

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Menyiapkan tenaga kerja berkualitas menjadi isu yang sangat penting dan mendasar dalam era globalisasi. Sekolah, sebagai institusi pendidikan resmi, memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia generasi mendatang. Proses pembelajaran merupakan kegiatan inti sekolah sebagai bentuk utama layanan pendidikan kepada masyarakat. Masyarakat memiliki akses semua pelayanan pendidikan mulai dari pendidikan dasar, menengah, hingga perguruan tinggi. Untuk mencapai target pendidikan tersebut, semua layanan pendidikan memerlukan guru yang memiliki kompetensi yang baik.

Pendidikan memegang peran yang krusial dalam menciptakan individu yang berkualitas. Ini adalah salah satu fondasi utama yang sangat penting untuk mencapai kemajuan, kesejahteraan, dan kebahagiaan sesuai dengan aspirasi hidup seseorang. Pendidikan adalah kebutuhan esensial dalam kehidupan manusia yang harus dipenuhi sepanjang perjalanan hidup mereka. Tanpa adanya pendidikan, sangat sulit bagi suatu kelompok manusia untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan visi mereka untuk masa depan yang lebih baik.

Salah satu tantangan dalam bidang pendidikan di Indonesia adalah kurangnya standar mutu yang tinggi. Guru, sebagai pilar utama dalam memperbaiki kualitas pendidikan, memiliki peranan yang sangat penting. Jika kita melihat dengan lebih teliti, kita dapat menilai kualitas seorang guru dari kinerjanya yang mencerminkan tinggi rendahnya mutu tersebut. Prestasi atau hasil kerja seorang guru terkait dengan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, melatih, membimbing, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Dalam konteks ini, guru memiliki peran penting dalam memberikan pengajaran yang modern kepada siswa. Pendekatan yang memandang siswa sebagai individu dan memberikan pelayanan optimal merupakan hal yang ditekankan oleh (Oemar Hamalik 2015:59).

Guru merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah disebutkan sebelumnya. Peran guru dalam konteks ini menjadi elemen penting, kuat, dan strategis melalui kontribusinya. Keberadaan guru sebagai komponen utama tenaga pendidikan memiliki peran yang strategis dalam menjalankan seluruh kegiatan di lembaga pendidikan. Kinerja guru memiliki peranan yang sangat signifikan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Meskipun fasilitas yang ada di sekolah mungkin sangat baik, namun tanpa adanya kinerja guru yang baik dan berkualitas, proses pembelajaran tidak akan berjalan secara optimal. Oleh karena itu, memiliki guru yang kompeten akan

meningkatkan kemungkinan lembaga pendidikan tersebut mencapai kemajuan sebagaimana yang diharapkan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru dalam mengelola lembaga pendidikan adalah kepemimpinan. Lembaga ini bertanggung jawab untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan siap menghadapi tantangan baik secara lokal maupun global melalui pendidikan yang diberikan di dalamnya. Pemimpin pendidikan dalam hal ini adalah kepala sekolah, yang memiliki peran penting dalam menentukan nasib sekolah tersebut. Kepemimpinan melibatkan hubungan antara pemimpin dan pengikut, di mana pengaruh dari pemimpin memengaruhi ketaatan dan kepatuhan para pengikut karena adanya kewibawaan pemimpin tersebut. Para pengikut akan terpengaruh oleh kekuatan yang dimiliki oleh pemimpin mereka, dan secara alami merasa taat kepada pemimpin.

Menurut Feriyanto (2015:92), terdapat tiga jenis kepemimpinan yang ada, sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter/*Authoritarian*

Gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

## 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis/*Democratic*

Gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

## 3. Gaya Kepemimpinan Bebas/*Laissez Faire*

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Dalam konteks kepemimpinan demokratis, pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Cara-cara pelaksanaan kegiatan ditentukan secara partisipatif antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan demokratis melihat perannya sebagai koordinator dan integrator dalam organisasi dengan berbagai unsur dan komponen yang ada. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana meningkatkan kinerja guru agar dapat mendukung pencapaian tujuan. Peningkatan kinerja berkaitan erat dengan motivasi guru, pengawasan yang dilakukan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Hal ini bertujuan agar para guru dapat bekerja secara optimal dan mendukung pencapaian

tujuan lembaga pendidikan.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut sangat terkait dengan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah dalam mengelola lembaga pendidikan. Jika kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, ia dapat memberikan pengaruh positif bagi para guru dan karyawan, mengingat bahwa tujuan sekolah tidak dapat dicapai tanpa upaya maksimal dari semua pihak yang terlibat. Oleh karena itu, jika sebaliknya, gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak tepat, kerjasama di dalam lembaga pendidikan tidak akan berjalan secara optimal, yang dapat menyebabkan kinerja guru menjadi kurang memuaskan.

Menurut Daryanto (2013:34), kepala sekolah memiliki beberapa fungsi kepemimpinan yang perlu dilakukan dengan baik untuk mencapai kesuksesan sekolah. Fungsi-fungsi tersebut, yaitu:

1. Menciptakan suasana persaudaraan.
2. Membantu kelompok mengorganisasikan diri.
3. Membantu kelompok menetapkan prosedur kerja.
4. Bertanggung jawab mengambil keputusan bersama.
5. Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan pengajaran yang berupa perbaikan program dan kegiatan pendidikan pengajaran untuk dapat menciptakan situasi belajar mengajar.
6. Bertanggung jawab mempertahankan eksistensi organisasi.

Agar dapat mengsucceskan sekolah maka kepala sekolah harus mampu menjalankan seluruh fungsinya dengan baik. Salah satu jenis kepemimpinan yang diterapkan dalam konteks pendidikan adalah kepemimpinan demokratis. Tipe kepemimpinan ini dianggap sebagai bentuk ideal dan yang paling optimal, terutama dalam konteks pendidikan. Dalam pandangan Daryanto, kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan yang paling signifikan dalam sebuah organisasi, terutama di lembaga pendidikan.

Dalam tipe kepemimpinan demokratis, terlihat adanya usaha untuk memanfaatkan potensi setiap orang yang dipimpin. Setiap anggota organisasi diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang ada. Selain itu, dalam pengambilan keputusan dalam tipe kepemimpinan ini, musyawarah menjadi sangat penting. Dalam pelaksanaan setiap keputusan, tidak ada anggota yang merasa terbebani atau terpaksa. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang ideal dalam menjalankan lembaga pendidikan.

Kepemimpinan demokratis adalah bentuk kepemimpinan di mana pemimpin menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan berupaya bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Seorang kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis memiliki sikap terbuka, memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan pendapat, berkontribusi dalam perencanaan program,

dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah demokratis menyadari pentingnya koordinasi pekerjaan dengan tanggung jawab dan kerjasama antara semua anggota tim. Ketika terjadi kesalahan, seorang pemimpin demokratis akan mendampingi bawahan yang melakukan kesalahan tersebut bukan untuk menghukum, tetapi untuk membantu memperbaikinya sehingga bawahan dapat belajar dari kesalahan tersebut dan menjadi lebih bertanggung jawab sebagai anggota atau tenaga pendidik.

Demikian pula dengan Yayasan PESAT Birrul Walidain, sekolah-sekolah yang berada di bawah naungan yayasan tersebut selalu konsisten dalam memberikan pendidikan terbaik kepada para siswanya. Terdapat tiga unit sekolah yang dijalankan oleh Yayasan PESAT Birrul Walidain, yaitu SMP PESAT Rising STAR, SMA PESAT School Of Talent, dan SMK PESAT IT XPro.

1. SMP PESAT Rising STAR adalah salah satu sekolah swasta terkemuka di Kota Bogor yang secara konsisten menerapkan pendekatan pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif, efektif, dan menyenangkan. Dukungan peralatan ITC (*Information and Technologies Communication*) memungkinkan kegiatan pembelajaran menjadi lebih menarik dengan berbasis pada pendekatan "*Contextual Teaching and Learning*".

