

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan proses pendidikan menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003, yaitu mengembangkan potensi peserta didik , agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga yang demokratis dan bertanggung jawab.¹

Dalam proses pelaksanaan pendidikan peran guru sangat dominan. Oleh karena itu upaya mempersiapkan sumber daya manusia yaitu seorang guru yang profesional, harus adanya penegasan yang konkret seperti yang tercantum dalam UU No. 14 tahun 2005 mengenai guru dan dosen yakni: guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai peraturan perundang-undangan.²

Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara. Berbagai kajian dan penelitian dilakukan, sehingga dapat dijabarkan bahwa: keberhasilan pembaharuan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena

¹ Supardi, *Kinerja Guru*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2013), 2.

² Supardi, *Kinerja Guru*, 9.

guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator dan pusat inisiatif pembelajaran. Oleh sebab itu guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri atau tidak hanya bergantung pada kepala sekolah dan supervisor saja.³

Masih rendahnya kesadaran guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya disekolah, dimana datang kesekolah hanya sekedar untuk absen dan mendapatkan gaji, atau memberikan tugas dengan meninggalkan kelas.

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20a tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yaitu guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.⁴

Dengan demikian dalam sistem pendidikan, guru merupakan sumber daya pelaksana utama atau dapat dikatakan guru merupakan elemen kunci keberhasilan dalam penyelenggaraan proses pendidikan.

Bahkan sampai saat ini, tidak sedikit guru yang menampakan kinerja terbaiknya dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran hanya

³ Supardi, *Kinerja Guru*, 7.

⁴ Ade Irawan, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Efektifitas Sekolah di Sekolah Dasar", *Jurnal Administrasi*, Vol. XXII No. 2, (Oktober 2015). 104-119

didepan supervisi saja atau saat dikunjungi oleh pengawas, kemudian kembali bekerja dengan kondisi yang berbeda yaitu kadang tanpa perencanaan dan semangat yang tinggi dalam pelaksanaan.⁵

Hal tersebut menyebabkan kinerja guru masih terbilang rendah dan kemungkinan tidak adanya peningkatan yang signifikan, kemudian hal tersebut pun akan berdampak pada peserta didik yang tidak mendapatkan haknya.

Menurut Wibowo, kinerja merupakan penampilan hasil kerja optimal, yang bertujuan memberikan kepuasan anggota, pelanggan maupun lingkungan dalam organisasi atau lembaga.⁶

Kesalahan yang sering guru lakukan dalam praktik pembelajaran, yang menjadi permasalahan yaitu: mengambil jalan pintas dalam pembelajaran, menunggu peserta didik berlaku negatif, menggunakan *destructive discipline*, mengabaikan perbedaan peserta didik, merasa paling pandai, tidak adil, memaksa hak peserta didik.⁷

Kemudian adapula kecenderungan-kecenderungan yang terjadi dalam dunia pendidikan di Indonesia khususnya guru, beberapa diantaranya terkait proses pembelajaran yaitu materi ajar yang bersifat *subject oriented* dan masih didominasi dengan metode menghafal serta peserta didik yang harus menguasai pelajaran sebanyak-banyaknya untuk menghadapi ujian/tes.

⁵ Juhji, *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Tanara: Puslitpen, 2017), 154.

⁶ Agus Wibowo, *Akuntabilitas Pendidikan Upaya Meningkatkan Mutu dan Citra Sekolah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), 113.

⁷ Supardi, *Kinerja Guru*, 16.

Dari pendapat diatas, kinerja sangat berpengaruh terhadap *outcome* pendidikan atau dapat dikatakan tujuan proses pendidikan berbanding lurus dengan kinerja guru. Sehingga tujuan pendidikan tercapai apabila kinerja guru telah mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Peningkatan kualitas sistem pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai agen pembelajaran di sekolah. Semakin meningkatnya kualitas seorang guru maka diharapkan meningkat juga kualitas peserta didik. Indikator peningkatan kinerja guru ialah dari kompetensi kinerja guru, motivasi kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah.⁸

Dengan demikian, ternyata tujuan pendidikan dapat tercapai tidak hanya ditentukan oleh seseorang atau kinerja guru saja. Tapi oleh seluruh komponen terkait seperti kepala sekolah, pegawai tata usaha, dan masyarakat. Disini kepala sekolah sebagai pemimpin dengan peran mengelola sumber daya yang ada di sekolah dan memiliki tanggung jawab dalam menjalankan dan memajukan organisasi sekolah.⁹

Kepemimpinan merupakan komoditas yang dicari-cari dan dihargai, karena banyak orang yang percaya bahwa kepemimpinan adalah cara untuk melakukan perubahan dan meningkatkan kehidupan pribadi, sosial dan profesional seseorang. Dengan begitu, perusahaan atau lembaga

⁸ Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), 6.

