

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dalam pengembangan setiap aspek kehidupan manusia memainkan peran sangat penting (Rosmawaty et al., 2022). Pemaknaan Pendidikan secara luas adalah usaha sadar yang dilakukan oleh manusia dewasa kepada orang lain agar menjadi dewasa dan bertanggung jawab. Menurut Maryani et al., (2023), bahwa pendidikan adalah usaha memanusiakan manusia dalam waktu jangka panjang dan berkesinambungan.

Pendidikan menurut Undang- undang nomor 20 tahun 2003 pasal 1 merupakan usaha sadar yang dilakukan secara terencana untuk mewujudkan situasi belajar serta proses pembelajaran agar peserta didik mengembangkan potensi dirinya secara aktif supaya memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan ketrampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sesuai dengan pendapat Kurniadin & Machali (2014), bahwa Pendidikan Nasional mempunyai suatu fungsi yang dapat mengembangkan kemampuan dan membangun kepribadian bangsa yang bermartabat untuk mencerdaskan bangsa serta membangun kemampuan siswa agar menjadi manusia yang beriman kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis.

Sistem Pendidikan Nasional dalam mengarahkan kemampuan para peserta didik dan seorang guru tidak hanya menjelaskan sebuah materi terhadap para peserta didik, melainkan juga membangun kepribadian ataupun memiliki suatu keahlian yang berguna bagi Nusa dan bangsa (Adelia et al., 2021). Dalam hal ini guru sebagai agen pembelajaran harus dapat meningkatkan kinerjanya untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berujung pada peningkatan sumber daya manusia dalam wadah satuan pendidikan.

Satuan pendidikan sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan pendidikan.. Satuan pendidikan dapat berjalan dengan baik dan maju di samping

peran guru juga peran manajer dalam satuan pendidikan tersebut yaitu kepala sekolah yang juga berperan sebagai pemimpin satuan pendidikan.(Adelia et al., 2021 & Liu et al., 2021).

Keberadaan kepala sekolah yang memiliki kemampuan memimpin yang tangguh dalam memajukan satuan pendidikan pada kenyataannya tidak terlepas dari hal- hal praktis maupun hal- hal yang berhubungan dengan desentralisasi pendidikan yakni keterbatasan wewenang kepala sekolah yang berimplikasi pada rendahnya efektifitas pencapaian target pendidikan di sekolah. Hal ini menyangkut pada minimnya kewenangan yang diberikan kepala sekolah untuk mengembangkan manajemen pendidikan di sekolah termasuk keterbatasan ruang geraknya dalam memanfaatkan sumber- sumber pendidikan yang ada di sekolah. (Brotosedjati, 2002). Padahal persoalan kemandirian dan kreativitas pengelolaan pendidikan di sekolah sangat tergantung pada keandalan seorang kepala sekolah yang memiliki kewenangan lebih besar dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kebijakan- kebijakan sekolah dibandingkan dengan system manajemen pendidikan yang dikelola oleh pemerintah pusat. Kepala sekolah selaku manajer dalam mengatur dan mengurus satuan pendidikan yang dipinpinnya sebagai wujud keterbukaan, akuntabilitas manajemen kepala sekolah hendaknya memperhatikan input- input manajemen sekolah. 5 input manajemen yang dimaksud meliputi ; tugas yang jelas, rencana rinci dan sistematis, program yang mendukung tindakan warga sekolah dan adanya sistem pengendalian mutu yang efektif dan efisien untuk meyakinkan agar sasaran yang telah disepakati dapat dicapai (Ditjen Dikdasmen, 2002). Untuk itu kepala sekolah dalam melaksanakan tugas diharapkan menerapkan prinsip efisiensi, efektifitas, produktivitas, serta inovasi dalam mengelola pendidikan.

Mukti et al.,(2022), menyatakan bahwa dukungan kepala sekolah diperlukan untuk meningkatkan mutu pendidikan yang dapat dilakukan melalui indikator mutu masukan, mutu proses, mutu SDM, mutu fasilitas, mutu manajemen dan biaya. Dengan demikian kepala sekolah hendaknya dapat menjalankan tugas dengan baik serta memainkan peran yang sesuai yaitu sebagai manajer sekaligus pemimpin di sekolah. Karena sekolah sebagai agen perubahan

maka kepala sekolah harus memahami dan mengembangkan ketrampilannya dalam melaksanakan perubahan tersebut, apabila kepala sekolah menghendaki sekolah yang dipimpinnya lebih efektif. (Wahjosumidjo, 2011).

Kepala sekolah adalah kunci dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas suatu sekolah. Kepala sekolah harus dapat menciptakan situasi belajar mengajar sehingga pendidik dapat mengajar serta siswa dapat belajar dengan baik. Dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah mempunyai peran ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah agar situasi belajar mengajar dapat tercipta dengan baik serta melaksanakan supervisi guna meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas pembelajaran dan pembimbingan siswa. (Jaliah et al., 2020). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mutu sekolah berkaitan erat dengan peningkatan berbagai aspek kehidupan sekolah, seperti sekolah yang mutunya baik dan kurang baik. Mutu manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah sebagai orang yang bertanggung jawab dalam pengelolaan pendidikan di sekolah dapat dilihat dari pengaruh tingkat keberhasilan dalam manajemen dan kepemimpinannya terhadap peningkatan kinerja guru dan prestasi siswa. Dan juga keberhasilan dan kegagalan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dilihat dari keberhasilan serta kegagalan bawahannya (Yuliati, 2018).

