

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Dasar 1945 sebagai dasar negara Republik Indonesia secara jelas dan nyata pada alinea ke empat menyatakan bahwa upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kebudayaan nasional merupakan tujuan dan misi penyelenggaraan negara. Selain itu sebagai bentuk kesungguhan pemerintah dalam mewujudkan cita-cita luhur bangsa dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, maka ditetapkan bahwa alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sebesar 20 persen dialokasikan untuk pendidikan UU Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 49 ayat 1).

Sebagai sebuah negara yang sedang berkembang maka tidak dapat disangkal bahwa bangsa Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing di tingkat nasional dan internasional. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka harus dimulai dari sebuah proses pendidikan yang berkualitas pula. Sebagai sebuah negara yang sedang berkembang kualitas pendidikan Indonesia masih berada di bawah Singapura dan Malaysia. Oleh karena itu, perlu adanya sebuah restorasi di bidang pendidikan agar mutu pendidikan di Indonesia mampu bersaing dengan negara berkembang lainnya.

Pendidikan di Indonesia dilaksanakan oleh suatu lembaga pendidikan (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS). Sekolah sebagai sebuah lembaga pendidikan formal yang dibentuk oleh negara untuk menjawab apa yang telah diamanatkan dalam UUD 1945 memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat besar dalam mewujudkan hal tersebut. Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) merupakan peletak dasar yang pertama dalam jenjang pendidikan formal juga memiliki tanggung jawab dan peran yang sangat fundamental dalam menyelenggarakan sebuah proses pembelajaran yang berkualitas dan baik. Dengan demikian anak didik yang telah selesai mengenyam pendidikan pada tingkat Sekolah Dasar dan Madrasah Ibtidaiyah, memiliki kemampuan dan kecakapan dasar dalam menyiapkan diri untuk melanjutkan ke tingkat yang lebih tinggi dan juga untuk hidup dan bersosialisasi di masyarakat.

Madrasah Ibtidaiyah (MI) adalah jenjang pendidikan paling dasar pada pendidikan formal, yang setara dengan pendidikan dasar. Dimana pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama. Pendidikan pada tingkat Madrasah Ibtidaiyah (MI) ditempuh dalam jangka waktu enam tahun, mulai dari kelas 1 sampai kelas 6. Kurikulum yang digunakan Madrasah Ibtidaiyah (MI) sama dengan kurikulum Sekolah Dasar (SD), hanya saja pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) terdapat porsi lebih banyak mengenai pendidikan agama Islam. ([http://id.m.wikipedia.org/wiki/mad](http://id.m.wikipedia.org/wiki/madrasah_ibtidaiyah)

[rasah_ibtidaiyah](http://id.m.wikipedia.org/wiki/madrasah_ibtidaiyah). diakses tgl 04 april 2019)

Sebagai sebuah lembaga maka sekolah terdiri atas beberapa komponen yang saling berinteraksi dan bekerjasama untuk mewujudkan satu tujuan yang

sama. Adapun komponen yang dimaksudkan terbagi atas dua yaitu komponen internal dan komponen eksternal. Komponen internal meliputi guru, siswa, dan kurikulum. Sedangkan komponen eksternal adalah orangtua, dan pemerintah.

Sekolah sebagai sebuah lembaga terkecil dalam sistem pendidikan di Indonesia memiliki struktur kelembagaan. Kepala sekolah menjadi puncak pimpinan dalam struktur tersebut. Kemudian diikuti oleh wakil kepala sekolah, sekretaris dan bendahara, serta bagian-bagian yang lebih kecil yang kemudian membentuk sebuah struktur organisasi yang lengkap. Karena itu, kemampuan kolektif dari setiap bagian atau komponen yang ada di sekolah tersebut akan memberikan dampak secara langsung maupun tidak, terhadap kualitas proses yang ada di sekolah tersebut sehingga akan tergambar dengan jelas pada *out put* yang dihasilkan.

Pemimpin, dalam hal ini kepala sekolah, berperan besar dan memiliki tanggung jawab besar dalam mewujudkan visi dan misi sekolah yang akan bermuara pada ketercapain cita-cita bangsa, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki kemampuan untuk merumuskan visi dan misi sekolah yang berdasarkan pada visi dan misi pendidikan nasional. Kepala sekolah juga harus mampu membuat rumusan langkah-langkah strategis yang harus dilakukan agar visi dan misi yang telah ditetapkan dapat terealisasi.

