

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah salah satu komponen dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, ayat (1) menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹ Berdasarkan Undang-undang di atas, guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan karena guru bertugas di garda terdepan pendidikan. Guru merupakan agen belajar karena seorang guru dituntut sebagai fasilitator, motivator, pemacu dan pemberi inspirasi.² Dapat disimpulkan guru merupakan agen belajar dan sebagai garda terdepan pendidikan yang tidak hanya bertugas untuk mentransfer ilmu melainkan juga bertugas sebagai fasilitator, motivator, pemacu dan pemberi inspirasi. Sehingga untuk menjalankan tugasnya, seorang guru harus memiliki kinerja yang baik.

Menurut Supardi kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.³ Menurut pendapat Robbins sebagaimana dikutip oleh Supardi dalam bukunya, kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara ability (kemampuan dasar) dengan motivasi, teori tersebut menunjukkan orang yang mempunyai kemampuan dasar yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah, demikian pula apabila orang yang memiliki motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah maka akan

¹ Undang – Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

² Elvi Juniarti, dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru*, Journal of Education Research, vol. 1 No. 3, 2020, hal. 193
<https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>

³ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2016), hal. 47

menghasilkan kinerja rendah.⁴ Kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik disebut dengan kinerja guru.⁵

Kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja yang telah di capai oleh guru sebagai bagian dari organisasi dalam hal ini adalah sekolah dan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas-tugas pembelajaran dan bimbingan kepada peserta didik yang akan meningkatkan hasil prestasi peserta didik dan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan karena guru dan tenaga kependidikan merupakan orang yang langsung bersentuhan dengan peserta didik.

Dalam melaksanakan pekerjaannya untuk meningkatkan prestasi peserta didik, guru harus mampu melakukan pembelajaran yang menarik agar peserta didik tertarik untuk terus mengikuti proses pembelajaran. Guru juga harus mampu memahami peserta didik secara individual karena setiap peserta didik memiliki kemampuan yang berbeda-beda agar dapat melakukan penyesuaian terhadap pembelajaran. Guru juga diharapkan mampu berinovasi dalam melaksanakan pembelajaran sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memanfaatkan berbagai macam media pembelajaran yang dapat menunjang aktivitas pembelajaran dan untuk mengetahui peningkatan kemampuan peserta didik, seorang guru harus mampu melaksanakan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik.

Dalam menjalankan tugasnya seorang guru harus memiliki profesionalitas dan kompetensi profesional. Kompetensi profesional guru meliputi penguasaan bahan kajian akademik, melakukan penelitian dan menyusun karya ilmiah, pengembangan profesi, dan pemahaman wawasan pendidikan. Penguasaan bahan kajian akademik meliputi: (1) memahami struktur pengetahuan, (2) menguasai substansi materi, (3) menguasai

⁴ Ibid, hal. 48

⁵ Ideswal, dkk, *Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Basicedu, Vol. 4, No. 2, April 2020, hal. 461

<https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.381>

substansi kekuasaan sesuai dengan jenis pelayanan yang dibutuhkan siswa. Melakukan penelitian ilmiah dan penyusunan karya ilmiah meliputi: (1) melakukan penelitian ilmiah (action research); (2) menulis makalah; (3) menulis atau menyusun diktat pelajaran.⁶ Selain itu, dalam menciptakan peserta didik yang memiliki karakter unggul, guru harus memiliki karakter kuat dan unggul sehingga dapat menjadi teladan dan panutan bagi peserta didik. Hal ini sejalan dengan pendapat Shilphy, guru harus mempunyai komitmen profesional yang melekat pada dirinya, mempunyai komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, menguasai ilmu dan pengetahuan serta menjelaskannya dalam fungsi kehidupan, mendidik dan menyiapkan peserta didik agar mampu berkreasi, mampu menjadi panutan dan teladan, memiliki kepekaan intelektual dan mampu bertanggung jawab membangun peradaban yang berkualitas.⁷

