

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen pendidikan atau manajemen sekolah tidak lepas dari tipe atau gaya kepemimpinan yang dianut oleh kepala sekolah dalam melaksanakan peran kepemimpinannya. Hasil dan efektivitas kepala sekolah dalam membimbing dan menjalankan proses pendidikan disekolah akan berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang dianut kepala sekolah. Menurut Glatthorn (2000:12), yang menyatakan: “Antara gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah terdapat hubungan yang kuat dengan efektivitas keseluruhan proses pendidikan di sekolah”. Disini berarti, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal tidak terlepas dari pengaruh model atau gaya kepemimpinan yang dilaksanakan dalam organisasi, hal ini akan terlihat dari dalam kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan memungkinkan organisasi beroperasi secara teratur, kondusif, suportif dan sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Kepemimpinan adalah suatu proses yang didalamnya terkandung unsur pengaruh, kerjasama, arah menuju dan maksud organisasi secara keseluruhan. Di dalam dinamika kehidupan organisasi kepemimpinan memegang peranan sentral. Oleh karena itu, Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan pastinya sangat bergantung pada keterampilan dan kearifan Kepala Sekolah dalam menjalankan sekolah atau lembaga. Kepala sekolah harus bisa memberikan dampak kepemimpinan karismatik, mampu memimpin dengan keteladanan, mampu menggerakkan dan membimbing seluruh pemangku kepentingan sekolah agar

mampu mencapai tujuan yang hendak tuju. Abdul Aziz Wahab (2008:132) mengungkapkan bahwa “Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan orang yang dimiliki oleh orang tersebut untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, menggerakkan, mengarahkan suatu kelompok untuk menerima pengaruh itu dan kemudian melakukan hal yang bisa membentuk pencapaian tujuan tertentu yang telah ditentukan sebelumnya”.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya akan sangat bergantung pada peran manajemen. Demikian pula kepemimpinan di sekolah, model atau gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah, pastinya memengaruhi arah dan pengembangan kebijakan pendidikan. Untuk itu, kepala sekolah dituntut bisa menggerakkan dan menegapkan seluruh potensi/kemampuan yang terdapat dalam organisasi yang terkait dengan pelaksanaan berbagai rencana, prosedur, penilaian, pengembangan kurikulum, persekolahan, kegiatan ekstrakurikuler, pengolahan tenaga pendidik, sapras, pelayanan/jasa kepada siswa dan masyarakat, orang tua, humas untuk menciptakan suasana sekolah yang kondusif, aman, nyaman, tertib dan teratur selama proses pembelajaran, sehingga tercapainya tujuan sekolah.

Sebagai kepala pendidikan kepala sekolah mempunyai kewajiban yang besar, oleh karena itu ia harus mendapat pelatihan psikologis yang cukup dalam melaksanakan tugasnya, terutama semua masalah dan tantangan yang harus dihadapinya dalam menciptakan dan menjamin kenyamanan kepada tenaga pendidik dan siswa di sekolah. Seperti yang dikemukakan oleh Hendiyat Suetopo dan Wasti Suemanto (1999:19), “Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan

adalah membentuk lingkungan pembelajaran di mana guru dapat mengajar dengan baik serta peserta didik juga demikian mampu belajar dengan baik”.

Keterampilan kepala sekolah untuk memimpin sangat penting dalam mengembangkan kinerja guru, dan menciptakan proses pendidikan yang sesuai (efektif) dan terarah. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah akan mempengaruhi proses menciptakan kenyamanan, ketertiban dalam proses pendidikan, terutama kedisiplinan guru dan efektivitas guru.

