

# 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 (PP No. 19 Tahun 2005), 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, pesuruh) harus ditingkatkan.

Pemimpin suatu negara, maupun pemimpin suatu organisasi diyakini memerlukan persyaratan-persyaratan tertentu di antara persyaratan tersebut adalah harus mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang yang ada dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin mampu memberikan pengaruh mana kala dia mempunyai kompetensi yang mumpuni baik berdasarkan segi pengetahuan, berdasarkan kepekaan hati dan perasaan maupun berdasarkan segi ketrampilannya. Beberapa persyaratan yang telah disebutkan di atas kadang kala belum dipahami dan belum dimiliki oleh seorang pemimpin oleh karenanya banyak ditemukan pada beberapa lembaga baik lembaga umum maupun lembaga pendidikan pada prakteknya seorang pemimpin belum mampu memberikan pengaruh terhadap orang-orang yang dipimpinnya. Sehingga seandainya itu terjadi pada lembaga pendidikan dapat dibayangkan dampak pengiring yang ditimbulkan, karena di dalam lembaga pendidikan adalah suatu lembaga yang bersifat kolegial dimana bagaikan sebuah sistem antara bagian yang satu dengan bagian yang lain saling berkaitan maka diyakini bila seorang pemimpin lembaga pendidikan

dalam hal ini adalah seorang kepala sekolah apabila di dalam melaksanakan tugasnya belum satu persepsi dengan para gurunya, dengan staf administrasi serta staf-staf yang lainnya maka diprediksikan sekolah tersebut tidak akan bisa berjalan secara optimal dan pada akhirnya hasil yang dicapai belum maksimal.

Tenaga pendidik dalam hal ini guru adalah menjadi ujung tombak dan merupakan garda terdepan dalam suatu sekolah oleh karenanya agar supaya kinerjanya tinggi maka seorang guru harus mempunyai 4 kompetensi yang tinggi dimana antara kompetensi yang satu dengan yang lainnya haruslah linier dalam arti antara kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, kompetensi paedagogik dan kompetensi profesional keempatnya harus seimbang serta antara satu dengan yang lain saling mengisi, saling melengkapi dan saling menyempurnakan dan keempatnya menjadi satu kesatuan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru sehingga 4 kompetensi tersebut sebagai prasyarat seorang guru menjadi seorang pendidik yang profesional dimana di dalam mengemban tugasnya dilandasi oleh rasa tanggung jawab serta komitmen yang tinggi.

Suatu pekerjaan yang dilakukan sesuai bidang keahlian yang dimiliki dan bidang keahlian tersebut melalui proses yang ditempuh relatif lama melalui lembaga resmi dalam kurun waktu relatif lama dan mendapatkan sertifikat atau ijazah yang ditempuh yang didapatkan melalui proses yang relatif lama dan bidang keahlian tersebut dikerjakan dengan komitmen yang tinggi serta mengikut kaidah-kaidah yang dipersyaratkan yang disebut dengan profesional.

Profesional adalah guru yang mempunyai seperangkat kompetensi yang dimiliki serta kompetensi tersebut diimplementasikan dalam bidang kerjanya dengan sungguh-sungguh serta penuh dedikasi dan penuh tanggung jawab serta menjunjung tinggi kode etik guru yang menjadi landasan di dalam melaksanakan darma baktinya kepada pangkuan ibu pertiwi. Seorang guru yang bekerja secara profesional harus dan wajib memiliki seperangkat kompetensi minimal seorang guru harus memiliki serta mampu mengembangkan lima kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kemampuan yang dimaksud (1). pemahaman terhadap perangkat kurikulum; (2). pemahaman dan mampu mengimplementasikan bahan ajar (3). memahami serta mampu menerapkan metode yang tepat; (4). komitmen tinggi terhadap tugas; (5). memiliki disiplin yang tinggi.

Kepemimpinan melekat dengan jiwa dan kepribadian yang dimiliki oleh seorang pemimpin karena pada hakikatnya kepemimpinan adalah suatu kemampuan kharismatik di mana dalam diri pemimpin tersebut untuk melakukan tindakan untuk menggerakkan, menginspirasi, mempengaruhi terhadap orang-orang yang dipimpin untuk mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, untuk mewujudkan terhadap visi dan misi yang telah disusun serta yang dijadikan acuan yang akan diwujudkan oleh seorang pemimpin. Atas dasar itu maka seorang pemimpin haruslah dilahirkan untuk memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan orang-orang pada umumnya, karena selain memiliki jiwa patriotisme yang tinggi, pemimpin juga harus memiliki jiwa untuk memberikan perlindungan terhadap orang-orang yang dipimpin baik dari segi jasmani maupun dari segi rohani agar supaya orang-orang yang di bawah kepemimpinannya merasakan ketenangan yang hakiki baik ketenangan yang dirasakan secara jasmani maupun rohani, baik ketenangan secara material maupun ketenangan yang dirasakan oleh orang-orang yang dipimpin secara non-material.