Kepemimpinan menurut Handoko (1986: 294) merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Menurut Danim (2010: 6) kepemimpinan adalah setiap

tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa kemampuan pemimpin dalam meramu semua sumber daya di sekolah merupakan salah satu faktor yang memberi dampak sangat luar biasa terhadap kualitas proses pendidikan dan pengajaran di sekolah yang dipimpinnya. Jika seorang pemimpin tidak memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai untuk memimpin suatu lembaga maka dapat dipastikan bahwa kualitas dan mutu pelayanan yang diberikan akan menjadi sangat rendah.

Selain itu gaya kepemimpinan dari setiap pimpinan akan memberikan dampak secara langsung terhadap hubungan komunikasi dan relasi antar pemimpin dan orang-orang yang dipimpinnya. Ningrat (1980: 76) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang kita tunjukkan dan sebagai diketahui pihak lain ketika berusaha mempengaruhi kegiatan orang lain. Lebih lanjut Ningrat mengatakan bahwa ada tiga tipe gaya kepemimpinan, yaitu otokratis, demokratis, dan liberal. Menurut Lewin (dalam Danim 2010: 10) mengatakan ada tiga tipe gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif.

Gaya kepemimpinan yang mampu memberikan ruang kepada rekan guru untuk membangun sebuah komunikasi dua arah dan juga mampu mendengarkan serta mengakomodir setiap ide dan pemikiran yang disampaikan oleh rekan guru akan membuat sekolah menjadi lebih demokratis dan rasa kekeluargaan menjadi lebih baik. Sedangkan gaya kepemimpinan yang terkesan otoriter dan tidak

mendengarkan saran atau kritikan dari rekan guru akan membuat komunikasi antara pemimpin dan bawahan menjadi tidak harmonis. Dan lebih fatal adalah ketika timbulnya sifat apatis dari rekan guru maka akan membuat proses pembelajaran berjalan apa adanya tanpa sebuah tujuan dan fokus yang ingin dicapai.

Sebagaimana hasil wawancara penulis dengan beberapa rekan guru SD/MI gugus 03 Kecamatan Alak, diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tertutup dan tidak mendengarkan ide-ide yang disampaikan oleh guru, seperti mengadakan pelatihan bagi guru dalam rangka mempersiapkan guru untuk menggunakan kurikulum baru, memberikan les tambahan bagi siswa yang mengalami kesulitan belajar, dengan tujuan untuk memajukan dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan mutu *out put* membuat guru dalam setiap rapat enggan memberikan ide ataupun kritikan. Dengan demikian rapat tersebut yang harusnya dapat menjadi wahana untuk guru dan pimpinan dalam membahas setiap persoalan yang ada dan langkah-langkah antisipatif yang perlu dilakukan untuk mengatasi persoalan tersebut tidak dapat terwujud. Rapat itu hanya menjadi komunikasi satu arah, yaitu pimpinan menyampaikan perintah yang harus dibuat oleh guru tanpa mau menerima ide atau solusi dari guru.

Fenomena lain akibat gaya kepemimpinan yang tidak demokratis adalah iklim organisasi juga akan menjadi salah satu faktor yang cukup memberikan dampak besar terhadap kinerja guru di sekolah, sebab sebagai sebuah organisasi sekolah perlu mendapat dukungan penuh dari semua sistem yang ada di sekolah

sehingga mendapatkan hasil kerja yang baik dan efisien. Karena itu hubungan antar guru sebagai pelaksana dalam sekolah memiliki peranan sangat penting. Sebab jika hubungan antar setiap guru yang di sekolah tersebut baik maka akan tercipta sebuah kondisi kondusif dan tertib.

Suharsaputra (2013: 81) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan efektif yang dapat memberikan dampak bagi kinerja organisasi melalui sikap dan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya. Steers (dalam Suharsaputra 2013: 81) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku.

