

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi harus ditingkatkan.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelar dalam proses kerjasama antar 2 manusia dalam organisasinya. Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Kepala sekolah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala

sekolah arus ditentukan melalui prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti : latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, pangkat dan integritas selain itu kepala sekolah selain sebagai penggerak juga berperan melakukan kontrol segala aktivitas guru, staf dan siswa dan sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah. Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya,

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf dan siswa dalam melaksanakan tugas masing-masing serta memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru staf dan para siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan. Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah untuk bisa menciptakan guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Lebih jauh kepala sekolah sebagai pimpinan harus mengetahui kinerja guru-gurunya. Karena kinerja paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah, hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lain.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Tugas profesional guru mencakup suatu kegiatan berantai dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan,

mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Selain itu guru juga dituntut untuk memiliki pemahaman wawasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta harus mampu mengembangkan potensi peserta didik Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru.

salah satu faktor yang menunjukkan kinerja guru di SMA Swasta di pasaman barat dapat dilihat dari absensi (kehadiran / ketidakhadiran) berikut ini.

**Tabel 1.**

**Prosentasi Ketidak hadiran Guru**

| NO | Keterangan              | Bulan |         |           |         |          |          | Rata - Rata |
|----|-------------------------|-------|---------|-----------|---------|----------|----------|-------------|
|    |                         | Juli  | Agustus | September | Oktober | November | Desember |             |
| 1  | Hari Kerja Efektif      | 25    | 24      | 25        | 26      | 25       | 14       |             |
| 2  | Jumlah Guru Tidak Hadir | 4%    | 2%      | 8%        | 3%      | 7%       | 1%       | 4,17%       |

Sumber : Dokumentasi Absensi Semester Ganjil SMA Cendekia di Pasaman barat TP.

2021/2022

Jika kita memperhatikan tabel di atas, ketidak hadiran dalam setiap bulannya hanya di bawah 10 % sekilas tampaknya bukan masalah besar. Tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan kita saat ini, hal itu dapat membawa pengaruh buruk, siswa jadi terlantar karena gurunya absen. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku guru yang hadir di sekolah karena malas atau kurang tanggung jawab kadang tidak hadir di kelas. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapat ilmu secara optimal.

Pada tahap inilah peran kepemimpinan kepala sekolah diperlukan. Kepala sekolah harus bertindak tegas terhadap pelanggaran yang terjadi, agar semua komponen yang ada dalam sekolah memberikan pelayanan yang optimal kepada para siswa.

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh supervisor, tampak sebagian guru belum menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti: kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain: guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan 12 acuan kurikulum yang dipersyaratkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan dan pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah. Fenomena tersebut teramati pada waktu pelaksanaan kepengawasan di sekolah pada SMA Swasta di pasaman barat. Ditemui guru yang mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal di luar kepala dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru, termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami, mengajar secara hafalan/ tanpa persiapan mengajar.

Selain itu ditemui adanya guru yang kurang berdisiplin dalam menjalankan tugasnya, sering telat mengajar, kadang tidak masuk kelas hanya memberi tugas siswa bahkan alpha.

Berdasarkan hal tersebut yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“ANALISIS KEPEMIMPINAN PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS SWASTA DI PASAMAN BARAT“**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja guru di sekolah menengah atas swasta di pasaman barat belum maksimal sehingga perlu ditingkatkan
2. Kurangnya motivasi dari kepala sekolah terhadap guru dalam peningkatan kinerja.
3. Peran kepemimpinan kepala sekolah yang belum mampu meningkatkan kinerja guru.
4. Sedikitnya pelatihan terhadap guru di pasaman barat sehingga kinerja guru belum maksimal.
5. Banyaknya guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan kepala sekolah
6. Kurangnya motivasi guru dalam menjalankan tugas masing-masing yang telah diberikan kepala sekolah
7. Rendahnya motivasi guru untuk berusaha dalam mengembangkan mutu
8. Masih kurangnya kedisiplinan guru dalam persiapan dan perencanaan pembelajaran
9. Rendahnya mutu dari guru dalam proses dan pengembangan pembelajaran.
10. Pelatihan terhadap guru yang kurang tepat sasaran sehingga tidak sesuai dengan kebutuhan

## **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penulis membatasi masalah dalam penelitian ini pada unsur Pengaruh Kepemimpinan ,Pelatihan, Disiplin dan motivasi sebagai intervening Terhadap Kinerja Guru yang belum sertifikasi di Sekolah Menengah Atas swasta di Pasaman Barat

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi guru SMA Swasta di pasaman barat ?
2. Bagaimanakah pengaruh antara pelatihan terhadap motivasi guru SMA Swasta di pasaman barat ?
3. Bagaimanakah pengaruh antara disiplin terhdap motivasi guru SMA Swasta di pasaman barat ?
4. Bagaimanakah pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Swasta di pasaman barat ?
5. Bagaimanakah pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja guru SMA Swasta di pasaman barat ?
6. Bagaimanakah pengaruh antara disiplin terhadap kinerja guru SMA Swasta di pasaman barat ?
7. Bagaimanakah pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru SMA Swasta di pasaman barat ?
8. Bagaimanakah pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening pada guru SMA Swasta di pasaman barat ?
9. Bagaimanakah pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening pada guru SMA Swasta di pasaman barat ?
10. Bagaimanakah pengaruh antara disiplin terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variable intervening pada guru SMA Swasta di pasaman barat ?

### **1.5 Tujuan Penelitian:**

1. Untuk menganalisis kepemimpinan terhadap motivasi guru SMA Swasta di pasaman barat.
2. Untuk menganalisis pelatihan terhadap motivasi guru SMA Swasta di pasaman barat.
3. Untuk menganalisis disiplin terhadap motivasi guru SMA Swasta di pasaman barat.
4. Untuk menganalisis kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Swasta di pasaman barat.
5. Untuk menganalisis pelatihan terhadap kinerja guru SMA Swasta di pasaman barat .
6. Untuk menganalisis disiplin terhadap kinerja guru guru SMA Swasta di pasaman barat.
7. Untuk menganalisis motivasi terhadap kinerja guru SMA Swasta di pasaman barat.
8. Untuk menganalisis kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening pada guru SMA Swasta di pasaman barat.
9. Untuk menganalisis pelatihan terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel intervening pada guru SMA Swasta di pasaman barat.
10. Untuk menganalisis disiplin terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variable intervening pada guru SMA Swasta di pasaman barat.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Bagi SMA Swasta di pasaman barat, hasil penelitian ini merupakan informasi yang berguna dalam upaya pemberdayaan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin dan pelatihan kerja yang efektif untuk kemajuan sekolah. Dapat menjadi acuan bersama untuk diresapi dan menerapkan asas-asas yang terkandung dari hasil penelitian ini.

2. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini merupakan informasi, teori, dan implementasi dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan ,displin, dan motivasi .
4. Sebagai referensi bagi penelitian berikutnya.