2. SMA PESAT School Of Talent adalah sebuah sekolah swasta yang memiliki standar kualitas tinggi. Sekolah ini memiliki pemahaman yang baik terhadap potensi setiap siswa dalam menentukan minat dan bakat mereka, serta didukung oleh fasilitas yang lengkap. Tujuan utama SMA PESAT School Of Talent adalah untuk mengarahkan siswa sesuai dengan minat dan kemampuan mereka untuk melanjutkan studi lebih lanjut.
3. SMK PESAT IT XPro menyajikan kurikulum yang dirancang dengan fokus pada kreativitas yang lebih banyak daripada teori, dengan tujuan agar peserta didik dapat memperoleh sertifikasi yang diakui oleh dunia industri dan diterima di perguruan tinggi bergengsi. Di SMK PESAT IT XPro, siswa diarahkan untuk menjadi ahli IT dan profesional. Proses pembelajaran dilakukan dengan menerapkan pendekatan kontekstual yang mengakomodasi kebutuhan keterampilan abad ke-21, seperti berpikir kritis, kolaboratif, kreatif, dan komunikatif.

Dengan demikian, siswa dapat menguasai kompetensi sesuai dengan tuntutan zaman dan kebutuhan industri. Selain itu, sekolah ini juga menekankan pada program keagamaan yang mengedepankan penerapan akhlak mulia demi mewujudkan visi sekolah. Terkait dengan tugas dan tantangan yang dihadapi oleh para guru yang cukup banyak, guru di sekolah PESAT perlu mendapatkan bimbingan dan arahan agar dapat menghadapi masalah yang muncul.



Ini menegaskan pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Saat ini, masih banyak guru yang mengalami kesulitan dalam proses belajar mengajar karena tidak semua guru memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dari lembaga yang kompeten. Untuk memastikan bahwa kinerja guru memenuhi standar yang ditetapkan oleh sekolah, diperlukan fungsi pengawasan dan pengendalian secara berkala, yang merupakan salah satu tugas kepala sekolah.

Selain fungsi pengawasan, kepala sekolah juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja guru. Misalnya, memberikan kompensasi sebagai motivasi bagi guru agar meningkatkan kinerjanya, mengevaluasi apakah seorang guru memiliki kompetensi yang memadai dalam melaksanakan tugasnya, menetapkan standar kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, seperti kompetensi pedagogis, kepribadian, profesional, dan sosial. Selain itu, keteladanan dari kepala sekolah dan adanya aturan yang jelas yang dapat dijadikan pedoman oleh guru juga merupakan bagian dari pembinaan disiplin dan kinerja guru.

Dengan didasarkan pada pengamatan di lokasi penelitian yang telah mendapatkan izin dari Bidang Kurikulum Yayasan Pesat Birrul Walidain, peneliti menyadari bahwa untuk mendapatkan pengaruh yang valid dari Gaya Kepemimpinan Demokratis, diperlukan data

yang lengkap. Oleh karena itu, peneliti melakukan wawancara dengan para guru untuk melengkapi data yang dibutuhkan.

Berikut hasil wawancara Kepemimpinan Demokratis dengan tenaga pendidik (Guru) di Yayasan Pesat Birrul Walidain Kota Bogor.

**Tabel 1**

**Hasil Pra-Survey Gaya Kepemimpinan Demokratis**

No	Kepemimpinan Demokratis	S (%)	TS (%)
1.	Kepala sekolah memutuskan suatu persoalan selalu terfokus pada hasil musyawarah.	80%	20%
2.	Kepala sekolah memanfaatkan potensi setiap guru.	40%	60%
3.	Kepala sekolah mampu menerima kritik/saran dari guru dengan senang hati.	70%	30%
4.	Kepala sekolah sering melakukan supervisi kelas.	20%	80%

Sumber : *Wawancara Kepemimpinan Demokratis dengan guru Yayasan*

*Pesat Birrul Walidain Kota Bogor.*

Keterangan : S : Setuju dan TS : Tidak Setuju

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa Yayasan Pesat Birrul Walidain telah menerapkan Gaya Kepemimpinan Demokratis. Salah satu contohnya adalah kebiasaan mereka untuk melakukan rapat terlebih dahulu dan mengambil keputusan melalui musyawarah mufakat.