Iklim organisasi menggambarkan persepsi yang didukung bersama oleh anggota organisasi, sedangkan budaya organisasi menggambarkan nilai-nilai yang dijadikan dasar oleh anggota organisasi dalam melaksanakan peran dan tugasnya. Karena itu, iklim dan budaya organisasi memiliki keterkaitan hubungan, sebab iklim yang baik akan mendorong terciptanya budaya yang baik pula.

Gibson (1997: 372) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada di setiap organisasi. Tosi, Rizzo, Carroll (dalam Munandar 2001: 391) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi, yaitu sistem yang menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Karena itu dapat dikatakan bahwa sistem nilai organanisasi yang dianut

oleh anggota organisasi, yang kemudian memperbaharui cara bekerja dan berperilaku dari para anggotanya.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengesahkan bahwa guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Selaian itu juga dituntut agar seorang pendidik berkompentensi dalam melaksanakan tugasnya. Adapun kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Karena itu dewasa ini guru benar-benar dituntut agar dapat melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dan juga meningkatkan kemampuan diri baik secara akademik maupun sosial.

Untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan setiap tugasnya maka guru perlu meningkatkan kualifikasi akedemiknya menjadi minimal D IV atau strata satu (S1). Selain itu guru juga dituntut untuk turut serta aktif dalam setiap kegiatan yang secara langsung dapat meningkatkan kemampuan dirinya, dalam hal ini mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat). Akan tetapi dengan adanya peralihan kekuasaan dari pusat ke daerah dalam hal ini Kabupaten/Kota, maka kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi guru-guru menjadi sangat minim setiap tahunnya. Bahkan ada juga yang dalam satu tahun tidak pernah mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang diadakan di tingkat sekolah maupun yang diselenggarakan oleh pemerintah Kabupaten/Kota, tabel 1.3.

Rendahnya frekuensi kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten/Kota, maka secara tidak langsung akan berdampak pada rendahnya kualitas guru yang ada. Wijaya (1970: 75) mengemukakan bahwa pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berpikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan pada pegawai sehingga mereka dapat menunaikan tugas kewajiban dengan sebaik-baiknya. Sedangkan pelatihan lebih mengembangkan keterampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Kelompok kerja guru (KKG) dan Majelis Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan salah satu wadah yang dapat dimanfaatkan oleh guru untuk meningkatkan kemampuan kompetensi pedagogik dan profesionalnya. Kelompok kerja guru menjadi solusi yang tepat bagi guru dalam mengatasi rendah frekuensi pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah Kabupaten/Kota. Dengan demikian maka guru tetap dapat menjaga eksistensi sebagai seorang yang profesional dalam melaksanakan tugasnya. Eksistensi guru sebagai tenaga profesional akan dapat dijaga dan ditingkatkan apabila tingkat kepuasan dan kepercayaan publik terhadap guru meningkat, dan juga dapat dibuktikan dengan meningkatnya kualitas *out put* yang dihasil oleh sekolah, sebagai sebuah lembaga dimana guru mengimplementasikan kemampuannya, tabel 1.4.

Karena itu sebagai sebuah wadah kelompok kerja guru yang ada di Kota Kupang, kelompok kerja guru SD/MI gugus 03 Kecamatan Alak ditantang untuk menjadi sebuah wadah yang dapat menunjukkan eksistensinya dalam

meningkatkan kompetensi guru yang ada di Kecamatan Alak khususnya dan Kota Kupang umumnya. Berikut ini merupakan data rincian jumlah guru gugus 03 Kecamatan Alak.

Tabel 1.1
Data Jumlah Guru SD/MI pada Gugus 03 Kecamatan Alak

No	Unit Kerja	Jumlah Guru		Jumlah
		PNS	Non PNS	
1	SD Inpres Nunbaun Sabu	13	6	19
2	SD Negeri Nunbaun Sabu	9	3	12
3	SD Inpres Nunbaun Sabu	18	4	22
4	SD Attin	-	12	12
5	MIS Fatumubin	5	12	17
Jumlah		44	37	82

