

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi era globalisasi di dunia persaingan seperti saat ini dalam berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi semakin kompetitif dan kompleks, salah satu hal yang penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia. Menurut Straub dan Attner (dalam Utama, 2020:11), manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Siagian (dalam Suryani dan FeOh, 2019:1) mengatakan bahwa dalam setiap jalannya organisasi selalu terdapat orang-orang yang beraktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Individu tersebut memiliki peranan penting pada kemajuan organisasi. Dengan kata lain, betapapun besarnya organisasi dan kuatnya modal dana yang dimiliki, tidak akan ada “nilai tumbuh” jika tidak dikelola dan diolah dengan baik dan profesional. Kondisi ini nyata memperlihatkan sumber daya manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan jalannya sebuah organisasi.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses pengelolaan manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif). Sumber daya manusia memiliki potensi menjadi motor penggerak organisasi. Dengan demikian masalah sumber daya manusia dalam organisasi lebih kompleks dibandingkan dengan sumber daya lainnya.

Pengertian pendidikan dirumuskan dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1, “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.”

Pendidikan merupakan pondasi dasar dan memiliki peranan penting untuk dapat membangun dan memajukan bangsa dan negara dengan menciptakan sumber daya

manusia yang berkualitas. Tanpa mempersiapkan sumber daya yang berkualitas, tentu dunia pendidikan kita akan jauh tertinggal di era perkembangan teknologi yang semakin pesat ini. Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan tentu tidak terlepas dari keberhasilan seorang pemimpin. Maka dari itu, tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin.

Munajat (2021:3) berpendapat, kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin di sekolahnya yang bertanggung jawab untuk memimpin proses Pendidikan di sekolah, berkaitan dengan peningkatan mutu SDM, peningkatan profesionalitas guru, karyawan dan semua yang berhubungan dengan naungan kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan. Fungsi kepemimpinan ini amat penting sebab disamping sebagai penggerak juga berperan untuk melakukan kontrol segala aktivitas guru (dalam rangka mengembangkan profesional mengajar), staf dan siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

Kepala sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah. Sebagai pemimpin, tentu kepala sekolah bertanggung jawab terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan di sekolah. Tetapi bukanlah tugas yang mudah menjadi kepala sekolah, dalam menjalankannya kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kualitas kepemimpinan yang baik dan kuat. Kepemimpinan yang didukung dengan baik dan tepat dalam suatu organisasi tentu akan mendukung guru dalam berupaya mengembangkan kemampuannya.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru dan dalam rangka pencapaian tujuan sekolah. Untuk meningkatkan kualitas dan kinerja guru diperlukan dukungan dari pihak sekolah melalui kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki dan memahami kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki guna meningkatkan maupun memelihara prestasi dan kinerja guru dengan memberikan dorongan agar guru dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan arahan.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bagian ketiga mengenai Pendidikan Menengah dalam Pasal 18 mengamanatkan,

“Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas Pendidikan menengah umum dan Pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk sekolah menengah atas (SMA), madrasah aliyah (MA), sekolah menengah kejuruan (SMK), dan madrasah aliyah kejuruan (MAK), dan bentuk lain yang sederajat. Ketentuan mengenai pendidikan menengah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Setiap sekolah tentu berpedoman terhadap visi dan misi yang dimiliki sekolah tersebut dalam upaya memaksimalkan kinerja kepala sekolah. Demikian juga halnya dengan SMPN 1 Cigombong yang ada di wilayah Kabupaten Bogor, dalam mewujudkan sekolah menengah yang unggul dan berkualitas merujuk pada visi dan misi yang dimiliki. Adapun visi SMPN 1 Cigombong adalah “*Terwujudnya insan beriman, bertaqwa, cerdas, berprestasi, dan berbudaya lingkungan.*”. Setiap tahunnya SMPN 1 Cigombong menerima siswa-siswi baru, adapun data siswa dari tahun 2019 sampai tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Data Jumlah Siswa SMPN 1 Cigombong (2019-2022)