Guru sebagai sosok yang dominan dalam dunia pendidikan selalu dipertanyakan kinerjanya dan dikaitkan dengan kualitas atau mutu pendidikan. Tidak dapat dipungkiri kondisi kualitas pendidikan masih tergolong rendah, terbukti dari data yang dirilis worldtop20.org pada tahun 2023 kualitas pendidikan di Indonesia masih menempati urutan 67 dari total 209 negara di dunia. Peringkat tersebut dihasilkan dengan berdasar pada lima tingkat pendidikan di Indonesia, yakni tingkat pendaftaran sekolah anak usia dini sebanyak 68%, tingkat penyelesaian Sekolah Dasar (SD) 100%, tingkat penyelesaian Sekolah Menengah Pertama 91.19%, tingkat kelulusan Sekolah Menengah Atas 78% dan tingkat kelulusan Perguruan Tinggi 19%.⁸

Selain itu, data lain menyebutkan nilai rata-rata Uji Kompetensi Guru

⁶ Alya Adelia Safrina Putri Yunus, et al. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*, *Jurnal basicedu*, Vol. 5 No. 5, 2021, hal. 3629
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i5.1419>

⁷ Shilphy A. Octavia, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2019), hal. 7

⁸ Aprilia Zefanya, *Bukan Cuma Teknologi, Pendidikan RI Butuh Ini*,
<https://www.cnbcindonesia.com/entrepreneur/20230818182012-25-464195/bukan-cuma-teknologi-pendidikan-ri-butuh-ini#:~:text=Pasalnya%2C%20kualitas%20pendidikan%20di%20Indonesia,209%20negara%20di%20seluruh%20dunia>. Diakses pada tanggal 25 Desember 2023, pukul 15.20

(UKG) dari tahun 2019-2021 menunjukkan penurunan yang cukup signifikan yaitu, penyusutan dari angka 57 pada tahun 2019 menjadi 53,02 pada tahun 2020 dan pada 2021 turun menjadi 50,64.⁹ Hal ini sangat berkaitan dengan menurunnya kompetensi dan kemampuan guru akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa.

Dari hal tersebut sudah seharusnya kinerja guru lebih di perbaiki dan ditingkatkan agar guru dapat melaksanakan peran, tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sebagai tenaga profesional yang terlibat langsung dalam pembelajaran. Terdapat berapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut pendapat Casio yang dikutip oleh Supardi menyebutkan ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain: (1) partisipasi Sumber Daya Manusia (SDM), (2) pengembangan karier, (3) komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, (4) penyelesaian konflik, (5) insentif yang baik, dan (6) kebanggaan. Lebih lanjut Supardi menjelaskan bahwa ada aspek aspek lain yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya: (1) kemampuan kerja, (2) kerajinan, (3) disiplin, (4) hubungan kerja, (5) prakarsa, dan (6) kepemimpinan.¹⁰

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, kepemimpinan yang dimaksud dalam hal ini adalah kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan. Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.¹¹

⁹ Budget Issue Brief DPR RI, Vol. 02, Edisi 16, 2022, <https://berkas.dpr.go.id/pa3kn/analisis-tematik-apbn/public-file/bib-public-140.pdf> diakses pada tanggal 25 Desember 2023, pukul 15.23

¹⁰ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2016), hal. 46

¹¹ Elvi Juniarti, et al. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru*. Journal of Education Research, vol.1 No. 3, 2020, hal. 194
<https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>

Pada era globalisasi ini kepala sekolah yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mempunyai kompetensi yang tinggi, dan kompetensi itu sendiri adalah dengan diperoleh dari pengalaman dan ilmu pengetahuan yang maksimal. Kepala sekolah sebagai pemimpin di dalam lingkungan sekolah mampu mengerahkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam lingkup sekolah, salah satunya adalah guru untuk meningkatkan kompetensi, karena dengan mengerahkan kompetensi guru akan mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja. Namun, masih sering dijumpai kepala sekolah yang belum mengerahkan dan mendorong peningkatan kualitas kinerja guru. Oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah sangat berdampak terhadap pengelolaan sekolah dan kebijakan yang akan diterapkan di sekolah tersebut yang akan berdampak pada seluruh aspek yang ada di sekolah termasuk guru. Kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang dapat memotivasi, mendorong dan membuat kepemimpinan yang dekat dengan bawahan, agar nantinya bawahan dalam hal ini adalah guru dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan akan berdampak pada meningkatkannya prestasi belajar peserta didik sebagai tanda meningkatnya kualitas pendidikan.