Sumber: Bagian TU Gugus 03 Kecamatan Alak Tahun 2018

Faktor mendasar yang terkait dengan kinerja guru adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kelompok kerja guru, pendidikan dan pelatihan. Nampaknya faktor-faktor tersebut belum sepenuhnya terwujud. Berdasarkan pengamatan dan hasil pencarian data di lapangan, ditemukan beberapa fakta. Yang pertama, sebagaimana guru belum menunjukkan kinerja baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam hal ini melakukan perencanaan program kerja, melaksanakan proses pembelajaran, penilaian, serta melakukan program remedial dan pengayaan. Fenomena ini dapat dilihat pada saat guru melakukan program kerja seperti mempersiapkan program tahunan, program semester, rencana pelaksanaan pembelajaran dimana secara administrasi tersedia akan tetapi tidak dilakukan sesuai dengan langkah-langkah yang telah dibuat, sehingga apa yang telah dibuat tidak di implementasikan. Proses pembelajaran di kelas, dimana 70% guru hanya menggunakan satu metode saja dalam pembelajaran seperti metode ceramah, serta 80% guru tidak menggunakan

alat peraga atau media pada saat pembelajaran berlangsung. Program remedial dan pengayaan yang dibuat guru tidak sepenuhnya dijalankan akan tetapi lebih kepada kelengkapan administrasi saja, dimana 75% guru hanya meminta siswa untuk mengerjakan ulang tes yang sama untuk remedial , dan bukannya menjelaskan kembali materi yang sulit bagi siswa, sehingga anak-anak yang mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran tidak dapat dibantu oleh adanya program remedial dan pengayaan yang ada.

Kedua, guru tidak memiliki kemauan yang kuat untuk meningkatkan kemampuannya dalam penguasaan IT, sedangkan di setiap sekolah terdapat banyak laptop yang diberikan oleh pemerintah maupun yang dibeli dengan menggunakan alokasi dana BOS. Guru-guru lebih memilih membuat administrasi kelas, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Silabus, Program Semester, Program Tahunan dan penyusunan soal secara manual atau ditulis tangan. Hal ini tentu saja membuat guru tidak efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya. Padahal sebagian besar dari guru-guru tersebut adalah penerima tunjangan profesional.

Ketiga adalah rendahnya frekuensi diklat yang diikuti oleh guru baik yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan pedagogik maupun profesional guru. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel. 1.2

Data Keikutsertaan Guru SD/MI pada diklat-diklat Teknis Gugus 03 Kec Alak

Tahun	Jenis Diklat	Unit Kerja					Jumlah	%
		SDI NBS	SDN NBS	SDI NBD	SD ATN	MIS FM		
2015-2017	PLPG	7	7	10	1	9	34	44,7
	Penulisan Karya Ilmiah	2	2	6	6	3	19	25
	Pengembangan Kurikulum	-	-	-	-	-	-	
	Peningkatan kualitas PBM	-	-	-	-	-	-	
	Pembuatan APE sederhana	-	-	-	-	-	-	

Sumber: Bagian TU SD Gugus 03Kec Alak 2018

Keterangan: SDI NBS = SD Inpres Nunbaun Sabu; SDN NBS = SD Negeri Nunbaun Sabu; SDI NBD = SD Inpres Nunbaun Delha; SD ATN= SD Attin; MIS FM = MIS Fatul Mubin

Keempat adalah budaya organisasi yang telah terbentuk di sekolah tidak memberikan pengaruh positif. Tingginya keterlambatan guru hadir disekolah juga cukup tinggi, dimana rata-rata 65% guru terlambat, kecuali hari Senin. Tentunya dengan keterlambatan guru hadir di sekolah akan berdampak pada waktu dimulainya pembelajaran di kelas yang ikut terlambat.

Kelima gaya kepemimpinan otoriter dan tidak menerima saran, ide ataupun kritikan dari guru-guru membuat komunikasi menjadi kaku serta tidak terjadinya inovasi-inovasi dalam rangka meningkatkan mutu proses pembelajaran di sekolah. Lebih dari itu adalah timbulnya sifat apatis dari guru-guru karena saran atau kritikan yang diberikan tidak diakomodir atau didengarkan.