Pentingnya hal yang diungkapkan sebelumnya semakin meningkat seiring dengan kompleksitas tugas yang dihadapi oleh kepala sekolah, yang membutuhkan dukungan kinerja yang efektif dan efisien. Selain itu, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang diterapkan dalam pendidikan di sekolah PESAT terus bergerak maju, sehingga menuntut penguasaan kinerja yang baik.

Kualitas sebuah lembaga sekolah juga ditentukan oleh kompetensi kerja. Idealnya, seorang guru harus memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan fungsi mereka dengan baik dan bertanggung jawab. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang tercermin dalam pola pikir dan perilaku seseorang. Melalui kebiasaan berpikir dan bertindak yang konsisten dan berkelanjutan, seseorang dapat menjadi kompeten, yang berarti mereka memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Dalam konteks kompetensi kerja guru, ini berkaitan dengan melaksanakan kegiatan pendidikan.

Kompetensi berarti memiliki kemampuan, kecakapan, atau keterampilan dalam melakukan sesuatu. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 8, kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang akan didapatkan jika mengikuti pendidikan profesi. Dalam kamus Bahasa Indonesia, guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya adalah mengajar. Menurut Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005, guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada tingkat pendidikan formal, mulai dari pendidikan anak usia dini hingga pendidikan dasar dan menengah.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru setelah melalui pelatihan dan pendidikan untuk menjalankan perannya sebagai pendidik, pengajar, pengarah, pembimbing, pelatih, pelaksana, dan penilai evaluasi peserta didik.

Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pendidikan suatu lembaga dapat terlihat dari kompetensi guru yang ada di dalamnya. Namun, kompetensi guru tersebut tidak akan efektif jika tidak diiringi dengan kinerja yang baik. Melalui kinerja yang baik, seorang guru akan dapat bersikap profesional dalam mendidik, mengarahkan, dan memberikan dorongan kepada peserta didik. Penting untuk mencatat bahwa kinerja

yang baik juga membutuhkan dukungan dari kepala sekolah yang mempraktikkan kepemimpinan yang baik.

Untuk memperoleh pemahaman tentang pengaruh kompetensi kerja guru terhadap kinerja, peneliti perlu mengumpulkan data yang relevan. Oleh karena itu, peneliti melakukan rekapitulasi data mengenai kompetensi kerja guru di Yayasan Pesat Birrul Walidain Kota Bogor untuk melengkapi data yang diperlukan. Berikut ini adalah hasil rekapitulasi data kompetensi kerja guru di lembaga tersebut.

Berikut ini adalah rangkuman data mengenai jumlah guru dan tenaga kependidikan yang terdapat di Yayasan PESAT Birrul Walidain Kota Bogor:

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi Data Kompetensi Kerja di Yayasan Pesat Birrul**  
**Walidain 2022-2023**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Guru
1.	S2	11
2.	S1	69
3.	SMK	0
4.	SMA	0
5.	SMP	0
<b>Total</b>		<b>80</b>

Sumber : Hasil Rekapitulasi Data Kompetensi Kerja di Yayasan

Birrul Walidain, 2023

Berdasarkan penjelasan di atas, penting untuk melakukan penelitian yang terfokus mengenai kompetensi kerja guru dan peranannya dalam meningkatkan kinerja guru. Kompetensi kerja guru melibatkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Untuk mencapai kompetensi keguruan, pendidikan formal yang memadai dan pengalaman yang relevan sangat diperlukan. Di samping itu, untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi pedagogik, kompetensi, kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar mempunyai kinerja yang baik.

Kemudian berkompeten dalam mengajar salah satu modal utama seorang guru untuk memberikan ilmu dengan baik kepada seluruh muridnya. Guru yang kompeten harus memiliki tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi dan dibuktikan dengan ijazah/sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan pemerintah yang berlaku, pengetahuan yang lebih dan menguasainya dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Sertifikat tersebut adalah sebagai bukti bahwa para guru sudah diakui keprofesionalannya atau kompetensinya.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan para guru untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Berikut hasil wawancara kompetensi kerja dengan tenaga pendidik (Guru) di Yayasan Pesat Birrul Walidain Kota Bogor.

