

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu dari berbagai aspek dalam memajukan bangsa ini. Pendidikan merupakan wadah untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan membantu menopang peradaban dunia dalam jangka panjang. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 menjelaskan bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara”. Dari penjelasan tersebut pendidikan tidak hanya berfokus pada pengembangan ilmu pengetahuan saja, pendidikan juga mengembangkan keseluruhan kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik. Untuk itu diperlukannya berbagai komponen untuk berkontribusi dan menciptakan pendidikan yang lebih baik.

Komponen yang berperan dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya adalah tenaga pendidik yang bermutu yaitu yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab. Tenaga pendidik mempunyai peranan yang sangat strategis dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik. Kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin sekaligus pendidik merupakan komponen yang penting di dalam peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu diperlukannya kepemimpinan kepala

sekolah yang baik agar mampu mewujudkan semua tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Dalam Peraturan Menteri, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah pasal 1 mengatakan bahwa “Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin pembelajaran dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak, taman kanak-kanak luar biasa, sekolah dasar, sekolah dasar luar biasa, sekolah menengah pertama, sekolah menengah pertama luar biasa, sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, sekolah menengah atas luar biasa, atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri”. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah tentu dituntut memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mewujudkan visi dan misi sekolah. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah harus memiliki kompetensi yakni: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Kelima standar kompetensi tersebut terintegrasi di dalam kinerja kepala sekolah.

Kualitas pengelolaan sekolah akan tergantung kepada seorang kepala sekolah yang berperan sebagai manajer, mempunyai kemampuan profesional dibidangnya untuk mewujudkan pengelolaan yang baik disebuah organisasi. Sebagai manajer, kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dan tekad dalam mengelola sekolah. Handayani, et al., (2020). Berpendapat bahwa pengelolaan

sekolah yang berkualitas bersangkut kepada seorang kepala sekolah sebagai pemimpin serta berperan merangkap menjadi seorang manajer.

Menurut (Suhardiman, 2012) mengatakan definisi kompetensi manajerial mengacu pada kemampuan dan pemahaman kepala sekolah terhadap manajemen sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sangat penting dalam menentukan keberhasilan manajemen sekolah. Ketika seorang kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik, maka proses manajemen sekolah dapat berjalan lancar sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Kepala sekolah yang mampu mengelola sekolah dengan baik akan mendukung pencapaian tujuan sekolah secara efektif, sehingga sekolah dapat dianggap berkualitas. Sebaliknya, jika kepala sekolah mengalami kekurangan dalam kemampuan manajerialnya, hal ini dapat menghambat kemajuan sekolah dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi kepala sekolah untuk memiliki kompetensi manajerial yang baik, yaitu mampu mengatur dan mengelola berbagai sumber daya yang tersedia di sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, penguasaan kompetensi manajerial yang baik oleh kepala sekolah tidak hanya penting untuk kelancaran manajemen sekolah, tetapi juga untuk memastikan bahwa sekolah dapat berfungsi secara optimal dalam mencapai visi pendidikan yang diinginkan.

Selain kepala sekolah, guru juga merupakan salah satu komponen pendidikan yang mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan proses pembelajaran karena guru bersentuhan langsung dengan siswa. Seorang guru diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan untuk pendidikan di

lingkungan sekolah, terutama di bidang pengajaran. Ramadoni dalam Hidayat, A. et al., (2022). Karena keberhasilan siswa sangat ditentukan oleh kinerja guru yang professional dalam melaksanakan tugas, fungsi dan peranannya sebagai pendidik. Sejalan dengan itu Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (pasal 1) dinyatakan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Peningkatan mutu pendidikan pada dasarnya dimulai dan diakhiri oleh guru.

Sagala (2009). Salah satu factor penentu suksesnya pelaksanaan program pendidikan adalah kinerja guru, sebagai tenaga pengajar kinerja guru merupakan unsur pokok yang perlu dikembangkan. Guru sebagai tenaga pengajar hendaknya mempunyai keterampilan profesional dan bisa merancang proses pendidikan yang memenuhi kebutuhan situasi, kondisi dan kebutuhan masyarakat pengguna lulusan. Sebaliknya buruknya kinerja guru yang tidak memenuhi standar kinerja akan berdampak negatif terhadap proses pendidikan di sekolah. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari bagaimana guru tersebut melaksanakan tugas pokoknya. Guru dengan kinerja tinggi akan berusaha untuk menunjukkan prestasi yang tinggi demi meningkatkan kualitas mengajarnya sehingga mutu pembelajaran akan semakin meningkat pula.

Kinerja dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja Saifullah dalam Harry S. C. dan Sugiarti R. (2022). Kinerja pada sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai factor, baik itu faktor yang datang dari dalam maupun dari luar. Kinerja yang tinggi pada sumber daya

manusia dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal (Kim et al., 2021). Harry S. C. dan Sugiarti R. (2022) mengatakan kinerja guru secara umum dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi, emosi positif, emosi negatif, tanggung jawab terhadap tugas, disiplin dalam menyelesaikan tugas, kepedulian terhadap anak didik dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya kepemimpinan, lingkungan kerja, mekanisme evaluasi dan supervisi, fasilitas teknologi informasi dan komunikasi serta fasilitas yang ada dilingkungan sekolah seperti air bersih, sanitasi, listrik, dan kondisi gedung sekolah dari beberapa variable faktor yang mempengaruhi kinerja guru dua diantaranya adalah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi. Kedua variabel ini akan memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja guru.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer di sekolah selaku dituntut profesional dalam mengemban tugas, mengkhususkan diri dalam meningkatkan kinerja kerja guru. Tingginya kualitas Kompetensi manajerial kepala sekolah akan berdampak baik terhadap kinerja guru (Meidiana et al., 2020). Keberhasilan kinerja akan terlihat apabila adanya motivasi kepala sekolah serta lingkungan yang ada di sekitar sekolah juga dapat menentukan keberhasilan kinerja seorang guru oleh karena itu, selain guru itu sendiri yang mengusahakan untuk meningkatkan kualitas kerjanya, pihak sekolah juga berusaha mengupayakan pemberdayaan gurunya agar memiliki kinerja yang baik, dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Dari penjelasan tersebut terlihat jelas bahwa salah satu ciri sekolah yang berkualitas adalah memiliki guru yang profesional dan berkualitas.

Seorang guru yang profesional bisa sukses jika mempunyai kinerja yang tinggi, untuk mewujudkan hal itu harus selalu ada seseorang yang secara konsisten menyemangati dan memotivasi guru dalam hal ini kepala sekolah. Semakin profesional kepala sekolah, semakin besar harapan terhadap peningkatan kinerja guru.

Menurut Barkah j. (2014). Mengatakan Selain kemampuan manajerial kepala sekolah, faktor iklim organisasi juga mempengaruhi kinerja guru, iklim organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru. Dalam organisasi sekolah tidak hanya terdapat situasi atau kondisi yang menyenangkan, tetapi ada juga situasi yang menyebabkan konflik atau keadaan yang tidak menyenangkan maka Iklim organisasi adalah hasil dari situasi tersebut. Suharsaputra dalam Karwanto, K., & Ramadhan, R. (2020). Menyatakan bahwa iklim organisasi adalah sikap dan perilaku organisasi yang memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui lingkungan dalam melaksanakan tugasnya. Iklim organisasi sekolah merupakan penentu dalam terlaksanakan kinerja guru secara maksimal. Iklim organisasi sekolah yang kondusif akan menghasilkan dampak yang positif bagi guru dalam pencapaian tujuan organisasinya. Hubungan yang tercipta dengan baik antara guru dengan rekan kerjanya, peserta didik, dan kepala sekolah serta lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak terhadap kinerja guru di sekolah. Penulis melakukan observasi di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Kayu Aro, diantaranya SMP Negeri 23 Kerinci, SMP Negeri 10 Kerinci, SMP Negeri 41 Satap Kerinci, Dan SMP Negeri 49 Satap Kerinci.

SMP Negeri 23 Kerinci merupakan lembaga sekolah pendidikan formal dan salah satu sekolah menengah pertama favorit di Kecamatan Kayu Aro, yang secara geografis SMP Negeri 23 Kerinci ini terletak di jalan sungai tanduk, tepatnya di Desa Sungai Tanduk, Kecamatan Kayu Aro, Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi. SMP Negeri 23 kerinci yang dipimpin oleh bapak Suhardi, dengan total guru 41 orang. Berdasarkan hasil observasi di SMP Negeri 23 Kerinci penulis memperoleh bahwa kepala sekolah maemiliki kompetensi manajerial yang sudah baik. menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan dalam membuat perencanaan program kerja tahunan, memahami dan memprediksi masalah, memberikan arahan, serta mengkoordinasikan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, kepala sekolah juga mampu melakukan evaluasi setiap awal semester. Meskipun manajerial kepala sekolah berjalan dengan baik, masih terdapat beberapa kendala. Salah satu kendala yang diidentifikasi adalah kurangnya komunikasi interpersonal antara beberapa guru, yang diasumsikan terjadi akibat iklim organisasi yang kurang kondusif. Selain itu, kinerja guru juga perlu ditingkatkan. Meskipun hampir semua guru mampu membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), masih ada beberapa yang terlambat masuk kelas saat pergantian jam pelajaran dan ada pula yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini mempengaruhi kinerja guru secara keseluruhan. Tanggung jawab guru terhadap mata pelajaran yang diampu juga belum memenuhi harapan, dan suasana sekolah belum menunjukkan iklim yang kondusif untuk proses belajar mengajar.

SMP Negeri 10 Kerinci adalah sekolah formal dan salah satu sekolah favorit di Kecamatan Kayu Aro. Secara geografis, SMP Negeri 10 Kerinci terletak di Desa

Bendung Air, Kecamatan Kayu Aro, Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi. Sekolah ini dipimpin oleh Bapak Zainul Adi dengan total 31 guru. Dari hasil observasi di SMP Negeri 10 Kerinci, dapat disimpulkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah sudah berjalan dengan baik. Kepala sekolah mampu membuat program kerja tahunan setiap tahun ajaran baru, melihat dan memprediksi masalah, memberikan arahan, mengkoordinasikan tugas dan tanggung jawab, serta melakukan evaluasi setiap awal semester. Namun, penulis juga menemukan beberapa kendala. Beberapa guru kadang mendahulukan kepentingan pribadi pada saat jam kerja. Selain itu, ada guru yang mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan beberapa guru kesulitan membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) karena tidak dapat mengoperasikan laptop atau komputer.

SMP Negeri 41 SATAP kerinci, merupakan salah satu satuan pendidikan formal, secara geografis SMP Negeri 41 SATAP terletak di rt 1 DeSa Sungai Dalam, Kecamatan Kayu Aro, Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi. SMP Negeri 41 satap Kerinci dipimpin oleh bapak Mat Nor, dengan total guru 15 orang. Hasil observasi pada SMP Negeri 41 Kerinci penulis memperoleh bahwa kepala sekolah telah melaksanakan manajerial sekolah dengan baik terbukti dari kemampuan kepala sekolah melakukan evaluasi di setiap tahun ajaran baru, dan juga kepala sekolah mampu melakukan program tahunan di setiap tahun ajaran baru. Namun peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang ada di SMP N 41 Kerinci yaitu kurangnya motivasi kepala sekolah kepada guru, kurangnya komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan juga guru karena kurangnya waktu yang tersedia untuk melakukan komunikasi yang di sebabkan oleh

beberapa guru yang absen pada saat jam sekolah sehingga kepala sekolah kesulitan untuk memberikan arahan kepada guru. Selain itu masih terdapat beberapa guru yang melalaikan tanggung jawabnya untuk melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar, dan juga masih terdapat beberapa guru yang belum bisa membuat RPS, masih terlihat tanggung jawab guru terhadap mata pelajaran yang diampu belum sesuai harapan dan suasana sekolah karna belum menunjukkan iklim yang kondusif dalam proses belajar mengajar.