Dan keenam adalah rendahnya partisipasi guru dalam kegiatan KKG dan juga tidak optimalnya kegiatan KKG karena terjadi kevakuman yang disebabkan oleh adanya perbedaan penerapan kurikulum pada sekolah-sekolah satu gugus. Misalnya ada sekolah-sekolah tertentu yang telah melaksanakan Kurikulum 2013 dan ada juga yang tetap menggunakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel. 1.3

Data Rekapitulasi Daftar Hadir Peserta KKG SD/MI Gugus 03 Kec Alak

Tahun	PERTEMUAN												Jumlah			
	I		II		III		IV		V		VI		H	%	TH	%
	76		76		76		76		76		76					
	Orang		orang		Orang		Orang		orang		Orang					
H	TH	H	TH	H	TH	H	TH	H	TH	H	TH					
2015	37	39	33	43	31	45	41	35	29	47	63	13	234	51,3	222	48,7
2016	28	48	32	44	30	46	16	60	32	44	55	21	193	42,3	263	57,7
2017	30	46	35	41	32	44	21	55	50	26	70	6	238	52,2	218	48,8
Jumlah	95	133	100	128	93	135	78	150	111	117	188	40				
%	41,7	58,3	43,9	51,6	40,8	59,2	34,2	65,8	48,7	51,3	82,5	17,5				

Sumber: Bagian TU SD Gugus 03 Kec Alak 2018**Keterangan:** H = Hadir; TH = Tidak Hadir

Ketujuh, secara jumlah lulusan mencapai 100% setiap tahunnya. akan tetapi secara kualitas terjadi penurunan mutu lulusan. Berikut ini adalah data lulusan siswa pada SD/MI Gugus 03 Kecamatan Alak

Tabel 1.4

Data Kelulusan siswa pada SD/MI Gugus 03 Kec Alak

Tahun	Nama Sekolah	Jumlah Siswa kelas VI	Jumlah siswa yang lulus	Persentase
2015	SDI NBS	56 orang	56 orang	100%
	SDN NBS	54 orang	54 orang	100%
	SDI NBD	45 orang	45 orang	100%
	SD ATN	46 orang	46 orang	100%
	MIS FM	43 orang	43 orang	100%
2016	SDI NBS	60 orang	60 orang	100%
	SDN NBS	55 orang	55 orang	100%
	SDI NBD	50 orang	50 orang	100%
	SD ATN	45 orang	45 orang	100%
	MIS FM	47 orang	47 orang	100%
2017	SDI NBS	59 orang	59 orang	100%
	SDN NBS	48 orang	48 orang	100%
	SDI NBD	49 orang	49 orang	100%
	SD ATN	44 orang	44 orang	100%
	MIS FM	48 orang	48 orang	100%

Sumber: Bagian TU SD Gugus 03Kec Alak 2018**Keterangan:** SDI NBS = SD Inpres Nunbaun Sabu; SDN NBS = SD Negeri Nunbaun Sabu; SDI NBD = SD Inpres Nunbaun Delha; SD ATN= SD Attin; MIS FM = MIS Fatul Mubin

Beriku ini juga merupakan data nilai rata-rata Ujian Akhir Sekolah Berstandar Nasional (UASBN) pada SD/MI Gugus 03 Kecamatan Alak, Kota Kupang.

Tabel 1.5
Data Nilai Rata-rata UASBN SD/MI Gugus 03 Kec Alak

Nama Sekolah	Mata Pelajaran	Tahun		
		2015	2016	2017
SDI NBS	Bindo	79,63	79,40	77,03
	Ipa	80,31	81,32	78,56
	Mamatika	75,20	74,44	73,67
SDN NBS	Bindo	78,86	79,61	77,24
	Ipa	79,64	79,84	77,59
	Mamatika	76,45	77,56	76,32
SDI NBD	Bindo	77,81	77,91	75,42
	Ipa	78,61	79,02	78,22
	Mamatika	75,67	76,78	75,30
SD ATN	Bindo	77,63	77,99	77,07
	Ipa	78,64	77,48	77,12
	Mamatika	75,53	77,46	76,55
MIS FM	Bindo	79,09	78,87	78,01
	Ipa	78,88	78,98	80,42
	Mamatika	76,58	77,65	75,81