**Tabel 3**  
**Hasil Pra-Survey Kompetensi Kerja**

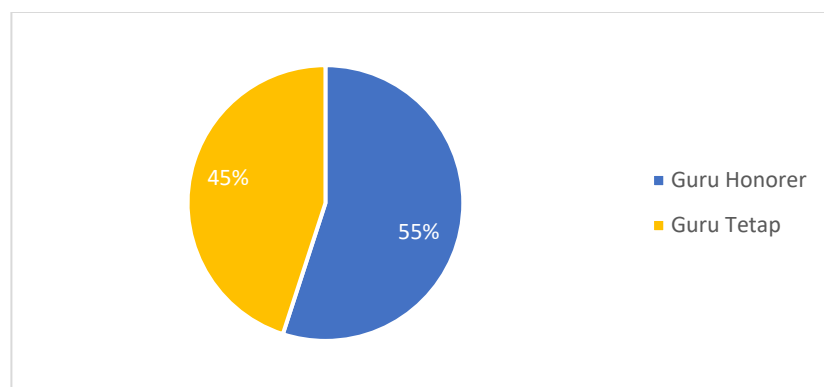
No	Kompetensi Kerja	S (%)	TS (%)
1.	Guru mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan ataupun saat mengajar.	80%	20%
2.	Guru mampu berinteraksi dengan sesama guru yang bersifat terus terang, jujur dan sederhana.	40%	60%
3.	Guru mengajar sesuai dengan keahlian mereka dalam bidang pekerjaan.	70%	30%
4.	Guru mengikuti pertemuan atau pelatihan yang diadakan oleh sekolah, departemen, atau tim mereka sendiri maupun oleh pihak lain.	40%	60%
5.	Guru selalu bersikap tanggap dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan.	80%	20%

Sumber : *Wawancara Kompetensi Kerja dengan guru Yayasan Pesat*

*Birrul Walidain Kota Bogor.*

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa secara umum sudah mencapai tingkat yang cukup baik. Secara rata-rata, sebagian besar indikator kinerja guru menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi, meskipun dua di antaranya menunjukkan tingkat ketidaksetujuan. Namun observasi lapangan menemukan bahwa jumlah guru di Yayasan Pesat Birrul Walidain yang tidak mengikuti pelatihan atau pertemuan lebih banyak dibandingkan dengan yang mengikutinya.

Berikut ini ialah status guru pada Yayasan Pesat Birrul Walidain yang sudah memiliki status guru tetap dan honorer dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 1**

**Grafik Data Status Guru Yayasan PESAT Birrul Waliadin**

**2022-2023**

Sumber : Data diperoleh dari bagian kurikulum yayasan pesat birrul walidain.



Permasalahan guru di sekolah pesat yaitu lebih besar jumlah guru honorer dibanding dengan guru tetap. Hal ini menunjukkan bahwa banyak guru yang belum di uji dan di akui oleh pemerintah. Masih terdapat guru yang membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) itu hanya menyalin RPP yang sudah jadi. Selain itu, Guru juga belum menggunakan media pembelajaran yang bervariasi. Guru menggunakan buku paket sebagai media pembelajaran yang utama. Guru mengajar dengan ceramah dan membacakan materi dari buku paket atau LKS dan siswa hanya duduk mendengarkan dan menjawab soal-soal yang ada. Dan yang terakhir Guru belum menggunakan metode dan model pembelajaran yang bervariasi. Dalam proses pembelajaran masih banyak guru yang cara mengajarnya monoton, guru ceramah didepan kelas dan kebanyakan waktu yang ada digunakan untuk ceramah dan mengerjakan soal-soal yang ada di buku paket. Jadi kegiatan siswa pasif karena siswa hanya duduk dan mendengarkan ceramah dari guru atau mengerjakan soal sesuai dengan perintah guru.

