

BAB 1

PENDAHALUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan lembaga yang menjadi tempat proses pembelajaran atau tempat untuk menerima dan memberi pelajaran. Dalam hal ini tentunya pendidikan sangat penting untuk meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia. Dimana keunggulan suatu bangsa tidak lagi ditandai dengan melimpahnya kekayaan alam, melainkan pada keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM). Maka dari itu, peran kepala sekolah sangat berpotensi terhadap meningkatnya kinerja guru. Peran kepala sekolah bukan hanya sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan, namun kepala sekolah juga berperan sebagai administrator, fasilitator, bahkan sebagai supervisor.

Berdasarkan UUD Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 1, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengawasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya, ini membutuhkan dukungan dari pihak yang mempunyai peran penting, dalam hal ini adalah kepala sekolah. Dimana kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena kepala sekolah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah.

Pemimpin memiliki peran penting sebagai motivator dalam menghadapi perubahan dan menggunakan perubahan tersebut sebagai sebuah peluang untuk bisa lebih berhasil. Kepemimpinan yang efektif merupakan faktor kunci dalam membangun komitmen karyawan. Dengan kata lain, pemimpin yang mampu menginspirasi karyawan, memotivasi, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan akan lebih mudah mendapatkan

komitmen dari mereka (Usman, 2017). Menjadi seorang pemimpin disekolah juga harus memenuhi standar dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah, seperti yang sudah tertuang di Peraturan Menteri No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yaitu Kepala Sekolah harus memiliki jiwa Kepribadian, Manajerial, Kewirausahaan, Supervisi, dan Sosial. Kepemimpinan dibutuhkan tidak saja untuk dapat mengarahkan dan mempengaruhi bawahan agar melaksanakan tugasnya tetapi juga dalam rangka membangkitkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan tersebut harus mampu mengarahkan staf agar dapat melakukan kegiatan sesuai tujuan yang diharapkan (Jaya, Mukhtar, & UA, 2020)

Selain perilaku pemimpin, komitmen guru juga menjadi hal yang penting dimana guru harus berkomitmen mencintai pekerjaan yang di pilih sebagai guru agar terus bekerja dengan baik. Komitmen kerja guru bisa dilaksanakan beberapa cara di antaranya adalah organisasi, dapat membuat iklim organisasi yang berpihak pada kesejahteraan guru, terbuka dan menekankan pada prestasi. Bisa pula komitmen kerja ditingkatkan menggunakan faktor kepuasan kerja, komitmen dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi efektivitas kerja guru, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja.

Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Nilai komitmen terhadap tugas atau pekerjaan dalam hal ini adalah nilai-nilai kerja. Komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati seseorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap berupa tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Salamah, 2022).

Komitmen guru merupakan kesungguhan guru dalam pemberian pengajaran kepada siswa, pengembangan karir untuk diri sendiri, serta profesional dalam menjalankan tugas sekolah. Komitmen guru juga dapat dianggap sebagai cerminan guru terkait profesionalitas guru. Profesionalitas seorang guru ditunjukkan bagaimana mereka menjalankan profesinya dengan sebaik mungkin. Sebagai garda terdepan dalam mencerdaskan bangsa, guru merupakan profesi mulia yang tentunya tidak bisa hanya dianggap sebatas profesi dalam mencari penghidupan tetapi juga perlunya komitmen dalam menyebarkan pengetahuan dengan sebaik (Arifin, 2020).

Upaya untuk mewujudkan hasil pembelajaran yang berkualitas diperlukan sosok guru yang profesional. Tapi pada hakikatnya tidak sedikit para guru menemui beberapa hambatan pada dirinya yang menyebabkan kurang maksimalnya pelaksanaan proses belajar mengajar. Oleh karena itu guru memerlukan bimbingan dan pengarahan serta bantuan orang lain yang memiliki kelebihan untuk mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi pada masa mendatang sehingga guru dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya secara optimal.

Dalam hal inilah peran kepala sekolah sangat diperlukan, dimana untuk mendapatkan hasil kerja yang dikatakan maksimal dari seorang guru tentunya butuh semangat dan apresiasi dari seorang pemimpin yaitu kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja guru. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai dari seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Begitu juga berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil BAB 1 Pasal 1 ayat (1), yaitu :“Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Prestasi kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat memberikan kontribusi pada perusahaan/organisasi dengan cara lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan. Prestasi kerja sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi terhadap instansi/organisasi tempatnya bekerja. Usaha seorang pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang baik tidak akan dapat diperoleh dengan mudah tanpa adanya semangat kerja yang tinggi dan semangat kerja akan tumbuh apabila pegawai mendapatkan sesuatu yang menjadi harapannya dalam bekerja dapat diberikan ditempat mereka bekerja.

Prestasi kerja seorang karyawan adalah kemampuan kerja yang dimiliki karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat bekerja sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya jika adanya pemberian inspirasi, semangat, dorongan dalam hal untuk menggiatkan semua pegawai agar berprestasi dan bergairah dalam pencapaian hasil sebagaimana dikehendaki dan diinginkan (Mangngi et al., 2018). Sesuai dengan UUD Republik Indonesia Tahun 2005 pasal 14 ayat (1) b bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.

Meskipun pentingnya komitmen karyawan dan perilaku pemimpin telah banyak diteliti, namun belum banyak yang melakukan penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kedua faktor ini terhadap prestasi kerja guru SD. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji bagaimana peran perilaku pemimpin dan komitmen guru dalam meningkatkan prestasi kerja pada SD N 67/VI Desa Tanjung Gedang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja guru disekolah tersebut.

Tabel 1.1

Tenaga Kerja Guru pada SD N 67/VI Desa Tanjung Gedang

No	Nama	Jabatan	Tugas Mengajar
1.	Eva Suryani S.Pdi	Kepala Sekolah	
2.	Nur Asiah A.ma	Guru Kelas	Kelas 1
3.	Evi Saswati S.Pd	Guru Kelas	Kelas 2
4.	Ria Unzila S.Pd	Guru Kelas	Kelas 3
5.	Pika Rosalina S.Pd	Guru Kelas	Kelas 4
6.	Alamsyah S.Pd	Guru Kelas	Kelas 5
7.	Abdul Mutholib A.Ma	Guru Kelas	Kelas 6
8.	Agusti Fitri Amali S.Pdi	Guru Agama	Kelas 1-6
9.	Ari Raka Siwi S.Pd	Guru PJOK	Kelas 1-6
10.	Murni Oktaviani S.Pd	Guru	Perpustakaan
11.	Ikhwan Saputra S.Pd	Guru	TU/OPS
12.	Susilawati S.Pd	Guru	

Sumber: Bagian Tata Usaha SD N 67/VI Desa Tanjung Gedang

Berdasarkan observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa guru di SD N 67/VI Desa Tanjung Gedang, teridentifikasi adanya beberapa isu yang berpotensi mempengaruhi prestasi tenaga kerja guru. Diantaranya beberapa guru mengeluhkan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri dan kurang terlibat dalam pengambilan keputusan, yang mengindikasikan adanya potensi rendahnya komitmen afektif guru. Di SD N 67/VI Desa Tanjung Gedang adalah tempat peneliti melakukan penelitian. Dari informasi yang peneliti dapat dan amati ada beberapa guru yang bertahan mengajar di

SD ini sekitar 30 tahun lebih. Artinya beberapa guru memang berkomitmen dan mencintai pekerjaannya dan memilih bertahan pada SD ini. Tidak sedikit guru yang mengeluhkan fasilitas yang ada di SD ini. Dari awal peneliti sekolah di sana dan angkatan jauh sebelumnya beberapa guru masih bertahan sampai sekarang.

