BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Melalui pendidikan, individu dibentuk menjadi pribadi yang utuh melalui kerja keras dan pengalaman. Kualitas suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan yang diterapkannya. Di Indonesia, tujuan pendidikan nasional tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3, yang menyebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. (Afrida, 2022)

Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan peran pendidik yang memiliki kinerja baik. Kinerja guru merupakan aspek penting dalam keberhasilan proses pembelajaran. Menurut Janah & Yetti. (2020), kinerja guru adalah hasil yang dicapai seorang guru saat menyelesaikan tugas sesuai keterampilan dan pengalaman yang dimiliki. Menurut Romadhon & Zulela. (2021), menyatakan bahwa kinerja adalah taraf kesuksesan seseorang yang dievaluasi berdasarkan kriteria tertentu dan kinerja guru dapat diukur dari tanggung jawabn ya sebagai pendidik. Guru sebagai ujung tombak pendidikan memiliki peran penting dari tahap perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi pembelajaran. Namun, keberhasilan guru sangat bergantung pada kesadaran dalam melaksanakan tugas secara disiplin. Sayangnya, masih banyak guru yang tidak disiplin, seperti sering

terlambat hadir, pulang lebih awal, dan melalaikan tugas. Hal ini menghambat pencapaian tujuan pendidikan. (Sari, et.al., 2020)

Dalam hal ini, peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat krusial. Kepala sekolah bukan hanya simbol pendidikan, tetapi juga penentu utama keberhasilan pengelolaan organisasi pendidikan. Kepala sekolah harus mampu menjalankan fungsi manajerial dan kepemimpinan yang efektif. Namun, realita menunjukkan masih ada kepala sekolah yang belum optimal dalam menerapkan gaya kepemimpinan dan beberapa kepala sekolah belum melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, bersikap pilih kasih, dan kurang memperhatikan kemampuan guru dalam penugasan. Hal ini berdampak pada munculnya kesenjangan dan menurunnya semangat kerja guru. Vebriani, et.al., (2022) Selain itu, banyak kepala sekolah yang belum mampu menegakkan kedisiplinan. Masih ditemukan guru yang sering terlambat dengan berbagai alasan klasik seperti mengantar anak ke sekolah, alasan kesehatan, hingga alasan berjualan. Bahkan, guru yang tinggal dekat dengan sekolah pun sering datang terlambat, sementara yang tinggal jauh justru lebih disiplin. Ironisnya, pelanggaran ini sering kali tidak diberikan sanksi yang tegas.

Padahal, kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat, seperti gaya demokratis dan partisipatif, akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi guru, serta meningkatkan kerja sama dalam proses pembelajaran. Menurut Pratiwi (2024), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru melalui manajemen pembelajaran yang terorganisir. Lebih lanjut, hasil penelitian

oleh Afrida (2022), menunjukkan bahwa iklim sekolah juga menjadi faktor penting. Iklim sekolah yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, nyaman, dan mendukung kinerja guru. Jika dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional dan partisipatif, maka akan terbentuk manajemen pembelajaran yang baik dan berdampak positif pada peningkatan kinerja guru. Kompetensi guru sendiri meliputi empat komponen utama: pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Kinerja guru tercermin dari kemampuan menciptakan komunikasi edukatif di kelas, mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Oleh karena itu, manajemen pembelajaran yang baik oleh kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mendorong guru mencapai performa maksimal.

Penelitian ini menggunakan teori iklim sekolah (*school climate theory*) yang menjelaskan bahwa iklim sekolah merupakan kondisi psikologis, sosial, dan fisik yang terbentuk dari pola hubungan antarwarga sekolah, gaya kepemimpinan, serta suasana kerja yang dirasakan bersama. Menurut Halpin dan Croft (1963) dalam Nuriansyah, et.al., (2023), iklim sekolah dipahami sebagai kepribadian sekolah yang tercermin dalam interaksi antarindividu, khususnya hubungan antara kepala sekolah dan guru, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap sikap, motivasi, dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kondisi ini juga terjadi di Gugus 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu, di mana iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penting yang memengaruhi manajemen pembelajaran. Kurangnya ketegasan kepala sekolah dalam menegakkan kedisiplinan, gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif, serta

belum terbangunnya iklim kerja yang kondusif menjadi hambatan dalam peningkatan kinerja guru di daerah ini. Oleh karena itu, dibutuhkan kajian yang mendalam mengenai pengaruh iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap manajemen pembelajaran dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar khususnya di Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di SD Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu, ditemukan beberapa permasalahan seperti masih adanya guru yang kurang memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang monoton dan kurang inovatif, serta rendahnya inisiatif guru dalam mengembangkan materi ajar. Fenomena ini menunjukkan perlunya peran manajemen pembelajaran yang baik untuk meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh.

Tabel 1.1
Data Rata-rata Iklim Sekolah SD Gugus 2 Bilah Hulu

Tahun	Iklim Sekolah	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru
2023	71,3 (Cukup)	73,5 (Cukup)	72,1 (Cukup)
2024	69,8 (Kurang)	71,2 (Kurang)	70,4 (Menurun)
2025	75,6 (Baik)	77,9 (Baik)	78,3 (Baik)

Sumber: Dinas Pendidikan SD Gugus 2 Bilah Hulu

Berdasarkan data pada Tabel perkembangan iklim sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru di SD Gugus 2 Bilah Hulu, terlihat adanya fluktuasi skor pada periode 2023–2025. Pada tahun 2023, ketiga variabel berada pada kategori “cukup”, yang menunjukkan bahwa secara umum kondisi sekolah telah berjalan, namun belum mencapai tingkat optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah sudah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, tetapi pengaruh tersebut masih

terbatas dan belum sepenuhnya mendorong peningkatan manajemen pembelajaran secara maksimal.