Upaya dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan, bukan hanya berfokus pada kualitas kepemimpinan dan kompetensi kerja kepala sekolah yang ditingkatkan tetapi juga mengenai kinerja guru di lembaga pendidikan. Menurut Didi (2018:16) kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru, penilaian kinerja dapat dilihat dari menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan, pembelajaran, melaksanakan tindak lanjut hasil prestasi, memahami

landasan kependidikan, dan memahami tingkat perkembangan siswa.

Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Seperti halnya dengan permasalahan penelitian yang terjadi pada yayasan PESAT birrul walidain terkait masalah kinerja guru, bahwa masih ditemukannya guru yang terlambat datang ke sekolah. Selain itu guru juga tidak menaati peraturan jam kerja, selanjutnya sebagaimana ditambahkan masih banyak guru yang belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya.

Dalam hal ini perlu perhatian lebih karena guru merupakan bagian dari salah satu sumber daya manusia yang menentukan kualitas pendidikan. Guru dijadikan panutan dan tokoh teladan bagi siswanya. Oleh sebab itu, sudah seharusnya guru memiliki perilaku dan kemampuan yang memadai untuk mengembangkan siswanya secara utuh. Guru perlu menguasai berbagai kompetensi sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai profesi yang dimiliki. Untuk menjadi seorang guru harus memiliki kualitas khusus karena guru merupakan jabatan professional. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak hanya dituntut menguasai bahan ajar, tetapi harus memiliki kepribadian dan integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat. Dalam proses pembelajaran di sekolah guru harus mampu merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai kemajuan dan hasil belajar siswa.

Untuk memperoleh pemahaman tentang kinerja guru, maka peneliti melakukan wawancara dengan beberapa guru di Yayasan PESAT Birul Walidain Kota Bogor untuk melengkapi data yang diperlukan. Berikut ini adalah hasil wawancara kinerja guru di Yayasan PESAT Birul Walidain Kota Bogor

**Tabel 4**

**Hasil Pra-Survey Kinerja Guru**

<b>No</b>	<b>Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran</b>	<b>S (%)</b>	<b>TS (%)</b>
1.	Guru menggunakan strategi yang berbeda setiap pertemuan.	<b>30%</b>	<b>70%</b>
2.	Guru memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.	<b>60%</b>	<b>40%</b>
3.	Melaksanakan hubungan antar pribadi untuk evaluasi siswa.	<b>30%</b>	<b>70%</b>

Sumber : Penilaian Wawancara Kinerja Guru di Yayasan PESAT

Birrul Walidain

Dari tabel diatas hasilnya menunjukkan bahwa sejumlah guru yang mengajar di Yayasan PESAT Birrul Walidain sudah bisa dikatakan hampir cukup baik. Rata-rata indikator kinerja guru di atas mengatakan tidak setuju walaupun salah satu indikator di atas mengatakan setuju. Dilapangan ditemukan bahwa ketika mengajar dikelas para guru menggunakan strategi pembelajaran yang hampir sama dengan

pertemuan sebelumnya, ada juga guru yang jarang memberikan bimbingan secara khusus dan individual bagi peserta didik yang kesulitan atau belum menguasai kompetensi dasar.

Berdasarkan uraian diatas gaya kepemimpinan dan kompetensi kerja memegang peranan penting terhadap kemajuan kinerja guru, sehingga penting untuk dilakukan penelitian lapangan secara terfokus. Kepemimpinan kepala sekolah yang kompetitif dengan dibekali kualifikasi pendidikan yang tinggi dan pengalaman mengajar yang lama, serta sarana sarana dan prasarana yang lengkap juga menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan tugas guru, ditambah jumlah murid yang lumayan banyak akan memberikan keragaman teknik dan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja di Yayasan PESAT Birrul Walidain Kota Bogor. Judul penelitian yang diusulkan adalah : **“Analisis Kepemimpinan Demokratis dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Guru”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan konteks masalah yang telah disampaikan sebelumnya, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kepala sekolah belum sepenuhnya memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap guru.
2. Kepala sekolah jarang melakukan pengawasan langsung terhadap kegiatan pembelajaran di kelas.
3. Guru kurang mampu berinteraksi dengan sesama guru yang bersifat terus terang, jujur dan sederajat.
4. Guru memiliki keterbatasan dalam berinteraksi secara terbuka, jujur, dan sejajar dengan rekan sesama guru.
5. Guru menerapkan strategi yang hampir serupa pada setiap pertemuan.
6. Sebagian besar guru tidak melakukan interaksi pribadi sebagai bagian dari proses evaluasi terhadap siswa.
7. Belum dapat dipastikan apakah ada pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan demokratis dan kompetensi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan PESAT Birrul Walidain.

