BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada suatu oraganisasi baik itu sekolah maupun perusahaan, sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang penting untuk di perhatikan. Hal ini di karenakan sumber daya manusia lah mampun mengarahkan serta menggerakkan suatu organisasi menjadi lebih baik atau juga menjadi lebih buruk. Di dunia pendidikan seperti sekolah, sumber daya manusia yang dapat menjadi penentu baiknya kualitas pendidikan dan seberapa besar keberhasilan sekolah tersebut salah satunya adalah tenaga pendidik dalam hal ini adalah guru. Keberhasilan suatu sekolah dapat ditandai dengan beberapa hal salah satunya adalah kualitas pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah tersebut.

Untuk mendapatkan kualitas dalam pembelajaran peran guru sangatlah penting. Pembelajaran yang berkualitas tidak akan berhasil jika kinerja guru kurang baik. Kinerja seorang guru dapat diukur berdasarkan empat kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial dan kompetensi pribadi.

Pada kompetensi pedagogik memuat kemampuan seorang guru untuk mengelola kelas beserta peserta didik. Sebagai orang yang dihormati di kelas, seorang guru sudah seharusnya menjadi contoh bagi murid muridnya. Seorang guru yang tidak disiplin dalam hal datang ke sekolah, memulai pembelajaran dan menyelesaikan pembelajaran tidak tepat waktu akan menjadi contoh yang buruk

bagi peserta didik. Hal ini tentunya akan membuat guru kehilangan respek dari peserta didik dan menghambat guru dalam mengelola kelas.

Untuk melihat sejauh mana keberhasilan kinerja seorang guru dapat dilakukan beberapa cara salah satunya adalah dengan mengikuti tes yang dikenal dengan UKG (Uji Kompetensi Guru), Pada UKG guru akan dinilai dari segi kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. UKG ini sendiri diselenggarakan oleh pemerintah pusat maupun daerah secara berkala. Namun, nyatanya hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang diselenggarakan untuk seluruh jenjang Pendidikan yang ada mulai dari PAUD, SD, SMP, SMA hingga SMK menunjukkan hasil yang kurang baik. Berdasarkan hasil UKG Jakarta yang diadakan tahun 2019, rata-rata nilai UKG para guru di DKI Jakarta hanya 54 (skala 0-100). Nilai tersebut merupakan suatu penurunan jika dibandingkan dengan rata-rata nilai UKG pada tahun 2015 yaitu 62,58. Hal ini menunjukkan adanya penurunan yang signifikan selama kurun waktu 4 tahun. Provinsi DKI Jakarta yang merupakan ibukota negara Indonesia dan sebagai pusat pemerintahan serta pusat perekonomian menjadikan DKI Jakarta memiliki fasilitas yang lebih lengkap dibandingkan dengan provinsi-provinsi lain di Indonesia. Maka menjadi sebuah masalah yang menarik untuk diteliti jika nilai kompetensi guru di Provinsi DKI Jakarta menurun secara signifikan. Lebih lanjut hasil UKG 2015 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Hasil Rata-rata UKG 2015 Provinsi DKI Jakarta

Nama Wilayah	SD	Pedagogik	Profesional	Rata-rata
DKI Jakarta	60.64	56.74	65.09	62.58
Kep. Seribu	55.2	0	0	55.76
Jakarta Pusat	60.08	57.06	65.68	63.09
Jakarta Utara	60.56	56.77	64.85	62.43
Jakarta Barat	60.8	56.49	64.88	62.36
Jakarta Selatan	60.82	57.17	65.57	63.05
Jakarta Timur	60.61	56.46	64.77	62.27

Sumber: Neraca Pendidikan Daerah Kemendikbud

Dari Tabel 1.1 Hasil Rata-rata UKG 2015 Provinsi Jakarta di atas, menunjukkan Kabupaten Kepulauan Seribu dan Kotamadya Jakarta Timur menempati posisi 2 peringkat terendah dalam nilai rata-rata UKG. Adapula hasil UKG yang dilaksanakan pada tahun 2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Hasil Rata-rata UKG 2019 Jakarta Timur

Nama Wilayah	SD	Pedagogik	Profesional	Total
Jakarta Timur	51.58	56.27	46.89	53.45

Sumber: Sudin Jakarta Timur

Dari data hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) 2019 menunjukkan adanya penurunan yang signifikan pada rata-rata nilai UKG pada SD di Jakarta Timur. Jika pada UKG tahun 2015 SD di Jakarta Timur mendapat nilai rata rata 60,61, pada tahun 2019 rata rata nilai UKG SD di Jakarta Timur hanya 51,58.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nuzuluddin (2019) kompetensi pedagogik guru dengan kinerja memiliki hubungan langsung signifikan dengan nilai sebesar 7,66% sedangkan kompetensi profesional dengan kinerja memiliki hubungan langsung signifikan dengan besaran nilai 4,85%. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fatchurrohman (2020) kompetensi pedagogik terhadap kinerja memiliki pengaruh dengan nilai kontribusi sebesar 77,7% dan pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru memiliki nilai sebesar 75,5%. Bila dicermati kedua kompetensi tersebut yakni kompetensi professional dan

kompetensi pedagogik tak lain merupakan kompetensi yang diujikan pada UKG. Maka secara tidak langsung, rendahnya nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) menunjukkan rendahnya kinerja guru. Merujuk pada hasil penelitian tersebut maka hasil UKG ini dapat dikatakan menjadi bagian dari penilaian kinerja guru dan menjadi bahan pertimbangan penyusunan kebijakan dalam memberikan penghargaan serta apresiasi kepada guru, sekaligus redistribusi guru berbasis kinerja.