Dari observasi awal yang dilakukan pada tanggal 19 April 2025, peneliti mewawancarai salah satu guru yang sudah lama menetap mengajar pada SD 67/VI Desa Tanjung Gedang mengenai apa alasan bertahan mengajar pada SD ini sampai 30 tahun lebih, yaitu bu Nur Asiah A.Ma. Beliau mengatakan

“ Tidak ada alasan bagi orang yang mencintai profesinya, saya senang mengabdikan disini. Karena bagi saya suatu pekerjaan itu harus dinikmati hingga kita tidak sadar sampai berapa lama kita bertahan. Bahkan jika umur diizinkan saya akan mengabdikan di sekolah sampai waktu saya pensiun”

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, peneliti melihat beberapa guru sangat tinggi rasa komitmennya mencintai profesi dan sekolah tempat kerjanya, dikarenakan ada beberapa guru yang bertahan lama disana. Disamping itu, disini kepala sekolah kurang memberikan apresiasi kepada guru terhadap kinerjanya selama ini. Memberikan apresiasi kepada bawahan atas kinerja dan prestasi yang dicapai tenaga kerja adalah bentuk terima kasih kepala sekolah kepada tenaga kerjanya sehingga akan membuat para guru akan lebih semangat untuk memberikan yang terbaik untuk sekolahnya.

Selain itu, beberapa guru lain menyebutkan bahwa kepala sekolah cenderung kurang memberikan bimbingan dan dukungan dalam melaksanakan tugas. Informasi yang saya dapat ini adalah dari salah satu guru yang mengajar disana. Kepala sekolah terkesan cuek terhadap apa yang dilakukan mereka, seperti kurang nya rapat dan musyawarah perihal kegiatan sekolah serta hal yang membuat sekolah ini lebih maju.

Dari informasi yang peneliti amati dan dapat dari salah satu guru, prestasi kerja guru pada SD N 67/VI Desa Tanjung Gedang tidak terlihat. Peneliti menanyakan informasi ini kepada salah satu guru di SD ini yang bertahan cukup lama juga. Beliau mengatakan bahwa selama ini semua tenaga kerja guru hanya bekerja sebagaimana mestinya dan tidak ada pernah diadakan kegiatan atau pemberian apresiasi untuk melihat tenaga kerja guru yang berprestasi. Minimnya prestasi kerja guru di SD ini, menjadi perhatian lebih lanjut. Beberapa indikator awal yang mengarah pada minimnya capaian kerja, kurang partisipasi guru dalam pengembangan diri.

Dalam konteks ini, peran kepala sekolah menjadi krusial. Sebagai pemimpin dan manajer tingkat satuan pendidikan, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengidentifikasi akar permasalahan rendahnya prestasi kerja guru, merumuskan strategi peningkatan yang efektif, serta memfasilitasi implementasi program-program pengembangan profesionalisme guru secara berkelanjutan pada SD ini. Oleh karena itu pentingnya untuk mengetahui lebih lanjut mengenai peran perilaku pemimpin dan komitmen guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru di SD N 67/VI Desa Tanjung Gedang.

Berdasarkan pada uraian diatas dan dengan adanya research gap yang dijadikan dasar dalam penelitian ini serta untuk mengetahui bagaimana peran perilaku pemimpin dan komitmen guru dalam meningkatkan prestasi kerja. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Peran Perilaku Pemimpin Dan Komitmen Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru (Studi Kasus Pada SD N 67/VI Desa Tanjung Gedang)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran perilaku pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja guru pada SD N 67/VI Desa Tanjung Gedang?.
2. Bagaimana peran komitmen guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru pada SD N 67/VI Tanjung Gedang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana peran perilaku pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja guru pada SD N 67/VI Desa Tanjung Gedang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana peran komitmen guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru pada SD N 67/VI Desa Tanjung Gedang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta pengalaman bagi penulis dimasa sekarang maupun masa yang akan datang.

2. Bagi Responden

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada responden mengenai bagaimana peran perilaku pemimpin dan komitmen guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru pada SD N 67/VI Desa Tanjung Gedang