

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka setiap organisasi maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai, misal dengan memberikan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dengan cara menjalin komunikasi yang baik, penerapan disiplin kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain kepuasan seorang pemimpin dalam menggerakkan pegawai juga akan mempengaruhi kinerja pegawai sebab kinerja adalah hasil pencapaian atau suatu prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan oleh kelompok dan perseorangan dengan saling pengertian dan pertimbangan bersama yang berpedoman pada suatu standar kerja (Umam, 2015: 355).

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi guna menciptakan tujuan organisasi yang hendak dicapai sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Organisasi berkinerja tinggi mempunyai arah yang jelas untuk ditempuh, arah tersebut tercermin pada visi yang dimiliki tentang tujuan organisasi pada masa mendatang, (Umam, 2015: 355). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat memberi sumbangan terhadap produktivitas yang baik.

Efektifitas kerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi dalam hal ini adalah organisasi sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya efektivitas kerja maka pegawai akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Sebaliknya ketidakefektivan dalam bekerja maka pegawai akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai efektivitas kerja guru dan karyawan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi.

Kualitas pimpinan dalam hal ini adalah kepala sekolah. Salah satu kekuatan efektivitas dalam pengelolaan sekolah yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan Kepala Sekolah. Yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan tujuan, prosedur, input, proses dan output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan. (Daryanto, 2018:81). Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan

modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. (Suprihatin, 2014:61).

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara si pengirim pesan dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Komunikasi sebagai sarana yang diperlukan guna untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan pegawai ketujuan dan sasaran organisasi. Dalam hal komunikasi dijadikan sarana untuk menyatukan arah dan pandangan serta pikiran antara pimpinan dan bawahan dalam hal ini Kepala sekolah dan guru serta karyawan lainnya yang disebut komunikasi internal. Menurut Muhammad (2015: 5), komunikasi intern merupakan komunikasi antar personel yang ada dalam organisasi harus senantiasa di kembangkan, baik oleh kepala sekolah maupun oleh para guru dan personel lainnya. Komunikasi intern yang terbina baik akan memberikan kemudahan dan keringanan dalam melaksanakan pekerjaan sekolah yang menjadi tugas bersama.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan diketahui jika kepala sekolah SMA Taruna Tunas Bangsa merupakan pimpinan tertinggi dalam organisasi sekolah dan penanggungjawab atas segala bentuk kegiatan yang dilakukan organisasi sekolah. Hasil pengamatan diketahui kepala sekolah bertanggung jawab atas semua kegiatan administrasi yang dilakukan oleh guru maupun karyawan dalam pelaksanaan tugas meskipun di masa pandemic Covid-19. Namun dalam hal kegiatan penilaian terhadap efektifitas kerja guru jarang sekali dilakukan, hal tersebut dilalukan apabila ada tuntutan dari pihak Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan, padahal penilaian kinerja guru yang ideal dilakukan setiap

bulan atau tiga bulan sekali demi menjamin mutu dan profesional guru, apa lagi dimasa pandemi covid-19 ini guru sangat jarang diberikan supervisi hanya sebatas pengawasan terkait proses pembelajaran selama pandemi.

Berdasarkan hasil observasi awal diketahui pada saat kepala sekolah melakukan supervisi kepada guru SMA Taruna Tunas Bangsa terdapat banyak sekali kekurangan dalam administrasi seperti tidak adanya media pembelajaran, program semester, program tahunan dan Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang kurang sempurna, tidak adanya program remedial dan pengayaan, dan agenda guru. Padahal kebutuhan administrasi guru tersebut sangat penting dalam memperlancar proses pembelajaran selain itu ketika pembelajaran berlangsung masih ada beberapa guru yang kurang dalam menggunakan media/alat peraga dalam menyampaikan materi pembelajaran hal tersebut dapat membuat hasil belajar siswa tidak meningkat dan membuat siswa kurang termotivasi dalam mengikuti proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa efektifitas kerja guru di SMA Taruna Tunas Bangsa kurang baik.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan pada pertengahan bulan Maret 2021 di SMA Taruna Tunas Bangsa, bahwasanya sistem pembelajaran yang dilakukan di awal terjadinya pandemi COVID-19 yaitu menerapkan sistem pembelajaran daring (dalam jaringan) dengan menggunakan *Learning Managemen System* (LMS) seperti *Whatsapp Group* sebagai media komunikasi untuk memberikan materi pelajaran, pemberian tugas dan pengumpulan tugas sebagai nilai tambahan rapot kenaikan kelas karena tidak adanya nilai dari ujian kenaikan kelas. Kepala Sekolah SMA Taruna Tunas Bangsa memberikan instruksi

kepada wakil bagian kurikulum untuk menggunakan aplikasi *google clasroom* sebagai media/ aplikasi pembelajaran daring. Namun masih banyak ditemukan kendala untuk guru yang kurang mengerti/ kesulitan menggunakan aplikasi tersebut.

Komunikasi yang terjadi di SMA Taruna Tunas Bangsa masih kurang efektif terlebih di masa pandemic Covid-19 proses pembelajaran menghadapi kesulitan misalnya dilihat dari aspek komunikasi internal, seperti komunikasi dari kepala sekolah kepada guru dan karyawannya. Kekompakan antar atasan dan bawahan yang masih kurang kompak, dilihat ketika guru dan staf lainnya mendapatkan kendala dalam pekerja guru tersebut tidak membantu. Kemudian suasana kerja kantor terlihat cukup bersahabat dilihat dari hubungan yang baik antar rekan kerja pada suasana yang formal maupun informal. Ketika guru dan karyawannya mengalami kesulitan beberapa guru dan dan karyawannya nampak enggan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dan ketika terjadi konflik antar guru karena adanya perbedaan pendapat dari masing-masing guru maka atasan yang lebih berperan melakukan pendamaian. Selain itu seringkali kepemimpinan melakukan diskriminatif dalam memberikan arahan atau membagi jadwal pelajaran dan piket.

Hasil lainnya diketahui jika guru masih merasa sungkan untuk menyampaikan ide-ide mereka kepada Kepala sekolah yang mereka anggap sebagai orang yang tertinggi dalam organisasi dan selalu wajib untuk dihormati, para guru dan karyawan selalu menunggu perintah dari kepala sekolah dan berusaha menjalankan perintah tanpa ada masukan dari para guru dan karyawan

sendiri. Para guru dan karyawan juga jarang sekali mendiskusikan tentang pekerjaan, mereka sering berkumpul tetapi selalu membicarakan hal yang tidak formal. Dengan posisi kantor kepala sekolah dan kantor guru dan staf yang terpisah menjadikan komunikasi internal sangat sulit dilakukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Komunikasi Internal Terhadap Efektifitas Kerja Guru SMA Taruna Tunas Bangsa”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap efektifitas kerja guru SMA Taruna Tunas Bangsa baik secara parsial maupun simultan.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut dapat diuraikan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap efektifitas kerja guru SMA Taruna Tunas Bangsa baik secara parsial maupun simultan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1. Manfaat teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu manajemen sumber daya manusia terutama tentang gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap efektifitas kerja.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap efektifitas kerja serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

##### **2. Manfaat praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

###### **a. Bagi penulis**

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap efektifitas kerja.

###### **b. Bagi organisasi**

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran kepada dewan guru tentang gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap efektifitas kerja.

###### **c. Bagi peneliti lain**

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk dijadikan bahan acuan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa.