

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan komponen yang sangat penting dalam proses belajar mengajar. Guru adalah seseorang yang mendedikasikan dirinya untuk menyampaikan ilmu pengetahuan terhadap peserta didik, guru merupakan insan mulia yang senantiasa memberikan bimbingan baik moral maupun intelektual guna membentuk pribadi peserta didik yang berkualitas. Dalam memberikan bimbingannya guru tentu harus selalu memperhatikan kebutuhan masing-masing peserta didiknya sebagai upaya untuk menggali informasi potensi pada tiap tiap peserta didik. Guru dalam pengabdianya ikut berperan serta dalam proses membentuk sumber daya manusia yang potensial di bidang Pembangunan. Pengertian guru profesional menurut para ahli adalah semua orang yang mempunyai kewenangan serta bertanggung jawab tentang pendidikan anak didiknya, baik secara individual atau klasikal, di sekolah atau di luar sekolah.

Departemen Pendidikan Nasional menyatakan bahwa “Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah” (Depdiknas, 2008:1). Hal ini disebabkan karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik- pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. Tinggi rendahnya suatu mutu hasil belajar peserta didik banyak bergantung pada kemampuan mengajar guru. Apabila guru memiliki kemampuan mengajar yang baik, maka akan membawa dampak peningkatan iklim belajar dan mengajar yang baik pula.

Pendidikan akan maju atau mengalami peningkatan dan perkembangan ke arah yang lebih baik apabila guru memiliki kinerja dan kompetensi yang mumpuni. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pendidikan menyatakan guru adalah pendidik profesional. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka guru yang profesional harus memperbarui segala jenis kegiatan dalam pembelajaran seperti, metode pembelajaran, model

pembelajaran, materi-materi pembelajaran dan hal lainnya agar dapat menghadapi dan mengimbangi tantangan dimasa mendatang dimana terdapat banyak sekali perkembangan dan perubahan yang akan terjadi. Guru wajib menunjukkan profesionalismenya yang dapat dicerminkan pada kinerja keguruannya. Untuk mendukung terealisasinya kinerja keguruan yang baik, Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tersebut menyatakan bahwa diperlukan pelatihan dan pembinaan yang dilakukan secara berkala dan serius oleh pemerintah, dalam pelaksanaannya dapat disertai dengan memberikan penghargaan sertifikat, tunjangan, dan kenaikan gaji sebagai bentuk penghargaan atas peningkatan kinerja yang telah dilakukannya.

Pendidikan di sekolah akan searah dengan mutu Pendidikan apabila kepala sekolah dan guru berpedoman dengan standar nasional Pendidikan yang di dalamnya termuat kriteria minimal tentang sistem Pendidikan di seluruh wilayah hukum negara kesatuan republik Indonesia. Aspek-aspek yang termuat dalam standar nasional Pendidikan antara lain standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar Pendidikan dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pendelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian. Terintegrasinya 8 standar Pendidikan tersebut diharapkan sekolah mampu menciptakan Pendidikan di sekolah secara efektif. Sebagaimana Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 28 tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah menyatakan bahwa "Pemerintah mengembangkan sistem informasi mutu Pendidikan untuk mendukung proses pemetaan mutu Pendidikan di tingkat satuan Pendidikan berdasarkan standar nasional Pendidikan. Data dan informasi mutu sebagaimana yang dimaksud yaitu hasil pendidikan, isi pendidikan, proses pendidikan, penilaian pendidikan, guru dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana pendidikan, pembiayaan pendidikan, pengelolaan Pendidikan."

Guru sebagai pendidik menjadi penentu terwujudnya mutu Pendidikan yang baik, guru hendaklah mencerminkan seseorang yang memiliki integritas dan profesionalme yang baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik untuk memberikan pelayanan terhadap peserta didik. Namun dengan banyaknya kewajiban yang harus dilaksanakan oleh guru secara administrasi kerap sekali menjadikan guru merasa terbebaskan dengan tugas dan tanggung jawabnya menjadi seorang pendidik. Hal ini muncul karna kurangnya motivasi

dari dalam diri dan kurangnya peran serta guru untuk meningkatkan kualitas dan pelayanannya terhadap peserta didik. Maka dengan adanya permasalahan ini akan menjadi dampak menurunnya mutu Pendidikan di sekolah.