SMP Negeri 49 Satap Kerinci merupakan salah satu satuan pendidikan formal, secara geografis SMPN 41 Satap terletak di jalan raya Batang Sangir, Desa Batang Sangir, Kecamatan Kayu Aro, Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi. SMP Negeri 49 Kerinci dipimpin oleh bapak Kahar Muhiddin dengan total guru 19 orang. Hasil Observasi pada SMP Negeri 49 Kerinci penulis memperoleh bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah telah berjalan dengan baik, kepala sekolah dapat melakukan perencanaan program tahunan di setiap tahun ajaran baru, Kepala sekolah mampu mengkoordinasikan membagi tugas dan tanggung jawab, kepala sekolah mampu melakukan evaluasi setiap awal semester. Akan tetapi komunikasi antara sesama guru tidak begitu baik dikarenakan perbedaan suku di lingkungan sekolah hal ini menyebabkan iklim organisasi menjadi kurang kondusif dan masih terdapat guru yang masih mengabaikan tanggung jawabnya sebagai pengajar, juga masih ada beberapa guru yang belum mampu membuat RPS dan hanya mengcopy-paste RPP tahun ajaran sebelumnya. masih terlihat tanggung jawab guru terhadap mata pelajaran yang diampu belum sesuai harapan dan suasana sekolah karna belum menunjukkan iklim yang kondusif dalam proses belajar mengajar.

Bedasarkan hasil observasi penulis dari empat sekolah menengah pertama yang ada Dikecamatan Kayu Aro, penulis menarik kesimpulan bahwa masih terdapat kesenjangan pada kinerja guru dan kurangnya motivasi dan rasa tanggung jawab kerja guru dengan hasil kinerja yang diharapkan masih kurang seimbang. Kompetensi manajerial kepala sekolah berusaha untuk memperbaiki kinerja guru tersebut hanya sebatas upaya sepihak yang belum menyentuh aspek kebutuhan psikologis seperti motivasi kerja, keterampilan dan kompetensi manajerial kepala sekolah. Selain faktor kompetensi manajerial kepala sekolah iklim organisasi juga merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja guru dimana peningkatan kinerja guru menyesuaikan dengan kondisi iklim sekolah. Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Kayu Aro”**

1.2 Identifikasi Masalah

Bedasarkan hasil observasi penulis ada beberapa persoalan yang dapat diidentifikasi yaitu:

1. Kepala sekolah belum sepenuhnya memberikan dukungan dan motivasi yang memadai kepada para guru.
2. Komunikasi antara kepala sekolah dan guru terkadang kurang efektif.
3. Komunikasi antar guru sendiri juga perlu ditingkatkan.
4. Sebagian guru menghadapi kesulitan dalam membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (rpp) karena keterbatasan dalam menggunakan komputer atau laptop.

5. Beberapa guru terlambat masuk kelas pada jam pelajaran.
6. Masih ada tanggung jawab guru terhadap mata pelajaran yang diampunya yang belum mencapai harapan.
7. Suasana sekolah belum sepenuhnya kondusif untuk mendukung proses belajar mengajar.

1.3 Pembatasan Masalah

Terdapat banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja guru baik dari luar maupun dari dalam guru itu sendiri. Akan tetapi adanya keterbatasan yang ada pada penulis baik dari segi waktu, dan tenaga maka tidak mungkin bagi penulis untuk meneliti semua aspek dalam penelitian ini. Maka berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka peneliti membatasi masalah penelitian yaitu:

1. Kompetensi Manajerial kepala Sekolah dibatasi dengan 4 indikator yaitu: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan.
2. Iklim Organisasi dibatasi dengan 9 indikator yaitu Structure (struktur), Responsibility (tanggung jawab), Reward (penghargaan), Risk (risiko), Warmth (kehangatan), Support (dukungan), Standards (standar kinerja), Conflict (konflik), Identity (identitas diri).
3. Kinerja Guru dibatasi dengan 6 indikator yaitu: kemampuan dalam menyusun RPP, kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran dan bina hubungan pribadi, kemampuan dalam melaksanakan penilaian pembelajaran, kemampuan melaksanakan program pengayaan, Melaksanakan program remedial.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini di lakukan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru
2. Untuk mengetahui pengaruh anantara iklim organisasi terhadap kinerja guru
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru

1.6 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan tentu saja ada manfaatnya dari hasil penelitian tersebut yaitu:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan bagi pembaca umumnya dan bagi peneliti khususnya untuk mengetahui pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan iklim

organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama se-kecamatan Kayu Aro.

2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi praktisi pendidikan, khususnya elemen-elemen terkait yang ada di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Kayu Aro.
3. Bagi penulis khususnya setelah memasuki dunia pendidikan dapat memberikan wawasan pengalaman baru yang nantinya dapat dijadikan modal untuk meningkatkan kinerja guru sesuai bidang keilmuannya.