Pada tahun 2024, terjadi penurunan skor pada ketiga variabel, baik iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, maupun kinerja guru. Penurunan ini mencerminkan adanya permasalahan dalam konsistensi penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah serta stabilitas iklim sekolah. Kondisi tersebut dapat berdampak langsung pada kinerja guru, terutama dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta evaluasi hasil belajar siswa. Data ini menunjukkan bahwa lemahnya kepemimpinan dan iklim sekolah yang kurang mendukung berpotensi menurunkan kinerja guru secara nyata.

Secara teoretis, kepemimpinan kepala sekolah terutama kepemimpinan demokratis dipandang mampu meningkatkan partisipasi guru, memperkuat komunikasi, dan menciptakan kerja sama yang harmonis di lingkungan sekolah. Namun, data tahun 2024 memperlihatkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan tersebut belum berjalan secara konsisten. Kepala sekolah cenderung belum optimal dalam melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan pembagian tugas, sehingga motivasi kerja guru menurun dan berdampak pada kinerja mereka.

Selain faktor kepemimpinan, iklim sekolah juga memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja guru. Iklim sekolah yang kurang kondusif, seperti komunikasi yang tidak efektif, kerja sama antar guru yang lemah, serta minimnya dukungan dari pimpinan sekolah, dapat menghambat guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Hal ini tercermin dari skor iklim sekolah

yang menurun pada tahun 2024 dan diikuti oleh penurunan skor kinerja guru, yang menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel tersebut.

Pada tahun 2025, data menunjukkan adanya peningkatan yang cukup signifikan pada iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru yang masuk dalam kategori "baik". Peningkatan ini mengindikasikan bahwa ketika kepala sekolah mulai menerapkan kepemimpinan yang lebih efektif dan iklim sekolah menjadi lebih kondusif, kinerja guru juga mengalami peningkatan. Guru menjadi lebih termotivasi, lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran, serta lebih aktif dalam mengembangkan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus 2 Bilah Hulu. Fluktuasi data dari tahun ke tahun menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik di lapangan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut secara empiris. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi praktis bagi kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan yang efektif serta menciptakan iklim sekolah yang kondusif guna meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "***Pengaruh Iklim Sekolah Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu"***

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, berikut adalah identifikasi masalah penelitian antara lain:

1. Masih lemahnya manajemen pembelajaran di SD Gugus 2 Bilah Hulu yang ditunjukkan oleh kurangnya pemanfaatan teknologi, metode pembelajaran yang monoton, dan rendahnya inovasi guru dalam mengembangkan materi ajar.
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang efektif, seperti kurangnya ketegasan dalam menegakkan disiplin, kurang partisipatif, serta tidak terbukanya kepala sekolah terhadap saran dan masukan dari guru.
3. Iklim sekolah yang belum kondusif**,** terlihat dari kurangnya komunikasi terbuka, minimnya kerja sama antarwarga sekolah, dan rendahnya rasa nyaman serta penghargaan terhadap guru, yang berdampak pada semangat kerja dan kinerja guru.
4. Kurangnya inisiatif dan motivasi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang dapat disebabkan oleh lemahnya dukungan manajerial dari kepala sekolah serta tidak mendukungnya suasana sekolah secara keseluruhan.
5. Belum optimalnya kolaborasi antara kepala sekolah dan guru, yang seharusnya menjadi salah satu kunci dalam membangun manajemen pembelajaran yang efektif dan peningkatan kinerja guru.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penelitian ini dibatasi pada pengkajian pengaruh iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Gugus 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Iklim sekolah dalam penelitian ini difokuskan pada aspek hubungan kerja, komunikasi, rasa nyaman, dan dukungan lingkungan sekolah terhadap guru, sedangkan gaya kepemimpinan kepala sekolah dibatasi pada perilaku kepemimpinan dalam mengelola pembelajaran, pengambilan keputusan, dan pemberian motivasi kepada guru. Kinerja guru dibatasi pada kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Penelitian ini tidak membahas faktor lain di luar variabel tersebut, seperti latar belakang pribadi guru, sarana prasarana sekolah, maupun kebijakan pendidikan tingkat daerah, sehingga hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih terfokus mengenai hubungan antara iklim sekolah, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, berikut adalah tiga rumusan masalah yang dapat digunakan dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu?

3. Sejauh mana pengaruh iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di SD Gugus 2 Bilah Hulu, Kabupaten Labuhanbatu.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis:

1. Menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen pendidikan, khususnya mengenai pengaruh iklim sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
2. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan dan iklim sekolah dalam konteks peningkatan mutu pembelajaran dan kinerja guru di tingkat sekolah dasar.

Manfaat Praktis:

1. Bagi Kepala Sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif dan membangun iklim sekolah yang kondusif.
2. Bagi Guru, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya iklim kerja yang baik dan kepemimpinan yang mendukung dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kualitas pembelajaran di kelas.