem pengelolaan manajemen sekolah yang transparan, menjelaskan deskripsi tugas dan fungsi guru secara rinci, memelihara hubungan kerja yang kondusif, serta menerapkan supervisi dan evaluasi yang berkelanjutan dan menyeluruh (Tukiyo, 2015:159). Kepemimpinan kepala sekolah yang ideal, guru yang termotivasi, dan memiliki disiplin tinggi diharapkan memiliki kinerja yang lebih baik daripada guru lain dengan motivasi dan disiplin yang rendah (Pujiyanti dan Isroah, 2013:184). Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Kabupaten Pati.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Kabupaten Pati?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Kabupaten Pati?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Kabupaten Pati?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara berganda pada SMP Kabupaten Pati?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut.

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Kabupaten Pati.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Kabupaten Pati.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Kabupaten Pati.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara berganda pada SMP Kabupaten Pati.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis dalam penelitian ini adalah penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan referensi ilmiah tentang manajemen pendidikan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tentang

pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru di SMP.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi kepala SMP, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam rangka meningkatkan kepemimpinan demokratis kepala sekolah.
2. Guru SMP, penelitian ini dapat menambah motivasi dan disiplin kerja untuk lebih meningkatkan kinerja dalam pembelajaran.
3. Peneliti, penelitian ini dapat memberikan pengalaman terkait hubungan antara kepemimpinan demokratis kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan demokratis kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Kabupaten Pati. Dengan demikian, subjek penelitian ini adalah guru SMP di Kabupaten Pati. Sedangkan, objek penelitian ini adalah kepemimpinan demokratis kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru.

1.6 Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menganggap dirinya sebagai bagian dari organisasi sekolah, dan

bersama-sama dengan guru berusaha bertanggung jawab tentang pelaksanaan tujuan sekolah. Kepala sekolah menganggap guru sebagai rekan kerja yang potensial dalam memajukan mutu sekolah (Mulyasa dalam Albarobis, 2012:34). Variabel kepemimpinan demokratis kepala sekolah menurut Mulyasa (2012:49-53) memiliki beberapa variabel sebagai berikut: (1) fokus pada kelompok, (2) melimpahkan wewenang, (3) merangsang kreativitas, (4) memberi semangat dan motivasi, (5) memikirkan program penyertaan bersama, (6) kreatif dan proaktif, (7) memperhatikan sumber daya manusia, (8) membicarakan persaingan, (9) membangun karakter, (10) kepemimpinan yang tersebar, dan (11) bekerjasama dengan masyarakat.

Motivasi kerja adalah kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaknya (Danim, 2012:2). Variabel motivasi kerja menurut Jha (2010:380-383) memiliki beberapa variabel sebagai berikut: (1) kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), (2) kebutuhan kekuatan (*need for power*), dan (3) kebutuhan hubungan (*need for affiliation*).

Disiplin menurut Maui (2015:814) merupakan kepatuhan atau ketaatan dalam mematuhi peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam lingkungan tertentu. Bentuk disiplin yang dapat diterapkan guru dalam menjalankan tugasnya tercermin pada sikap dan perilaku guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan evaluasi pembelajaran. Variabel motivasi kerja menurut Muai (2015:814) memiliki beberapa variabel sebagai

berikut: (1) disiplin guru dalam perencanaan pembelajaran, (2) disiplin guru dalam pelaksanaan pembelajaran, dan (3) disiplin guru dalam evaluasi pembelajaran.

Kinerja guru adalah prestasi/hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mulyasa, 2013:88). Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi, yaitu kompetensi tersebut meliputi (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