Kepala Sekolah merupakan pemimpin pada sebuah institusi pendidikan, tugas Kepala sekolah tidak hanya sekedar mengatur, tetapi juga berperan sebagai motivator kepada warga sekolah. Oleh sebab itu, hubungan kepala sekolah dengan warga sekolah harus dijaga dengan komunikasi yang baik (Mutmainah, 2016). Kinerja tenaga pendidik adalah akumulasi dari hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang guru atau tenaga pendidik yang merupakan hasil implementasi kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru atau tenaga pendidik yang saat itu dapat teramati, dapat dirasakan dan terukur, sehingga seseorang akan dapat memberikan predikat kepada seseorang tersebut apakah berkinerja rendah atau berkinerja tinggi, dengan demikian ukuran kinerja benar-benar dapat terukur baik secara kuantitasnya maupun secara kualitasnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan di atas sebagai mana penelitian yang dilakukan oleh Mutmainah (2016) penulis yang sekaligus juga seorang pendidik pada yayasan sekolah Beacon academy Kelapa Gading, Jakarta Utara didorong rasa ingin tahu serta rasa kepedulian yang tinggi terhadap yayasan maka penulis melakukan observasi atau pengamatan serta mengadakan wawancara terhadap pihak-pihak terkait dalam hal ini terhadap yayasan, terhadap kepala sekolah, dan juga terhadap guru untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah,

profesionalisme guru terhadap kinerja adapun beberapa komponen yang dijadikan sasaran observasi atau pengamatan serta wawancara antara lain jiwa kepemimpinan kepala sekolah, perangkat pembelajaran patut diduga bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, selain itu disinyalir terdapat pengaruh antara profesionalisme guru terhadap kinerjanya berdasarkan observasi, dan wawancara didapatkan informasi bahwa ada permasalahan pada yayasan tersebut yang dapat disimpulkan bahwa kinerja pada yayasan tersebut tergolong belum tinggi yang disebabkan oleh berbagai faktor.

Saat ini kinerja Guru Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading, Jakarta Utara belum optimal. Hal ini diakibatkan kurangnya semangat entrepreneur untuk mengaplikasikan keahlian yang dapat dilihat dari pelatihan yang dimiliki Guru Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading, Jakarta Utara serta diakibatkan oleh pola kepemimpinan yang dianut dan kemampuan kerja guru Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading, Jakarta Utara. Hal ini lah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti dan menelaah lebih lanjut terhadap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme terhadap kinerja guru pada Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading, Jakarta Utara.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka terkait rendahnya kinerja guru dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan kepala sekolah yang rendah.
- b. Kepemimpinan kepala sekolah yang tidak disiplin.
- c. Kepemimpinan kepala sekolah yang tidak tegas dalam pengambilan keputusan.
- d. Profesional guru rendah terhadap tugas yang diberikan.
- e. Kemampuan guru rendah dalam menggunakan metode pembelajaran.
- f. Kompetensi yang dimiliki guru rendah dalam memahami perangkat kurikulum.
- g. Profesional guru masih dirasa belum maksimal.
- h. Kompetensi yang dimiliki oleh guru belum memadai.
- i. Kompetensi yang dimiliki guru bervariasi.
- j. Kompetensi yang dimiliki guru sangat monoton dalam pembelajaran.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka penelitian ini di batasi profesionalisme guru terhadap kinerja guru di Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading, Jakarta Utara.

### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka pertanyaan penelitian yang dapat di ajukan adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading, Jakarta Utara?
2. Seberapa besar pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru pada Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading, Jakarta Utara?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme terhadap kinerja guru pada Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading, Jakarta Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading Jakarta Utara.
2. Menganalisis besarnya pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading Jakarta Utara.
3. Menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme terhadap kinerja guru Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading Jakarta Utara.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan teori,

minimal menguji teori-teori manajemen pendidikan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru pada Sekolah Beacon Academy di Kelapa Gading Jakarta Utara.

2. Manfaat Praktis. Secara praktis, manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:
  - a. Bagi Dinas Pendidikan, khususnya UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dalam membina guru dan kepala sekolah di wilayah Kelapa Gading.
  - b. Dapat memberi motivasi bagi guru sekolah agar supaya meningkatkan mutu pendidikan dapat tercapai.