TAHUN AJARAN	JUMLAH SISWA		
	L	P	JUMLAH
2019/2020	658	671	1.329
2020/2021	685	633	1.318
2021/2022	656	622	1.278
2022/2023	657	667	1.324

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di SMPN 1 Cigombong sebagai lokasi penelitian, peneliti melihat upaya-upaya yang dilakukan pemimpin lembaga Pendidikan tersebut untuk mengangkat citra SMPN 1 Cigombong sebagai sekolah yang unggul dalam bidang akademik maupun non akademik. Berbagai upaya tersebut tidak hanya berdasarkan pemikiran dan kebijakan oleh kepala sekolahnya saja selaku pemimpin, tetapi juga atas dukungan dan pemikiran guru-guru selaku bawahannya. Sebagai gambaran, setiap tahunnya SMPN 1 Cigombong selalu mengikuti dan menjuarai berbagai olimpiade yang berbasis akademik maupun perlombaan non akademik seperti ekstrakurikuler. Sederet prestasi akademik maupun non akademik yang dicapai oleh SMPN 1 Cigombong merupakan salah satu karakteristik sekolah tersebut jika dibandingkan dengan sekitarnya.

Berkualitas atau tidaknya seorang pemimpin dilihat dari dampak yang dia berikan selama memimpin. Prestasi para siswa merupakan bukti keberhasilan kepala sekolah yang mampu menciptakan suasana sehingga menimbulkan kesadaran guru untuk bersama-sama melaksanakan dan mewujudkan visi dan misi sekolah. Dengan demikian, hal ini dapat dikatakan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, akan berdampak pula pada kinerja guru untuk menciptakan siswa-siswi yang berkualitas.

Dalam pelaksanaan tugas dan berkegiatan di sekolah, antara kepala sekolah maupun guru tentu tidak akan terlepas dari adanya komunikasi. Penyampaian informasi atau pesan kepada satu sama lain dalam organisasi merupakan interaksi yang diperlukan setiap individu dalam suatu lembaga atau organisasi. Komunikasi yang baik merupakan kunci tersampainya pesan dengan baik kepada satu sama lain. Dalam bukunya, Simamora (2021:3) berpendapat bahwa proses komunikasi terdiri dari tiga divisi utama; pengirim mengirimkan pesan melalui saluran ke penerima. Pengirim terlebih dahulu mengembangkan ide, yang kemudian dapat diproses sebagai pesan. Pesan ini dikirimkan ke penerima. Penerima harus menafsirkan pesan untuk memahami maknanya.

Proses komunikasi dapat dilakukan dengan berbagai media, contohnya seperti media telepon, sms, internet, surat, memo, rapat dan sebagainya yang dapat mendukung komunikasi antara guru dengan kepala sekolah dapat berjalan dengan baik. Tak hanya itu komunikasi seperti ini antar sesama guru juga sangat diperlukan untuk memperlancar kinerja satu sama lain. Komunikasi yang tidak baik akan berdampak pada keberlangsungan program-program pendidikan di sekolah. Maka dari itu dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan juga komunikasi organisasi.

Komunikasi yang tidak baik, akan mempermudah terjadinya kesalahpahaman antara satu sama lain. Hal ini juga berdampak kepada kinerja menjadi tidak maksimal. Kepala sekolah perlu menjadi pendengar yang baik jika ada masukan atau sanggahan dari bawahannya, begitu pun sebaliknya. Agar kinerja menjadi optimal, maka komunikasi ini menjadi salah satu kunci penting dan faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Guna tercapainya kinerja guru yang baik dan maksimal, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Organisasi yang teratur di dalamnya terdapat disiplin yang tinggi. Disiplin merupakan keadaan dimana seluruh individu yang ada dalam suatu organisasi itu tertib terhadap peraturan-peraturan yang ada.