Selain itu, kepala sekolah seharusnya dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa yang bersahabat, dekat dengan bawahannya dan penuh pertimbangan dengan para gurunya. Kepemimpinan kepala sekolah yang positif dapat mendorong, memotivasi dan mengarahkan seluruh warga sekolah termasuk guru untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Sebaliknya, jika kepemimpinan kepala sekolah tidak positif maka tidak akan mampu untuk mendorong, memotivasi dan mengerahkan warga sekolah termasuk guru untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Kepala sekolah juga dituntut untuk dapat menjadi pemimpin yang terus mengikuti perkembangan kebijakan dan program terbaru yang dijalankan oleh pemerintah, seperti program sekolah penggerak. Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia No. 317 tahun 2021 menyatakan bahwa secara umum, Program Sekolah

Penggerak bertujuan untuk mendorong proses transformasi satuan pendidikan agar dapat meningkatkan capaian hasil belajar peserta didik secara holistik baik dari aspek kompetensi kognitif maupun non-kognitif (karakter) dalam rangka mewujudkan profil pelajar Pancasila. Dengan adanya program sekolah penggerak yang menggunakan kurikulum merdeka juga ikut menerapkan P5 (Program Penguatan Profil Pelajar Pancasila). Adanya kegiatan P5 diharapkan menjadi sarana yang optimal untuk mendorong belajar sepanjang hayat bagi peserta didik yang berpengalaman, berkepribadian baik serta berperilaku yang sebanding dengan nilai yang ada di pancasila. Dalam pelaksanaan kegiatan P5 guru sebagai pendidik memiliki peranan yang besar dalam melaksanakan program tersebut yang akan berdampak pada peserta didik, tentunya hal ini juga akan mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam keterlaksanaan program P5. Selain itu, kepala sekolah sebagai pemimpin dan bertanggung jawab dalam mengelola lembaga juga memiliki peranan yang penting dan berpengaruh terhadap pelaksanaan P5 dan kinerja guru.

Kinerja guru menjadi optimal apabila kepala sekolah dapat memainkan peranan kepemimpinan secara efektif, sebaliknya kinerja guru akan menjadi lemah apabila kepala sekolah tidak dapat memainkan peranan kepemimpinan yang efektif. Untuk itu dalam pelaksanaannya diperlukan dukungan dan pendampingan kepala sekolah terhadap guru dan melakukan suatu pengelolaan guru sehingga didapatkan guru yang memiliki kinerja yang baik agar dapat mencapai tujuan dan meningkatkan mutu pendidikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alya Adelia Safrina Putri Yunus, Muhammad Thamrin Hidayat, Muhammad Sukron Djazilan, dan Akhwani dimana penelitian tersebut berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar” menunjukkan bahwa besar pengaruh dengan nilai korelasi sebesar $5,806 > 2,145$. Yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.¹²

¹² Alya Adelia Safrina Putri Yunus, et al. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*, *Jurnal basicedu*, Vol. 5 No. 5, 2021, hal. 3634
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i5.1419>

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Afroh Nailil Hikmah dan Fadillah Wirjaza Putri dimana penelitian tersebut berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Al-Irsyad Kota Sorong” menunjukkan bahwa besaran nilai 0,04 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.¹³

Dengan adanya perkembangan zaman dan teknologi mendorong adanya pergerakan untuk maju dari berbagai kalangan termasuk guru. Guru harus dapat bergerak maju dan mengikuti perkembangan zaman, namun masih banyak guru yang terkendala untuk dapat maju terutama terkait dengan kinerja guru tersebut, sehingga perlu memberikan perhatian lebih terhadap guru agar mampu meningkatkan kinerja. Salah satunya adalah melalui kepemimpinan kepala sekolah, sebagai atasan dan pemimpin harus memberikan pendekatan serta mendorong guru untuk bergerak memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya terlebih dengan adanya program baru seperti sekolah penggerak dan implementasi kurikulum merdeka melalui program P5, kepala sekolah harus mampu untuk mengimbangi pengelolaan program dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan sekolahnya terutama guru, agar nantinya kinerja guru tidak rendah. Karena menurut Widoyoko sebagaimana dikutip oleh Romadhon dan Zulela dalam jurnalnya dikemukakan bahwa dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah akan membuat sekolah menjadi sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan.¹⁴ Selain itu, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, peran dari kepemimpinan kepala sekolah sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru terutama dalam pelaksanaan program P5. Masih ditemukan permasalahan dalam pelaksanaan program P5 seperti pemahaman program P5 oleh guru, jam pembelajaran yang terbatas, kurangnya peran dari kepala