Bagian terpenting dari kinerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik di lembaga pendidikan tidak terlepas dari berbagai faktor. Adanya faktor-faktor tersebut yang menjadikan tolak ukur pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi. Faktor internal sebagaimana ditegaskan diatas bahwa faktor internal mencakup beberapa aspek. Salah satu faktor internal yang dominan mempengaruhi kinerja pekerja termasuk guru adalah motivasi. Motivasi disini dipahami secara luas termasuk minat guru walaupun jelas kedua konsep ini memiliki arti tersendiri. Dengan demikian, tidak dapat disangkal bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor eksternal lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan bahan, peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja" (Fatimah, dkk., 2022).

Pendidikan di SMA Paramarta 1 Seputih Banyak Lampung Tengah, kinerja guru dianggap sebagai faktor kunci untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Motivasi kerja dan motivasi kerja terhadap guru adalah dua aspek yang memiliki peran penting dalam membentuk kinerja guru yang lebih baik. Tanpa berjalan keduanya proses Pendidikan yang mengarah pada peningkatan mutu tidak akan terwujud. Hal inilah yang mendasari guru memiliki peran penting dalam Pendidikan.

Kinerja guru memegang peran penting dalam Pendidikan guna tercapainya mutu Pendidikan yang optimal. Namun realita yang ada sering kali kinerja guru cenderung terhimpit karna adanya kesenjangan dilingkungan kerja. Selain itu juga permasalahan yang muncul terhadap kinerja guru yaitu

kurangnya fasilitas Pendidikan untuk peningkatan kualitas dan integritas diri terhadap guru. Adanya permasalahan ini terjadi karna kurangnya motivasi dan ketegasan kepala sekolah terhadap guru. Maka kepala sekolah sebagai pimpinan hendaknya berupaya untuk melakukan peningkatan kompetensi dan pelatihan terhadap guru guna untuk meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Hal-hal yang hendaknya di upayakan kepala sekolah yaitu dapat berkomunikasi kepada pengawas sekolah atau dinas Pendidikan sebagai bentuk pelaksanaan pengawasan dan pelatihan terhadap guru.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah diharapkan menjadi tolak ukur keberhasilan guru dalam mencerdaskan peserta didik dan memberikas fasilitas pelayanan peserta didik dengan baik. Dengan hal ini kedepannya tidak ada guru yang lemah pengetahuan dalam mengondisikan kelas dan lemah dalam pemanfaat sumber belajar di kelas. Sehingga mutu Pendidikan di SMA Paramarta 1 Seputih Banyak Lampung Tengah dapat terwujud dengan baik. Mendasari kepemimpinan di sebuah lembaga pendidikan menjadikan peran penting untuk mengubah pola pikir kepala sekolah sebagai penentu kebijakan harus mempunyai gaya kepemimpinan yang demokratis yang memberikan keleluasaan kepala sekolah dengan guru untuk dapat berkomunikasi secara baik dan memberi perhatian yang lebih berupa motivasi terhadap lingkungan sekolah dan orang-orang yang menjadi warga sekolah terutama yang berhubungan dengan kinerja para guru.

Gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat memberikan arah, motivasi, dan inspirasi kepada seluruh anggota sekolah, termasuk guru. Berbagai teori kepemimpinan, sebagaimana gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja bawahannya. Di sisi lain, motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan atau menurunkan kualitas pembelajaran. Motivasi kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya.

Namun, masih terdapat kebutuhan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Paramarta 1 Seputih Banyak Lampung Tengah. Penelitian ini akan fokus pada konteks lembaga tersebut, mengingat setiap lembaga pendidikan memiliki karakteristik dan dinamika yang berbeda.