Peran guru menjadi faktor dominan dalam peningkatan mutu pendidikan. Bagi peserta didik guru adalah sosok yang sering dijadikan teladan bahkan sosok identifikasi diri. Penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat berhasil karena kesiapan guru dalam mempersiapkan siswanya melalui pembelajaran (Nurmalasari, 2019).

Guru mempunyai peranan penting posisi sentral dan sebagai garda terdepan dalam kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Oleh karena itu guru harus meningkatkan kemampuannya agar kualitas kinerjanya meningkat. Menurut Usman (2019) bahwa peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dipengaruhi beberapa factor antara lain (1) gaji, (2) sarana prasarana, (3) kondisi lingkungan, (4) kepemimpinan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas tidak terlepas dari faktor internal dan eksternal yang berdampak pada kinerjanya (Pianda, 2018).

Faktor dari diri individu dan pengaruh lingkungan kerja dapat menentukan sesuai atau tidaknya hasil pekerjaan yang ingin dicapai. Guru mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru yang termotivasi akan dapat bekerja dengan baik dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Wijiyono (2019) mengatakan bahwa kualitas kinerja guru akan menentukan kualitas hasil pendidikan. Guru merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang bermutu apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik- pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan.

Keprofesionalan guru dalam melaksanakan kerjanya telah diatur dalam Undang- Undang nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 bahwa guru mempunyai kewajiban (1) Merencanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran, (2) Mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi dengan berkelanjutan sejalan dengan perkembangan IPTEK, (3) Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif, (4) Menjunjung tinggi kode etik guru dan perundang- undangan, (5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Dapat dikatakan bahwa tugas guru tidak hanya sebatas memberikan ilmu kepada siswa, tetapi juga sebagai nara hubung sekolah dengan masyarakat.

Guru professional mempunyai ciri- ciri; (1) Memiliki dasar keilmuan yang kuat., (2) Menguasai kiat- kiat profesi berdasarkan riset dan praktis Pendidikan, (3) mengembangkan professional yang berkesinambungan, (4) memiliki kepribadian yang matang (Tilaar, 2009)

Supriyadi (2015), menyatakan bahwa guru profesional merupakan guru yang mempunyai kinerja yang baik dan dapat menjalankan fungsi pengajaran. Kinerja guru menjadi penentu keberhasilan siswa untuk mengikuti pengajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Artinya guru adalah kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan dan berada pada titik sentral setiap usaha pendidikan yang diarahkan pada perubahan- perubahan kuantitatif.

Menurut Supardi (2014) & Juhji (2017), bahwa kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja atau kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai

pendidik. Kinerja guru merupakan suatu gambaran bagaimana seorang guru melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran. Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang diterapkan melalui cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran.

Untuk mewujudkan kinerja guru yang berkualitas dan sesuai dengan harapan dibutuhkan kepala sekolah yang profesional. Menurut Sudriyah at al., (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Kepala sekolah sebagai bagian dari sistem sekolah menduduki bagian penting dalam mengarahkan dan membimbing guru dalam aktivitas pembelajaran dengan siswa. Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin satuan pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Peran kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mendukung terciptanya kinerja guru yang profesional di sekolah. Menurut Djunaidi (2017). bahwa dalam menentukan arah jalannya suatu system untuk tercapainya mutu pendidikan yang maksimal kepala sekolah memiliki pengaruh yang sangat besar.

Peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari peran kepala sekolah. Manajemen serta kepemimpinan kepala sekolah memberi warna akan keberhasilan sekolah yang dipimpinnya melalui kinerja guru yang terorganisir,, terprogram dan terkontrol dengan baik untuk memajukan pendidikan di sekolah tersebut. Kenyataannya kepala sekolah yang selalu meninggalkan sekolah akan menjadikan sekolah tersebut tidak terkontrol dengan baik dibandingkan dengan kepala sekolah yang selalu ada di sekolah. Guru yang selalu didampingi kepala sekolah yang selalu membimbing, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program yang sudah disusun akan lebih baik hasilnya daripada guru yang selalu ditinggal kepala sekolahnya.

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa guru akan bekerja dengan baik apabila kepala sekolah tidak sering meninggalkan sekolah. Keberadaan kepala sekolah dengan manajemen dan kepemimpinan yang profesional akan memacu guru untuk bekerja dengan baik dalam arti akan meningkat kinerjanya.