Ketaatan anggota sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi agar tujuan dapat dicapai. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa: disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Banyak hal yang seringkali terabaikan atau dianggap remeh oleh beberapa guru, beberapa hal ini merupakan hasil observasi peneliti di SMPN 1 Cigombong yaitu seperti terlambat datang ke sekolah, tidak tepat waktu saat mengajar ke kelas, menunda pekerjaan, dan pulang sebelum waktunya. Sikap-sikap tersebut tentu menghambat kinerja dan menurunkan kualitas guru. Sikap disiplin yang ditunjukkan oleh kepala sekolah tentu akan menjadi teladan bagi guru-guru dan para siswa di sekolah. Begitupun sikap guru yang meneladani kepala sekolah tentu akan menjadi contoh yang baik pula bagi siswa-siswinya. Guru dituntut memiliki sikap disiplin seperti kedatangan ke kelas dengan tepat waktu, mengumpulkan laporan atau rencana pembelajaran, dan lain sebagainya. Dengan adanya sikap disiplin guru, peningkatan kualitas pelajaran, memberikan nilai positif, meningkatkan prestasi siswa dalam intra maupun ekstra.

Berdasarkan uraian diatas, kinerja guru dalam bidang ini merupakan kunci keberhasilan tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Karena guru mengemban tugas profesional, maka kinerja guru sangat penting untuk dievaluasi dan diperhatikan. Pendidikan berperan penting untuk menyiapkan sumber daya manusia (SDM), yakni menghasilkan siswa-siswi yang berkualitas.

Tugas-tugas yang dapat dikerjakan oleh guru dengan kompetensi khusus diperoleh melalui program pendidikan. Guna mengantisipasi beratnya tuntutan dan perubahan terhadap profesi guru hal tersebut penting untuk diperhatikan yang menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan serta kemampuan dalam penerapannya. Kinerja individu dalam organisasi dapat ditingkatkan bila kesesuaian itu ada antara pekerjaan (*work*) dan keahlian (*skill*), begitu pula guru dalam organisasi dengan penempatan yang sesuai pada bidang tugasnya. Meningkatnya kinerja guru akan dapat berpengaruh pada peningkatan kualitas siswa. Apabila didukung kinerja guru yang baik maka siswa akan lebih memahami materi dan menerima pembelajaran dengan lebih antusias.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Cigombong**. Harapannya, dengan penelitian ini maka dapat diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMPN 1 Cigombong, sehingga kedepannya dapat terus dilakukan langkah-langkah perbaikan guna meningkatkan kinerja guru-gurunya.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka beberapa permasalahan yang dapat diklasifikasikan adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pembinaan kepala sekolah terhadap guru, sehingga rasa tanggung jawab sebagai guru masih ada kekurangan.
2. Komunikasi yang terjalin antara kepala sekolah dengan guru, ataupun antara sesama guru yang masih kurang terjalin dengan baik sehingga rentan menimbulkan kesalahpahaman atau miskomunikasi.
3. Adanya guru yang masih terlambat datang kesekolah, terlambat datang ke kelas untuk mengajar, ataupun pulang lebih awal sebelum jam pulang menunjukkan sikap yang masih kurang disiplin.
4. Toilet siswa sedikit kurang perhatian dari petugas kebersihan maupun siswanya sendiri.
5. Jadwal jam pelajaran masih belum normal karena efek pandemi Covid-19.
6. Metode pembelajaran yang belum merata, ada guru yang mudah dipahami dalam memberi pembelajaran dan ada pula yang sulit untuk dipahami.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di SMPN 1 Cigombong ini menunjukkan bahwa ada beberapa permasalahan yang masih terjadi. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini hanya pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Cigombong.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 Cigombong?
2. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 Cigombong?
3. Apakah secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 Cigombong?
4. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 Cigombong?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 Cigombong.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 Cigombong.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 Cigombong.
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 Cigombong.

1.6. Manfaat Penelitian

Selaras dengan tujuan penelitian tersebut, kegiatan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan secara umum dan informasi khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

2. Bagi sekolah, penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi kepala sekolah dan guru mengenai berpengaruhnya gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.
3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi akademisi yang ingin melakukan penelitian sebelumnya khususnya yang berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi dalam laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi dari kutipan buku yang berkaitan dengan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan berdasarkan hasil analisis yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi buku, jurnal, dan rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.