**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Dengan pendidikan, manusia dapat mengembangkan segala potensi yang ada dalam dirinya. Pendidikan juga bisa diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh manusia secara teratur, dengan tujuan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya dan merubah perilakunya kearah yang lebih baik. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 ayat satu tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan 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 spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dalam SISDIKNAS, sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang melaksanakan proses belajar mengajar dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Proses belajar mengajar dalam hal ini berjalan jika komponen-komponen sekolah ini berfungsi sebagai mestinya. Komponen tersebut antara lain sarana prasarana yang memadai, terpenuhinya tenaga pendidik dan kependidikan yang handal, struktur organisasi yang teratur, dan kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah. Dengan demikian, apabila setiap komponen dalam lembaga pendidikan tersebut berfungsi dengan baik, maka pelaksanaan belajar mengajar diharapkan dapat berjalan lancar sesuai tujuan yang hendak dicapai.

“Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan dan kemampuan kepala sekolah dalam mengelolah dan memberdayakan seluruh warga sekolah, termasuk pengembangan guru dan staf” (Mulyasa, 2015: 63). Kemampuan kepala sekolah tersebut terutama berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya karena tidak jarang kegagalan pendidikan dan pengajaran di sekolah disebabkan oleh kurangnya pemahaman kepala sekolah terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Sebagai komponen penting organisasi sekolah, kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya dapat berperan sebagai administrator, supervisor dan pemimpin pendidikan. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Seperti dijelaskan oleh Tahalele (Soetopo, 2012: 229):

Bahwa pada hakikatnya tugas dan tanggung jawab seorang kepala sekolah sangat berat. Walaupun ia telah membagi-bagi tugas dan tanggung jawab itu kepada pembantu-pembantunya dan bagian-bagian lain sebagai sejumlah komponen kegiatan yang ada di sekolahnya, ia akan tetap menjadi orang yang pertama dalam memikul beban tanggung jawab untuk menyelamatkan anak-anak didiknya sampai pada tujuannya.

Ungkapan Tahalele tersebut menunjukan betapa penting dan beratnya posisi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Ia harus mampu membagi-bagikan tugas kepada bawahan dan menjadi orang pertama yang mempertanggungjawabkan keberhasilan sekolahnya dalam mencapai tujuan.

Seorang kepala sekolah harus menjalankan kepemimpinannya secara efektif agar bisa mempengaruhi bawahannya. Suatu kepemimpinan dikatakan efektif dalam mempengaruhi bawahannya apabila gaya yang diterapkan pemimpin mampu memberikan rasa nyaman bagi bawahannya dalam menjalankan tugas, sehingga para bawahan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah akan dilaksanakan dengan senang hati tanpa paksaan. Oleh karena itu keberhasilan suatu sekolah sangat ditentukan oleh adanya kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mendorong dan mengarahkan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga dalam bidang pendidikan, kepemimpinan mengandung arti kemampuan atau daya untuk menggerakkan pelaksana pendidikan agar tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Dalam mengelola organisasi sekolah, seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memerlukan suatu gaya dalam memimpin yang sesuai dengan lingkungan, karakteristik atau budaya organisasi sekolah itu sendiri yang dikenal dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan mempengaruhi terhadap perilaku bawahan dan terciptanya suasana iklim kerja, apakah itu mengarah kepada hal yang positif ataupun sebaliknya.

Berkaitan dengan gaya kepemimpinan Ronald Lippitt dan Ralph K. White (Sutarto, 2012: 67) membagi tiga macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan bebas (*Laissez-faire).*

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Gaya kepemimpinan bebas (*Laissez-faire*) adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

Pada dasarnya setiap pimpinan melakukan gaya yang berbeda, hanya pada suatu saat tertentu pemimpin harus mampu mengambil gaya kepemmpinan yang paling tepat dengan kondisi yang terjadi, agar kepemimpinan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada keadaan tertentu gaya yang satu lebih menonjol lainnya, dan ini tergantung pada bawahan yang dihadapi serta pada tingkat kedewasaan mana bawahan itu berada.

Keberhasilan pendidikan di sekolah tidak hanya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan tetapi ditentukan juga oleh kualitas guru yang mengajar. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik tanpa guru maka aktivitas di sekolah tidak dapat berjalan dengan baik. Peran guru memang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan untuk menghasilkan *output* pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, guru dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Menurut Supardi (2014: 54) Kinerja guru merupakan “kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik”. Sedangkan menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan dosen:

Kinerja guru dapat ditunjukan dari seberapa besar kompotensi-kompotensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Kompotensi-kompotensi tersebut meliputi kompotensi pedagogik, kompotensi kepribadian, kompotensi sosial dan kompotensi profesional.

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksankan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin baik/tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah. Menurut Sedarmayanti (Supardi, 2014: 58) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: “Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi”.

Adapun aspek yang dinilai pada penilaian kinerja guru mengacu kepada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang meliputi: (a) kompetensi pedagogik; (b) kompotensi kepribadian; (c) kompotensi sosial dan (d) kompotensi profesional.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 13 Februari 2016 di SMK Negeri 1 Enrekang Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang menunjukan bahwa kepala sekolah dalam memimpin bawahannya masih bersikap acuh tak acuh kepada guru hal ini dibuktikan dengan kepala sekolah kurang membantu guru yang menemui kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah kurang memberikan motivasi kepada guru dan kepala sekolah kurang memberikan arahan terhadap pekerjaan yang harus dikerjakan oleh guru. Sementara itu dari segi kinerja guru menunjukan bahwa masih ada sebagian guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jadwal pergantian jam pelajaran, masih ada sebagian guru yang cenderung menggunakan metode ceramah dalam menyampaikan materi pelajaran kepada siswa dan juga minimnya ketersedian buku pelajaran merupakan salah satu faktor belum optimalnya kinerja guru.

Mulyasa (2015: 56) mengungkapkan bahwa:

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidak sebagian ditentukan oleh kualitas pimpinannya. Berhasil atau tidaknya kepala sekolah dalam mengelolah sekolah tidak terlepas dari kinerja guru dalam mengajar. Jadi dapat dikatakan bahwa kurang tepatnya gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah akan berdampak pada rendahnya kinerja guru dan begitupun sebaliknya.

Permasalahan serupa juga dikemukakan dan diperkuat oleh penelitian terdahulu yang meneliti mengenai hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru yaitu: 1) Oktafiani, A. (2011) yang berjudul hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan etos kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Cibinong. Hasil penelitiannya menunjukan bahwa terdapat hubungan yang cukup antara kedua variabel tersebut. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan di MAN Cibinong maka semakin baik pula etos kerja gurunya; 2) Imrani, Z. R. 2012. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Darul Huda Banturejo Sukoharjo Ngaglik Sleman Yogyakarta. Hasil Penelitiannya menunjukan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan urain latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang”.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran gaya kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang?
2. Bagaimanakah gambaran kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang?
3. Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang?
4. **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan kepala Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang
2. Untuk mengetahui gambaran kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Alla Kabupaten Enrekang.
4. **Manfaat Penelitian**
   1. Secara Teoritis
      * + 1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru
          2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi kajian tentang hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru
   2. Secara Praktis
      * + 1. Bagi Sekolah

Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kualitas sekolahnya, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru serta mempertahankan gaya kepemimpinannya apabila sudah efektif diterapkan di sekolah tersebut dan memperbaiki bila dianggap kurang efektif.

* + - * 1. Bagi Peneliti

Memberi pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti setelah melakukan penelitian ini. Serta sebagai bekal buat peneliti, saat sudah menjadi guru atau kepala sekolah nantinya sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidik.