

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah dituntut memiliki kemampuan kepemimpinan standar sebagaimana diamanahkan dalam Permendiknas No 13 tahun 2007. Dalam usaha mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan memiliki korelasi dengan tujuan menyejahterakan masyarakat. Untuk itu, kepala dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah baik itu prestasi akademis dan non akademis, dibutuhkan kompetensi kepala sekolah yang sangat mumpuni. Dengan kompetensi tersebut apa yang diinginkan oleh masyarakat dan orangtua murid yakni tercapainya keberhasilan pendidikan di sekolah dapat terwujud, sehingga sekolah dengan apa yang dimiliki dapat berjalan dari berbagai bidang.

Salah satu faktor penting yang menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan dan keefektifan sekolah ialah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan bukan hanya mengambil inisiatif, tetapi juga mengandung makna kemampuan manajerial, yaitu kemampuan mengatur dan menempatkan sesuatu sesuai dengan tempatnya. Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah.

Sebagai seorang manajer, Kegiatan lembaga pendidikan sekolah di samping diatur oleh pemerintah, sesungguhnya sebagian besar ditentukan oleh aktivitas kepala sekolahnya. Manajer adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mencapai hasil tertentu melalui tindakan orang lain yang berada dibawah tanggung jawabnya. Sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui

kerjasama atau kooperatif, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah kepala sekolah harus mempunyai empat kompetensi dan ketrampilan utama dalam menajerial organisasi, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat menggambarkan berbagai situasi dan tindakan yang mengilustrasikan kualitas kepemimpinan yang positif. Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seorang individu, yang disebut pemimpin, memberikan arahan, inspirasi, dan pengarahan kepada orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Bentuk deskriptif tentang kepemimpinan dapat mencakup berbagai aspek, seperti karakteristik, gaya kepemimpinan, dan dampaknya terhadap orang dan organisasi. Kepemimpinan, pada intinya, mencerminkan sejumlah karakteristik yang membedakan seorang pemimpin dari individu lainnya. Pemimpin yang efektif sering kali memiliki visi yang jelas, Pemimpin memiliki visi yang jelas tentang tujuan yang ingin dicapai dan mampu mengkomunikasikan visi tersebut kepada orang lain. Visi sekolah adalah pernyataan yang mencerminkan gambaran masa depan yang diinginkan oleh sekolah. Visi ini memberikan pandangan jangka panjang tentang tujuan dan nilai-nilai yang ingin dicapai oleh sekolah tersebut. Visi sekolah menetapkan arah dan memberikan inspirasi bagi seluruh komunitas sekolah, termasuk siswa, guru, staf, dan orang tua. Visi yang baik membimbing pengambilan keputusan dan tindakan, menciptakan identitas sekolah yang kuat, dan memberikan landasan untuk kebijakan dan program-program

pendidikan. visi ini memberikan pandangan holistik tentang apa yang diinginkan oleh sekolah dalam jangka panjang dan mencerminkan komitmen terhadap pengembangan siswa secara menyeluruh, baik secara akademis maupun karakter. Dengan memiliki visi yang jelas, sekolah dapat membimbing semua pemangku kepentingan menuju pencapaian tujuan bersama dan merancang strategi untuk mencapainya.

Keterampilan melakukan perencanaan Kepala sekolah harus mampu melakukan proses perencanaan, baik perencanaan jangka pendek, menengah, maupun perencanaan jangka panjang. Perencanaan jangka pendek adalah perencanaan yang dibuat untuk kepentingan jangka pendek, misalnya untuk satu bulan hingga satu tahun ajaran. Perencanaan jangka menengah adalah perencanaan untuk pekerjaan yang memerlukan waktu 2-5 tahun, sedangkan perencanaan jangka panjang meliputi perencanaan sekitar 5-10 tahun. Keterampilan melakukan pengorganisasian lembaga pendidikan mempunyai sumberdaya yang cukup besar mulai sumberdaya manusia yang terdiri dari guru, karyawan, dan siswa, sumberdaya keuangan, hingga fisik mulai dari gedung serta sarana dan prasarana yang dimiliki. Salah satu masalah yang sering melanda lembaga pendidikan adalah keterbatasan sumberdaya. Kepala sekolah harus mampu menggunakan dan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia dengan sebaik-baiknya. Walaupun terbatas, namun sumberdaya yang dimiliki adalah modal awal dalam melakukan pekerjaan. Karena itulah, seni mengola sumberdaya menjadi ketrampilan manajerial yang tidak bisa ditinggalkan.

Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Tahapan ini mengisyaratkan kepala sekolah membangun prosedur operasional lembaga pendidikan, memberi contoh bagaimana bekerja, membangun motivasi dan kerjasama, serta selalu melakukan koordinasi dengan berbagai elemen pendidikan. Tidak ada gunanya perencanaan yang baik jika dalam implementasinya tidak dilakukan secara sungguh-sungguh dan professional. Kepala sekolah harus mampu melakukan tugas-tugas pengawasan dan pengendalian. Pengawasan (supervisi) ini meliputi *supervise* manajemen dan juga supervisi dalam bidang pengajaran. Supervisi manajemen artinya melakukan pengawasan dalam bidang pengembangan keterampilan dan kompetensi administrasi dan kelembagaan, sementara supervisi pengajaran adalah melakukan pengawasan dan kendali terhadap tugas-tugas serta kemampuan tenaga pendidik sebagai seorang guru. Karenanya kepala sekolah juga harus mempunyai kompetensi dan keterampilan professional sebagai guru, sehingga ia mampu memberikan supervisi yang baik kepada bawahannya.

Dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang mempunyai kualitas dalam hal memimpin dan peran sosial dapat membawa arah sekolah sesuai dengan tujuan dari pendidikan itu sendiri. Para kepala sekolah untuk menyelesaikan permasalahan manajerial di sekolahnya melalui penguasaan kompetensi manajerial. Bila penyelesaian masalah di sekolah dibiasakan dengan menggunakan kemampuan manajerial yang dimiliki oleh kepala sekolah, niscaya akan berimplikasi pada peningkatan kualitas sekolah.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab kepemimpinan di bidang pengajaran, pengembangan kurikulum, manajemen siswa, manajemen sumber daya manusia, hubungan masyarakat, manajemen fasilitas sekolah, serta fasilitas dan organisasi sekolah. Kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan dalam penguatan masyarakat dan lingkungan sekitar. Kita harus memperhatikan apa yang terjadi pada siswa di sekolah dan apa yang orang tua dan masyarakat pikirkan tentang sekolah. Pimpinan sekolah mempunyai tugas untuk terus berupaya mendorong dan mengembangkan hubungan kerja yang baik antara sekolah dan masyarakat dalam rangka membangun sekolah yang efektif dan efisien.

Hubungan yang harmonis tersebut dilandasi oleh adanya saling pengertian antara sekolah, orang tua, masyarakat dan lembaga pendidikan, saling mendukung antara sekolah dan masyarakat yang mengetahui manfaat dan pentingnya peran masing-masing, serta mengarah pada kerjasama yang lebih erat antar pemangku kepentingan yang berbeda. Mereka merasakan tanggung jawab bersama atas keberhasilan sekolah.

Pendidikan yang berwujud dalam bentuk lembaga atau instansi sekolah dapat dianggap sebagai pranata sosial yang di dalamnya berlangsung interaksi antara pendidik dan peserta didik sehingga mewujudkan suatu sistem nilai atau keyakinan, dan juga norma maupun kebiasaan yang di pegang bersama. Pendidikan sendiri adalah suatu proses budaya. Masalah yang terjadi saat ini adalah nilai-nilai yang mana yang seharusnya dikembangkan atau dibudayakan dalam proses pendidikan yang berbasis mutu itu. Dengan demikian sekolah

menjadi tempat dalam mensosialisasikan nilai-nilai budaya yang tidak hanya terbatas pada nilai-nilai keilmuan saja, melainkan semua nilai-nilai kehidupan yang memungkinkan mampu mewujudkan manusia yang berbudaya

Bentuk budaya sekolah secara intrinsik muncul sebagai suatu fenomena yang unik dan menarik, karena pandangan sikap, perilaku yang hidup dan berkembang dalam sekolah pada dasarnya mencerminkan kepercayaan dan keyakinan yang mendalam dan khas dari warga sekolah. Dalam kaitannya dengan budaya organisasi atau institusi, ada pertanyaan awal yang substansial, yaitu apa makna budaya organisasi tersebut, Robbins (2002) dalam kajiannya mengenai budaya organisasi mengemukakan bahwa tampaknya ada kesepakatan yang luas bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Zamroni (2003:149) mengatakan bahwa kebiasaan-kebiasaan, nilai-nilai, norma, ritual, mitos yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah disebut budaya sekolah. Budaya sekolah dipegang bersama oleh kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan siswa sebagai dasar mereka dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul di sekolah. Sekolah menjadi wadah utama dalam transmisi kultural antar generasi.

Sebuah Budaya sekolah merujuk pada norma-norma, nilai-nilai, keyakinan, dan praktik praktik yang dianut dan diwariskan di dalam suatu lembaga pendidikan. Budaya sekolah menciptakan identitas dan karakteristik

unik yang membentuk pengalaman belajar dan kerja di dalamnya. Berikut adalah narasi tentang budaya sekolah

Di sekolah budaya yang mendukung dan inklusif membenteng melalui koridor-koridor dan ruang-ruang kelas. Saat memasuki sekolah, setiap orang merasakan suasana hangat dan ramah, menciptakan perasaan selamat dan nyaman bagi siswa, guru, staf, dan orang tua. Ini adalah tempat di mana setiap individu dihargai dan diakui. Di pagi hari, ketika siswa tiba di sekolah, terdengar senyuman dan sapaan hangat dari para guru dan staf yang berdiri di pintu gerbang. Tradisi menyambut setiap siswa dengan penuh antusiasme menjadi ciri khas budaya sekolah ini. Inilah awal dari hari penuh pembelajaran yang mendalam dan penuh makna.

Di dalam kelas, budaya belajar yang kolaboratif dan inklusif menjadi landasan pengajaran. Guru tidak hanya sebagai pemberi informasi, tetapi juga fasilitator pembelajaran yang menggali minat dan bakat setiap siswa. Dalam budaya ini, keberagaman dihargai, dan setiap siswa diberi ruang untuk bersuara dan berkontribusi. Budaya sekolah ini juga dikenal dengan fokusnya pada pengembangan karakter dan nilai-nilai moral. Setiap bulan, ada kegiatan khusus yang didedikasikan untuk membahas nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, dan kerja sama. Inilah upaya sekolah untuk membentuk pribadi yang tidak hanya cerdas secara akademis tetapi juga etis. Selain dari aspek akademis, kehidupan ekstrakurikuler memainkan peran penting dalam budaya sekolah ini. Ada beragam klub dan organisasi yang mencerminkan minat dan bakat siswa.

Sebuah panggung terbuka dan studio seni yang dinamis menjadi tempat di mana kreativitas diberdayakan dan dihargai.

Budaya sekolah menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional guru. Program pelatihan dan kolaborasi antar guru sangat didorong untuk memastikan bahwa setiap pengajar selalu mengikuti perkembangan terbaru dalam pendidikan. Komunikasi terbuka adalah pilar penting dalam budaya sekolah ini. Pertemuan rutin antara guru dan orang tua, buletin sekolah, dan platform daring menjadi saluran komunikasi yang membangun jembatan antara rumah dan sekolah. Transparansi adalah kunci, dan setiap informasi yang relevan dengan perkembangan siswa dibagikan dengan tulus. Dengan begitu, budaya sekolah ini menciptakan atmosfer yang tidak hanya mendukung pertumbuhan akademis tetapi juga membangun hubungan antarindividu yang erat dan mendorong setiap anggota komunitasnya untuk menjadi versi terbaik dari diri mereka sendiri. Inilah warisan yang diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya, menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkesinambungan dan bermakna. Pengertian budaya sekolah telah disampaikan oleh Zamroni, yaitu pola nilai-nilai, tradisi-tradisi, prinsip-prinsip, dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, serta dikembangkan di sekolah dalam jangka waktu lama hingga menjadi pegangan dan diyakini seluruh warga di sekolah tersebut, sehingga memunculkan sikap dan perilaku seluruh warga sekolah. Sementara itu, warga sekolah didefinisikan dari UU nomor 20 tahun 2023 tentang Sistem Pendidikan Nasional, adalah peserta didik, pendidik, kepala sekolah, dan