⁹ Barna Subarna, *Pendidikan Gratis Sekolah Menengah Pertama: Antara Harapan dan Kenyataan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 35.

membutuhkan dan akan mencari atau memilih seseorang dengan kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan *boottom line*.¹⁰

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan indikator yang sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru yang kemudian diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Pengaruh-pengaruh tersebut dapat melalui pemberian nasihat saran dan perintah dari kepala sekolah kepada guru, yang kemudian akan menyebabkan guru melaksanakan tugasnya secara efektif.¹¹

Namun, saat ini Kepemimpinan pendidikan yang diperlukan ialah kepemimpinan yang didasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki dan bersumber dari nilai-nilai budaya, agama, serta mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan-kemajuan yang diraih di luar sistem sekolah.

Kepemimpinan yang relevan dan didambakan bagi produktivitas pendidikan adalah kepemimpinan yang memiliki visi (*visionary leadership*) atau kepemimpinan yang memfokuskan kerja pokoknya pada rekayasa masa depan yang penuh tantangan, menjadi agen perubahan (*agent of change*) yang unggul, menjadi penentu arah organisasi yang tahu prioritas, serta menjadi pelatih profesional yang dapat membimbing personilnya ke arah profesionalisme kerja yang diharapkan. Kemudian pemimpin yang

¹⁰ Juhji Juhji, Zakaria Syafe'i, Agus Gunawan, "Kepemimpinan: Sebuah Kajian Literatur", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 3, No. 2 (Desember 2020), 172-186.

¹¹ Didi Pianda, *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 7.

memiliki visi merupakan syarat kepemimpinan di era otonomi, dimana organisasi harus menampilkan kekuatan dan ciri khas budayanya menuju kualitas pendidikan yang diharapkan.¹²

Pemimpin masa depan adalah pemimpin yang memiliki visi yang kuat. Pemimpin tersebut sering disebut dengan pemimpin visioner yang menerapkan kepemimpinan visioner. Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini.¹³

Napoleon Bonaparte mengatakan bahwa:

“Seseorang tidak akan mampu membimbing manusia tanpa menjelaskan masa depan mereka. Pemimpin ialah penjual harapan”¹⁴

Menurut Toha bahwa suatu organisasi akan berhasil bahkan akan gagal ditentukan oleh kepemimpinan.¹⁵ Dari pandangan tersebut jelas bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh dalam perputaran roda organisasi atau lembaga, sehingga kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan

¹²Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 142.

¹³ Donni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 123.

¹⁴ Guntur Jakaria, “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (Studi Kasus di SMAN 1 Pabuaran dan SMAN 1 Kalijati Subang), (Tesis Magister, Program Pascasarjana, UIN Gunung Djati, Bandung, 2017), 2-3.

¹⁵ Yusran Razak, Darwyan syah, Abd. Aziz, “Kepemimpinan, Kinerja Dosen dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi”, *TANZIM: Jurnal Manajemen Penelitian pendidikan*, Vol. 1 No. , (2016). 30-44.

mempengaruhi dan membawa bawahannya satu visi dan misi agar tujuan dapat dicapai . Akan tetapi, tidak banyak kepala sekolah yang tahu persis apa visi sekolah mereka dan bagaimana caranya mewujudkan visi itu. Bahkan tidak banyak kepala sekolah yang memahami benar arti visi dan misi sekolah yang dipimpinnya.

Maka dimanapun dan kapanpun berada dan dalam kegiatan apapun, institusi pendidikan yang termasuk dalam organisasi memerlukan daya upaya dari setiap komponen organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh sebab, itu pemimpin harus selalu berupaya melakukan motivasi daya upaya kepada seluruh komponen organisasi.¹⁶

Sebuah visi pada lembaga pendidikan atau sekolah tidaklah hanya sebagai simbol-simbol saja, melainkan harus diimplementasikan oleh kepala sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru. Dalam hal tersebut ternyata belum secara jelas kepala sekolah dalam penentuan sasaran, visi dan misi yang sesuai dengan keadaan nyata atau kondisi lembaga. Bahkan perumusan visi misi sekolah dilakukan dengan menjiplak yang tentunya tidak menggambarkan originalitas otonomi sekolah. Sehingga tujuan kinerja sekolah yang optimal akan terhambat.