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan oleh penulis pada 30 November 2023 bertempat di SMA Paramarta 1 Seputih Banyak Lampung Tengah, didapatkan beberapa data sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Hasil Pra Survei Permasalahan Kinerja Guru**

No	Uraian	Realita	Keterangan
1	Pengalaman Pelatihan PTK	12,5%	Kurang
2	Kualitas pembelajaran	65,75%	Baik
3	Dukungan untuk refleksi guru	63,72%	Baik
4	Belajar tentang pembelajaran	56,16%	Baik
5	Pengelolaan kurikulum sekolah	62,43%	Baik
6	Proporsi pemanfaatan sumber daya sekolah untuk peningkatan mutu	28,88%	Kurang
7	Proporsi pembelanjaan peningkatan mutu	0%	Kurang
<b>Rerata</b>		<b>41,35%</b>	<b>Rendah</b>

**Sumber: Rapor Pendidikan SMA Paramarta 1 Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun 2023**

Berdasarkan hasil prasurvei yang telah dilaksanakan di SMA Paramarta 1 Seputih Banyak Lampung Tengah dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan data pada tabel. 1 yang diambil berdasarkan data Rapor Pendidikan SMA Paramarta 1 Seputih Banyak Lampung Tengah pada tahun 2023. Data tersebut membuktikan bahwa angka kinerja guru SMA Paramarta 1 Seputih Banyak Lampung Tengah pada tahun 2023 berada pada kategori rendah dengan presentase 41,35%. Rendahnya angka kinerja guru dapat mempengaruhi mutu Pendidikan di SMA Paramarta 1 Seputih Banyak Lampung Tengah tidak berjalan secara efektif berdasarkan standar nasional Pendidikan.

Adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat yang mendalam tentang adanya kesenjangan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Paramarta 1 Seputih Banyak Lampung Tengah. Maka berdasarkan latar belakang tersebut peneliti mencari jawaban seberapa jauh Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Paramarta 1 Seputih Banyak Lampung Tengah Tahun Pelajaran 2023/2024”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja guru?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru?

## **C. Tujuan Penelitian**

Setelah ditentukan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini perlu ditetapkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Paramarta 1 Seputih Banyak Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Paramarta 1 Seputih Banyak Lampung Tengah.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Paramarta 1 Seputih Banyak Lampung Tengah.

## **D. Kegunaan Penelitian**

### **1. Bagi Dinas Pendidikan**

- a. Sebagai sumbangan penelitian dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam hal motivasi kerja.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil tindakan, memaksimalkan dan mengoptimalkan pola gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik guna meningkatkan kinerja guru.

### **2. Bagi Kepala Sekolah**

- a. Sebagai bahan evaluasi bagi SMA Paramarta 1 Seputih Banyak Lampung Tengah untuk memperbaiki gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

- b. Memberi motivasi diri pada kepala sekolah untuk selalu memotivasi kerja di sekolah.

### **3. Bagi Pembelajaran**

#### a. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan pembelajaran untuk memiliki pola gaya kepemimpinan yang baik dan serasi dengan SMA Paramarta 1 Seputih Banyak Lampung Tengah.
- 2) Sebagai tolak ukur dalam mengembangkan kualitas dan kuantitas dalam memimpin sebuah organisasi.

#### b. Bagi Peserta Didik

- 1) Untuk memberi pelajaran mengenai kepemimpinan dan motivasi dalam pembelajaran.
- 2) Untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

### **E. Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk menentukan masalah yang diteliti, maka perlu dibatasi dalam ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Sifat penelitian : Pengaruh
2. Subjek yang diteliti : Gaya kepemimpinan demokrasi dan Motivasi kerja
3. Objek penelitian : Guru dan Kepala Sekolah
4. Tempat penelitian : SMA Paramarta 1 Seputih Banyak Lampung Tengah
5. Waktu penelitian : Tahun 2023/2024