Sumber: Bagian TU SD Gugus 03Kec Alak 2018

Keterangan: SDI NBS = SD Inpres Nunbaun Sabu; SDN NBS = SD Negeri Nunbaun Sabu; SDI NBD = SD Inpres Nunbaun Delha; SD ATN= SD Attin; MIS FM = MIS Fatul Mubin

Berdasarkan paparan data rata-rata nilai UASBN SD/MI pada Gugus 03 Kec Alak, dapat dilihat adanya penurunan nilai rata-rata UASBN. Adanya fenomena penurunan nilai rata-rata hasil UASBN di atas merupakan salah satu indikasi bahwa adanya juga penurunan kinerja guru pada SD/MI Gugus 03 Kec Alak.

Selain persoalan di atas peneliti juga menemukan beberapa *research gap* seperti berikut ini. Maulitzar, Said, dkk (2012) yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Martha, dkk (2013) juga menemukan hasil penelitian yang sama, yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil yang bertentangan justru ditemukan oleh Munawaroh (2011) pada kinerja guru SMP Katolik Wijana Jombang. Berdasarkan uji t variabel gaya kepemimpinan transaksional memiliki nilai koefisien 0,206 dengan t hitung sebesar 1,620 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,101 dan tingkat signifikansi t lebih besar dari 0.05 ($\text{sig.t} = 0,126 > 0.05$). Maka disimpulkan secara parsial gaya kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Isnaini (2011) dalam hasil penelitiannya tentang Hubungan antara Budaya Organisasi Sekolah dan Kinerja Guru dengan Efektifitas kerja Guru Mengajar di Sekolah Dasar Islam Al-Uswah Delanggu Klaten, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dan kerja guru dengan efektifitas kerja guru mengajar di Sekolah Dasar Islam Al-Uswah Delanggu Klaten

Sedangkan hasil yang berbeda ditemukan dalam Penelitian Bernadine Vita, tahun 2015 yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan pada Yayasan Tri Asih Jakarta. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan

kerja, sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 82 guru dan karyawan Yayasan Tri Asih Jakarta. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS versi 16 menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian menggunakan uji regresi linier berganda untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu dengan menganalisis pengaruh ketiga variabel X terhadap kinerja (Y). Hasilnya, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Higa Huki (2015) dengan judul penelitiannya “Analisis Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus 19 Kecamatan Kota Raja Kota Kupang”. menemukan bahwa motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan, iklim organisasi dan kelompok kerja guru berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

Sedangkan hasil berbeda ditemukan oleh Suharni, (2013) dengan Judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja pada Guru SD Negeri Se-Kecamatan Jekenan Pati” dimana hasil penelitian 1) Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) Kelompok kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, 3) Beban Kerja, kelompok kerja dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru, dan 4) Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kelompok kerja berpengaruh dominan langsung terhadap kinerja guru daripada melalui kepuasan kerja.

Dengan latar belakang masalah dan *research gap* tersebut, penulis bermaksud melakukan penelitian tentang, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kelompok Kerja Guru, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru pada SD/MI Gugus 03 Kecamatan Alak, Kota Kupang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja guru, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, KKG, dan pendidikan dan pelatihan, pada SD/MI Gugus 03 Kecamatan Alak?
2. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, KKG, pendidikan dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD/MI Gugus 03 Kecamatan Alak?
3. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, KKG, pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD/MI Gugus 03 Kecamatan Alak?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan bertolak pada rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal berikut.

1. Gambaran kinerja guru, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, KKG, dan pendidikan dan pelatihan pada SD/MI Gugus 03 Kecamatan Alak.

2. Signifikansi pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan, budaya organisasi, KKG, dan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SD/MI Gugus 03 Kecamatan Alak.
3. Signifikansi pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, KKG, dan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SD/MI Gugus 03 Kecamatan Alak.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan di atas diharapkan hasil penelitian bermanfaat secara teoritis dan bermanfaat secara praktis:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi maupun literatur yang akan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan maupun kajian pustaka dan juga bagi peneliti lain yang berkaitan dengan bidang pendidikan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat berguna dan berkontribusi positif kepada Dinas Pendidikan Kota Kupang, Kepala Sekolah dan guru-guru SD/MI Gugus 03 Kecamatan Alak Kota Kupang.