¹³ Afroh Nailil Hikmah dan Fadillah Wirjaza, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Al-Irsyad Kota Sorong*. Misool: Jurnal Pendidikan Dasar, Vol.2, No.2, Desember 2020, hal. 58 <https://e-jurnal.iainsorong.ac.id/index.php/Misool/article/view/581/438>

¹⁴ Muhamad Romadhon, Zulela MS, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Basicedu, Vol.5, No.2, April 2021, hal. 480 <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711>

sekolah sebagai pemimpin lembaga yang masih kurang aktif dalam memberikan dukungan, arahan, pengawasan, dan evaluasi terhadap keterlaksanaan program tersebut. Maka berdasarkan hal tersebut, peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat diperlukan dengan melaksanakan kepemimpinan yang dapat mengelola sekolah dan program yang dilaksanakan, melaksanakan kepemimpinan yang demokratis dan mampu menjadi teladan yang baik, serta melaksanakan kepemimpinan yang memperhatikan kinerja bawahannya termasuk guru. Sehingga akan berdampak pada keterlaksanaan tujuan program yang akan mempengaruhi kualitas hasil lulusan dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dalam Melaksanakan P5 di SMAN (Sekolah Penggerak) Se-Jakarta Barat”

B. Identifikasi Masalah

Dari penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian :

1. Kurangnya peranan kepala sekolah sebagai pemimpin untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui berbagai program yang direncanakan
2. Kurangnya pendekatan dan pendampingan kepala sekolah terhadap guru untuk mendorong perbaikan kinerja guru
3. Masih belum optimalnya pelaksanaan P5
4. Kurangnya pendampingan dan arahan kepala sekolah dalam pelaksanaan P5
5. Kurangnya pengawasan kepala sekolah terhadap pelaksanaan kinerja guru

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, serta keterbatasan peneliti dalam tenaga, waktu dan biaya maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada:

1. Penelitian ini hanya dibatasi untuk menguji pengaruh kepemimpinan

kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam melaksanakan P5 di SMAN (Sekolah Penggerak) Se-Jakarta Barat. Dengan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel X dan kinerja guru sebagai variabel Y.

2. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel X dalam penelitian ini dibatasi terkait persepsi dari guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah tersebut
3. Kinerja guru sebagai variabel Y dalam penelitian ini dibatasi pada kemampuan guru sebagai pendidik dalam pelaksanaan P5.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut, “apakah terdapat pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam melaksanakan P5 di SMAN (Sekolah Penggerak) Se-Jakarta Barat?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoretik maupun praktis:

1. Secara Teoretik

Penelitian ini mendukung teori yang sudah ada sehingga diharapkan penelitian ini dapat membantu menambah ilmu pengetahuan terkait kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru serta dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian yang sejenis.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

a. Bagi Kepala Sekolah

Bagi Kepala sekolah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, landasan, dan masukan dalam menciptakan kepemimpinan yang efektif serta positif dalam mengembangkan kinerja guru terutama dalam pelaksanaan P5.

b. Bagi Guru

Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber motivasi untuk para guru dalam mengembangkan kemampuan dan

potensi pada dirinya sehingga dapat menciptakan kinerja yang lebih baik.

c. Bagi Peneliti Lainnya

Bagi peneliti lainnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi yang dibutuhkan dan menjadi sumber bacaan bagi peneliti yang tertarik meneliti terkait kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

d. Bagi Peneliti

Bagi peneliti berguna untuk menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan peneliti khususnya yang terkait dengan kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