Kalinyamatan memiliki 32 SD Negeri yang didapati para siswanya banyak meraih juara di tingkat kabupaten, propinsi bahkan tingkat nasional dalam bidang akademik dan non akademik seperti Olimpiade Sains Nasional (OSN), Olimpiade Olahraga Siswa Nasional (O2SN) , Festival Lomba Seni Siswa Nasional (FLS2N), Festifal Tunas Bahasa Ibu (FTBI), Lomba Mata Pelajaran dan Seni Islami (MAPSI), siswa prestasi, lomba literasi, pesta siaga, lomba penggalang pramuka di samping pengembangan sekolah ramah anak serta ramah lingkungan. Semua itu dicapai dari hasil kinerja para guru yang mengampu dan banyak didapati dari sekolah yang para kepala sekolahnya selalu komitmen dalam memajukan pendidikan pada satuan pendidikan yang dipimpinnya.

Pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru SD di Kecamatan Kalinyamatan merupakan barometer kualitas layanan pendidikan di suatu penyelenggaraan pendidikan yang diampunya. Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah harus mengupayakan peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru SD di kecamatan Kalinyamatan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara.

Penelitian yang relevan telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yakni Carti,C., Pujiati, W dan Sanjaya (2023) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus Rambutun Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu, *Edum Journal*, 6 (1), 80-92., dengan meneliti 73 orang, 63 orang guru sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 62,50%, pengaruh manajemen sarana dan prasarana terhadap kinerja guru 29,40%, pengaruh kepemimpinan dan manajemen sarana prasarana terhadap kinerja guru sebesar 31,30% sisanya dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti. Penelitian lain juga dilakukan oleh Titin Damayani, Yasir

Arafat, Syaiful Eddy (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, *Journal of Innovation and Instructional Media*. Vol.1. No.1 September 2020 page 46-57. Hasil penelitiannya adalah 79,00% pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru 87,66%. Hasil pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja guru sebesar 86,44% sedangkan sisanya dipengaruhi factor lain.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yakni peneliti menganalisa kepala sekolah dalam melakukan manajemen dan kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja guru SD di Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Seberapa besar pengaruh manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru,
- 2) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru,
- 3) Seberapa besar pengaruh simultan secara bersama- sama antara manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru,

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk :

- 1) Untuk menganalisa besarnya pengaruh manajemen kepala sekolah berdasarkan kemampuan manajerial dalam perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan evaluasi terhadap kinerja guru,
- 2) Untuk menganalisa besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan kemampuan dalam penggunaan pengaruh, pemberdayaan, mobilisasi, motivasi, bimbingan, pembentukan komitmen dan transformasional terhadap kinerja guru,

- 3) Untuk menganalisa besarnya pengaruh manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru,

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khasanah pengetahuan manajemen pendidikan melalui pengaruh manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam rangka mencapai keberhasilan sekolah.

1.4.2. Secara akademis

Untuk sekolah dapat dijadikan pedoman dan sebagai bahan pertimbangan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dalam rangka mencapai tujuan dan keberhasilan pendidikan di sekolah, sehingga dapat dijadikan tolok ukur awal sekaligus untuk mengetahui tingkat keberhasilan dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Sedangkan untuk kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga kabupaten Jepara sebagai masukan melalui informasi hasil penelitian mengenai tingkat pengaruh manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, apakah hasil yang telah dicapai tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan dan dapat menjadi bahan penting dalam mengambil keputusan untuk menentukan kebijakan yang terkait dengan kegiatan pendidikan di sekolah serta memantau peningkatan persekolahan dengan mempertimbangkan peta kekuatan dan tingkat kesiapan Sekolah Dasar di kecamatan Kalinyamatan kabupaten Jepara dalam meningkatkan mutu pendidikan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan dua variable atau lebih. (Sugiyono, 2019), sedangkan pendekatan kausal merupakan penelitian yang diarahkan

untuk menyelidiki hubungan sebab akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari factor yang menjadi penyebab melalui data yang dikumpulkan.(Fraenkel & Wallen (1990) dalam Wicaksono, 2015).

Jadi dalam penelitian ini ada dua variable independen (variable yang mempengaruhi) dan satu dependen (yang dipengaruhi) kemudian mencari factor yang menjadi pembeda yaitu kepala sekolah pria dan wanita dalam manajemen kepala sekolah (X1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X2) . Untuk menganalisa variable independen (X) yang terdiri dari variable manajemen dan kepemimpinan terhadap variable dependen yaitu kinerja guru (Y), maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan antara variable independen (X) yaitu manajemen (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap variable dependen (Y) yaitu kinerja guru.

1.6. Definisi Operasional Variabel

Operasional Variable digunakan untuk menjabarkan variable penelitian menjadi konsep dimensi, indicator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variable lainnya. Selain itu tujuan definisi operasional untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menginterpretasikan variable- variable penelitian maka perlu dirumuskan definisi operasional masing- masing penelitian tersebut.

- 1) Manajemen kepala sekolah adalah kemampuan melakukan manajerial melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan evaluasi,
- 2) Kepemimpinan kepala sekolah berarti proses kepemimpinan berdasarkan penggunaan pengaruh, transformasi visi dan misi, pemberdayaan, mobilisasi, motivasi, pengarahan dan bimbingan serta pembentukan komitmen,

- 3) Kinerja guru adalah prestasi kerja guru dalam hal kualitas proses pembelajaran, efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran, produktivitas guru di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat, semangat kerja guru dan kepuasan guru dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