### **C. Batasan Masalah**

Dengan mempertimbangkan situasi yang kompleks dan permasalahan yang ada, peneliti memfokuskan penelitian ini pada pengaruh kepemimpinan demokratis dan kompetensi kerja guru terhadap kinerja guru.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah maka peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru di Yayasan PESAT Birrul Walidain Kota Bogor?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan PESAT Birrul Walidain Kota Bogor?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan demokratis dan kompetensi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan PESAT Birrul Walidain Kota Bogor?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menyediakan data yang akurat dan berdasarkan bukti empiris yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru di Yayasan PESAT Birrul Walidain.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan PESAT Birrul Walidain.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan demokratis dan kompetensi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan PESAT Birrul Walidain.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat yang akan dihasilkan dari penelitian ini adalah :

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan pendidikan dengan menyediakan landasan yang kuat bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengembangkan teori tentang pengaruh tipe kepemimpinan demokratis dan kompetensi kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor tersebut, sehingga dapat memberi sumbangan berarti dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru secara lebih efektif.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan dan referensi yang berguna dalam mengembangkan kepemimpinannya. Dengan mengetahui pengaruh tipe kepemimpinan demokratis dan kompetensi kerja terhadap kinerja guru, kepala sekolah dapat mengadopsi strategi dan praktik yang lebih efektif dalam memimpin sekolah. Hal ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung bagi semua anggota sekolah.

- b. Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang berharga dalam menyikapi kepemimpinan kepala sekolah. Guru akan menyadari pentingnya memiliki kompetensi kerja yang baik dan berkembang, serta memahami bagaimana tipe kepemimpinan demokratis dapat mempengaruhi kinerja mereka. Pengetahuan ini dapat meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya peran mereka dalam memberikan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik.
- c. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang bermanfaat untuk penelitian lain yang memiliki objek yang serupa namun dengan setting yang berbeda. Temuan dan metodologi penelitian ini dapat menjadi landasan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dalam bidang kepemimpinan, kompetensi kerja, dan kinerja guru.

#### **G. Sistematika Penelitian**

Sistematika merupakan struktur yang terdapat dalam penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan tentang isi setiap bab dalam penelitian tersebut. Tujuannya adalah agar pembaca dapat memahami secara umum materi yang akan dibahas dalam penelitian tersebut. Dalam menyusun skripsi ini, penulis telah membaginya menjadi lima bab, yang terdiri dari:



## **BAB I           PENDAHULUAN**

Dalam bab ini, peneliti menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian. Penjelasan ini bertujuan untuk memberikan panduan dan arah dalam pembahasan penelitian yang akan dilakukan.

## **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berfungsi sebagai dasar teori yang terdiri dari teori-teori yang berkaitan dengan topik pembahasan, seperti konsep kepemimpinan demokratis, kompetensi kerja, dan kinerja guru. Di bab ini juga akan membahas penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti, serta hipotesis yang digunakan sebagai dugaan awal terhadap permasalahan yang sedang diteliti.

## **BAB III          METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berfokus pada penjelasan tentang lokasi penelitian, variabel yang diteliti beserta pengukurannya, populasi yang menjadi subjek penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan, serta metode analisis data yang akan diterapkan.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berfokus pada penjelasan tentang data presentasi yang telah dikumpulkan, analisis data yang telah dipilih, dan interpretasi hasil analisis dari data tersebut.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini difokuskan pada memberikan penjelasan yang rinci mengenai gambaran keseluruhan dari hasil penelitian serta menegaskan kesan yang signifikan.