komite sekolah. Lebih lanjut, budaya sekolah menurut Deal dan Peterson diartikan sebagai sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan sehari-hari, dan simbol-simbol yang dipraktikkan kepala sekolah, pendidik, petugas kependidikan, peserta didik, dan masyarakat sekitar sekolah.

Guru memegang posisi dan peranan yang sangat penting dan strategis dalam keseluruhan upaya penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Guru adalah ujung tombak utama dari keseluruhan sistem pendidikan dan oleh karena itu harus diberikan perhatian utama terhadap keseluruhan sistem pendidikan. Upaya peningkatan kinerja guru dari segi profesionalisme sebagai tenaga pendidik mutlak diperlukan. Menyikapi pentingnya kinerja guru, pemerintah telah mengesahkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Hadirnya Undang-undang Guru dan Dosen tentunya memiliki alasan yang kuat, sebab keberadaan guru yang berkualitas dan berdedikasi tinggi merupakan langkah penting untuk meningkatkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, upaya perbaikan peningkatan mutu pendidikan tidak dapat memberikan kontribusi yang berarti tanpa dukungan guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari guru. Sebagai tenaga profesional, guru mempunyai kedudukan sebagai agen pembelajaran dalam perspektif peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Dalam hal ini guru dituntut memiliki kinerja dan kemampuan yang hebat. Diharapkan semakin baik kemampuan guru maka semakin baik pula kinerja belajar guru, dan pada akhirnya dihasilkannya pendidikan yang bermutu. Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat

tercapainya visi di suatu sekolah. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus.

Upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan sekolah yang tidak pernah berakhir. Bicara mengenai peningkatan kinerja, perlu adanya strategi yang mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Proses peningkatan kinerja tersebut dapat dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu; meningkatkan prestasi bawahan, meningkatkan kebiasaan kerja, melakukan tindak lanjut yang efektif, melakukan tindakan disiplin yang efektif, dan memelihara prestasi yang meningkat. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di UPT Satuan Pendidikan Guslah III Kecamatan Kraton Pasuruan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan Guslah III Kecamatan Kraton Pasuruan?
2. Apakah ada Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan Guslah III Kecamatan Kraton Pasuruan?

3. Apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Mutu Sekolah Terhadap Kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan Guslah III Kecamatan Kraton Pasuruan?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan Guslah III Kecamatan Kraton Pasuruan.
2. Mengetahui Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan Guslah III Kecamatan Kraton Pasuruan.
3. Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Mutu Sekolah Terhadap Kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan Guslah III Kecamatan Kraton Pasuruan.

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara teoretis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi kajian dan pengembangan teori tentang Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan Guslah III Kecamatan Kraton Pasuruan.
 - b. Sebagai pengembangan keilmuan akademik dibidang pendidikan, khususnya pembahasan tentang. Manajerial Kepala Sekolah dan

Budaya Sekolah Terhadap Kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan
Guslah III Kecamatan Kraton Pasuruan.

2. Secara praktis

- a. Bagi para pimpinan lembaga pendidikan penelitian ini dapat dijadikan kontribusi teoritis dan praktis khususnya dalam pendidikan yang difokuskan pada Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Mutu Sekolah Terhadap Kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan Guslah III Kecamatan Kraton Pasuruan.
- b. Bagi para praktisi dan pemerhati pendidikan khususnya para praktisi pendidikan dimana penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi tentang Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan Guslah III Kecamatan Kraton Pasuruan.
- c. Bagi para pendidik dan guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan teoritis, dan juga referensi dalam memahami Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja guru di UPT Satuan Pendidikan Guslah III Kecamatan Kraton Pasuruan.