Pastinya kepala sekolah akan menunjukkan suatu gaya atau perilaku ideal dengan membimbing, mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dalam mengelola organisasi sekolah, agar kepala sekolah bisa menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda yang disesuaikan dengan lingkungan, karakteristik, atau budaya organisasi sekolah. Karakteristik sekolah sebagai lembaga pendidikan akan mempengaruhi efektifitas gaya atau model kepemimpinan yang digunakan. Perilaku bawahan dan terbentuknya suasana kerja, akankah membawa hasil yang positif atau tidak itu semua tergantung dengan gaya kepemimpinan yang dipakai oleh seorang pemimpin. Sikap seorang kepala sekolah yang tidak memiliki wibawa, tidak tegas dan tidak peduli kepada bawahannya, akan membentuk lingkungan pendidikan yang tidak nyaman, dan proses pembelajaran akan menjadi sederhana. Sebaliknya jika kepala sekolah memiliki sikap yang berwibawa, tegas, tidak membedakan dan memperhatikan bawahan atau tenaga pengajar dan peserta didik maka akan membentuk lingkungan pendidikan yang terpadu dan nyaman dalam belajar bahkan menciptakan prestasi akademik. Itulah sebabnya pemimpin organisasi perlu mengembangkan pegawai dan

menciptakan motivasi yang mengarah pada kinerja tingkat tinggi sehingga guru dapat mengajar dengan baik.

Dalam pencapaian tujuan sekolah pastinya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah. Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah, yaitu menggunakan gaya kepemimpinan otoriter, dan ini biasanya dipersepsikan kurang baik oleh bawahannya, hal ini memperlihatkan rendahnya tingkat produktivitas tenaga kerja. Jika dilihat dari perspektif yang lebih positif, gaya kepemimpinan dapat digunakan secara direktif, suportif, dan partisipatif.

Proses pendidikan dan pembelajaran bisa dibangun dengan baik, tergantung pada produktivitas guru dalam mengajar. Peningkatan disiplin kerja merupakan salah satu indikator peningkatan produktivitas. Disiplin kerja guru merupakan cerminan dari sikap dan kepribadian guru yang ditunjukkan dengan mentaati segala peraturan yang ada di sekolah. Salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia ialah disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi. Karena dalam lingkungan yang penuh dengan kedisiplinan pegawai, hal ini diharapkan dapat menjadi tonggak dalam organisasi untuk pencapaian tujuan. Hodges dalam Yuspratiwi (1999:32) mendefinisikan bahwa “Disiplin merupakan sikap seorang individu atau sekelompok orang yang bermaksud untuk mematuhi aturan yang sudah ditentukan”. Berkaitan dengan pekerjaan, konsep disiplin kerja ialah sikap dan perilaku yang memperlihatkan kepatuhan pegawai pada aturan organisasi. Hal ini berarti, sikap dan perilaku untuk menaati aturan organisasi timbul dari dirinya. Niat juga bisa diartikan sebagai kemauan untuk melakukan sesuatu atau kesediaan dalam mematuhi aturan.

Dalam disiplin kerja sikap dan perilaku dapat dicirikan dengan inisiatif, keinginan untuk mematuhi aturan. Perilaku tenaga pengajar untuk menaati aturan pendisiplinan muncul dan tercipta ketika ada suasana yang diciptakan oleh kepala sekolah, misalnya perihal absensi sekolah, kepala sekolah datang 1 jam sebelum dimulainya kegiatan pembelajaran. Hal tersebut akan berdampak positif bagi tenaga pengajar dalam mengikuti sikap kepala sekolah, karena tidak ingin terlambat dan memiliki rasa malu terhadap kepala sekolah.

Produktivitas kerja atau kinerja guru akan meningkat atau baik jika didukung dengan lingkungan sekolah yang nyaman, aman dan kompetitif. Lingkungan mampu memotivasi guru untuk lebih bersemangat, disiplin dan berprestasi dalam mengajar. Jika lingkungan sekolah tidak mendukung, misalnya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak peduli kepada guru yang rajin dan malas, guru yang sering bolos atau tidak tepat waktu, berkurangnya waktu belajar siswa, maka hal tersebut akan memiliki dampak yaitu menurunnya kinerja guru. Hal inilah yang diungkapkan Robbins (2001: 14) “Karyawan yang tidak bisa diandalkan, karyawan yang lalai terhadap absensi atau keterlambatan, akan mengurangi kualitas dan kuantitas kerja serta meningkatnya tingkat kesalahan kerja, yang akhirnya akan berdampak pada kinerja yaitu menurunnya kinerja”. Maka solusi untuk mengantisipasi hal tersebut, diperlukan gaya atau model kepemimpinan inti yang bisa membangun sikap yang baik dari guru, meningkatnya kedisiplinan guru agar terjadi peningkatan kinerja guru. Hal ini bisa terwujud apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah diterapkan dengan tepat dan sesuai dengan lingkungan sekolah. Oleh karena itu, diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman di sekolah agar sikap guru, kedisiplinan guru dan

kinerja guru terhadap kegiatan proses pembelajaran di sekolah tampak baik dan positif.

Terdapat kesenjangan kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi. Dalam hal keterampilan mengajar, ditemukan bahwa sebagian besar guru masih banyak memakai metode pengajaran tradisional dan kurang terlibat dalam mengembangkan metode *blended learning*. Sedangkan mengenai kompetensi kepribadian, sebagian besar peserta didik berpikiran bahwa masih ada guru yang tidak terbuka terhadap kritik mereka dan tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap peserta didik untuk berperan aktif dalam pembelajaran. Dari segi kompetensi profesional, berdasarkan pendapat siswa, guru kurang kompeten dalam memakai media pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan. Sedangkan pada kompetensi sosial, menurut siswa, masih ada guru yang tidak berbuat adil dalam menyikapi kebutuhan belajar setiap siswa.

Munculnya permasalahan di atas menyebabkan menurunnya kinerja dan produktivitas guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi, yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan rendahnya disiplin kerja sebagian guru yang cenderung dibiarkan tidak harmonis dalam lingkungan kerja maka akan berdampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Padahal, kunci utama kualitas proses pembelajaran adalah kinerja dan produktivitas guru dalam mengajar.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat kepala sekolah yang belum optimal melaksanakan fungsi kepemimpinan sebagaimana mestinya dalam memimpin bawahannya.
2. Masih terdapat kelemahan kepala sekolah yaitu belum bisa memberikan tindakan tegas kepada guru yang melanggar, yang menyebabkan guru kurang disiplin dalam melaksanakan kewajibannya.
3. Gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah belum bisa meningkatkan kedisiplinan guru.
4. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah tidak sesuai dengan karakter bawahannya.
5. Kepala sekolah tetap memperlakukan bawahannya secara setara tanpa memandang perbedaan karakter.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka perlu dilakukan pembatasan penelitian untuk menghindari pembahasan yang ekstensif. Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja dibatasi dengan tiga indikator yaitu kinerja tugas, kontekstual dan kontraproduktif.
2. Gaya kepemimpinan dibatasi dengan empat indikator yaitu cara pandang, keputusan, mengkomunikasikan tujuan dan memberikan penghargaan.

3. Disiplin dibatasi dengan enam indikator yaitu menggunakan waktu secara efektif, datang tepat waktu, kualitas kerja baik, mengikuti prosedur dan instruksi kerja, selalu hadir dan berpenampilan sopan .

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan batasan masalah tersebut, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi.
2. Mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi.
3. Mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Terhadap Penulis

Untuk melihat dan mengetahui praktek dan teori yang diberikan dan dipelajari, terutama tentang kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja.

2. Terhadap Instansi Pendidikan

Penelitian ini bermanfaat sebagai pedoman atau informasi bagi pimpinan sekolah khususnya kepala sekolah untuk mengambil keputusan tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja guru.

3. Terhadap Universitas

Kegunaan penelitian ini dapat menambah referensi di perpustakaan sebagai bahan penelitian selanjutnya dari penelitian yang mirip atau sejenis.