Dari beberapa penjelasan diatas, menunjukkan bahwa adanya masalah dalam kepemimpinan dan kinerja guru yang belum optimal dilaksanakan sebagaimana mestinya. Sehingga harus adanya peningkatan

¹⁶ Barna Subarna, *Pendidikan Gratis Sekolah Menengah Pertama: Antara Harapan dan Kenyataan*, 38.

kinerja guru dan salah satu faktor yang mempengaruhinya ialah kepemimpinan visioner.

Sebagaimana dijelaskan oleh Komariah dan Triatna bahwa kepemimpinan sangat kuat mempengaruhi kinerja organisasi, sehingga rasional visi dapat mengisi kehampaan, membangkitkan semangat, menimbulkan kinerja dan bahkan menimbulkan prestasi pendidikan.¹⁷

Sehingga berdasarkan paparan di atas, maka peneliti bermaksud menganalisis dan mengungkap Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1Baros.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Masih rendahnya kesadaran guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
2. Masih rendahnya kinerja guru dalam proses pembelajaran.
3. Gaya kepemimpinan belum relevan dengan dunia pendidikan saat ini.
4. Kepemimpinan yang tidak memahami visi misi sekolah yang dipimpinnya.

¹⁷ Ade Irawan, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Efektifitas Sekolah di Sekolah Dasar", 104-119.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, untuk mempermudah penulisan skripsi ini maka peneliti membatasi masalah penelitian ini pada “Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru di SMA Negeri 1 Baros”

Kepemimpinan visioner yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pemimpin yang mampu menciptakan, mengartikulasikan, mengimplementasikan visi sebagai target yang akan tercapai. Dalam mencapai tujuan pemimpin harus menjalankan perannya, yaitu: 1) Penentu Arah (*direction setter*), yaitu dengan indikator: menyajikan visi, memberikan arahan bagi lembaga pendidikan, mengkomunikasikan suatu visi, memotivasi seluruh anggota dan meyakinkannya bahwa yang ditargetkan itu benar. 2) Agen Perubahan (*agent of change*), yaitu: fleksibilitas dan penghitungan resiko dalam pengambilan keputusan. 3) Juru Bicara (*Spokes Person*), yaitu: Meyakinkan orang memperoleh pesan dari luar dan mensosialisasikan keunggulan visi yang berimplikasi pada kemajuan. 4) Pelatih (*Coach*), yaitu: Kerjasama kelompok untuk mencapai visi, mampu mengembangkan profesionalisme anggota, merealisasikan visi kedalam budaya dan perilaku organisasi.

Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas dan kedudukannya sebagai pendidik dan pengajar yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuan sesuai aturan yang telah ditentukan dalam rangka pembinaan peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Selanjutnya dalam kinerja guru harus adanya indikator yang digunakan dalam melakukan penilaian dan perbaikan kegiatan belajar mengajar. Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu: 1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran, 2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan 3) Evaluasi/penilaian pembelajaran.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan visioner kepala sekolah di SMA Negeri 1 Baros ?
2. Bagaimana kinerja guru di SMA Negeri 1 Baros ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baros ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Menganalisis kepemimpinan visioner kepala sekolah di SMA Negeri 1 Baros.
2. Menganalisis kinerja guru di SMA Negeri 1 Baros.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baros.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat dilakukannya penelitian ini yaitu:

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya khazanah ilmu pengetahuan dan menjadi acuan dalam pengembangan keilmuan penelitian selanjutnya, khususnya terkait dengan kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Sedangkan secara praktis manfaat dilakukannya penelitian ini yaitu ditujukan kepada:

a. Bagi Sekolah

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, kritik dan saran. Sehingga bermanfaat dan menjadi acuan untuk kepala sekolah dan masyarakat SMA Negeri 1 Baros yang lebih baik, khususnya dapat meningkatkan kinerja guru melalui penerapan kepemimpinan visioner.

b. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran untuk menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman serta menjadi bekal bagi peneliti kedepannya jika menjadi bagian dari pendidikan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh skripsi ini dan mudah dipahami, maka perlu dijelaskan bahwa skripsi ini terdiri dari lima bab yaitu:

Bab kesatu berisi pendahuluan yang meliputi: latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi tinjauan pustaka yang meliputi: kajian teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan pengajuan hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru. pada bab ini, penulis membagi sub kajian teori

menjadi dua sub bab pembahasan, yaitu sub bab pertama membahas kepemimpinan visioner kepala sekolah dan sub bab yang kedua yaitu kinerja guru sekolah.

Bab ketiga berisi metodologi penelitian, yang meliputi waktu dan tempat penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, instrumen dan teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta hipotesis statistik.

Bab keempat menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari deskripsi data, uji persyaratan analisis, uji hipotesis dan pembahasan.

Bab Kelima yaitu penutup yang terdiri dari simpulan dan saran.