Kinerja guru sendiri memiliki pengaruh terhadap hasil belajar siswa, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Novriza Puspita Widiyana (2019) dengan judul "Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa (Penelitian Kuantitatif pada Guru dan Siswa di SDN se-Desa Citereup Kecamatan Dayeuh Kolot Kabupaten Bandung)". Pada penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa kinerja guru memiliki pengaruh langsung secara positif terhadap belajar siswa. Untuk itu agar standart kompetensi dapat terlaksana dengan baik sehingga dapat diketahui kinerja orang guru, maka perlu diadakannya penilaian kinerja guru yakni PKG dengan tujuan mampu mewujudkan guru yang memiliki kualitas baik dan profesional tinggi. Penilaian Kinerja Guru (PKG) dilaksanakan secara periodik oleh atasan maupun *assesor*. Dalam Penilaian Kinerja Guru ini, seorang guru dievaluasi dari awal merecanakan pembelajaran, pembuatan administrasi pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran di kelas dengan observasi, hingga tata cara bersikap dan berinteraksi sebagai komponen kompetensi sosial dan kepribadian. Dalam membuat administrasi pembelajaran, guru dituntut untuk mampu mengembangkan silabus dan RPP (Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran). Untuk itu kepala sekolah dapat berperan untuk menggerakan guru

guru di sekolahnya agar dapat mengembangkan administrasi pembelajaran secara mandiri dengan mengadakan pelatihan, memberi motivasi, atau bahkan memberikan *reward*.

Kinerja seorang guru sendiri memiliki beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal guru tersebut. Untuk faktor internal contohnya diantaranya seperti kedisiplinan kerja, motivasi pekerjaan hingga kepuasan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal sendiri seperti gaya kepemimpinan atasan, lingkungan atau iklim kerja yang nyaman dan konsudif. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Ipon (2011) dalam bukunya menerangkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang guru diantaranya seperti tingkat Pendidikan guru tersebut, supervisi pengajaran, iklim kerja yang kondusif, sarana serta prasarana, program penataran, kondisi fisik serta mental guru tersebut, gaya kepemimpinan yang di miliki kepala sekolah, jaminal kesejahteraan guru, kemampuan kepala sekolah untuk memanajerial dan lainnya. Selain itu, Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna (2013) pada penelitiannya yang berjudul "Disiplin, Motivasi, Gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan Kinerja" diketahui bahwa variabel disiplin, motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah secara memiliki pengaruh yang positif yang secara signifikan mempengaruhi kinerja dari pegawai yang ada di Kantor DPPKAD Kabupaten Siak.

Dapat dikatakan dalam suatu sekolah, kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam pelaksanaan pengelolaan sekolah. seperti yang sudah dijabarkan diatas, bahwa disiplin kerja, iklim kerja, suasana lingkungan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Namun nyatanya tidak semua kepala sekolah memahami peran sertanya dalam memajukan sekolah.

Silfianti (2013) dalam jurnalnya menemukan beberapa masalah mengenai lemahnya kepemimpinan kepala sekolah mewujudkan sekolah yang efektif. Beberapa diantaranya adalah 1) kekurang mampuannya kepala sekolah dalam memelihara fasilitas sekolah sehingga suasana belajar mengajar di lingkungan sekolah berjalan tidak begitu efektif, 2) ketidak mampuan kepala sekolah dalam menciptakan budaya sekolah yang kondusif, sehingga hubungan antar sesama guru dan staf pendidikan tidak terjalin baik 3) Lemahnya kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan peran aktif serta mendisiplinkan karyawan di sekolah seperti guru dan staf pendidikan yang ada di sekolah, 4) kurang mampunya kepala sekolah untuk mengarahkan, mendisiplinkan, serta memfasilitasi guru untuk mengembangkan silabus juga RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); 5) kepala sekolah memiliki peran yang mendominasi setiap pengambilan keputusan dan tidak melibatkan guru maupun tenaga kependidikan dalam pengambilan suatu keputusan.

Seperti yang disebutkan pada paragraf sebelumnya, ketidakmampuan kepala sekolah dalam melaksanakan pengelolaan sekolah yang efektif akan mengakibatkan masalah diantaranya rendahnya disiplin guru dan tenaga kependidikan di sekolah. Sebagai figur yang seharusnya dijadikan contoh dan teladan bagi peserta didik, guru dituntut untuk disiplin baik dalam kedatangan, masuk ke kelas, berpakaian, menaati tata tertib sekolah, dan melaksanakan tanggung jawabnya. Namun masih banyak guru yang datang terlambat ke sekolah, berpakaian tidak sesuai aturan dan tidak melaksanakan tanggung jawabnya seperti mempersiapkan pembelajaran melalui RPP. Hal ini terjadi disebabkan oleh beberapa hal diantaranya menurut Hasibuan (2009: 194) indikator yang

mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu: 1) tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) balas jasa, 4) keadilan, 5) waskat, 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan, 8) hubungan kemanusiaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedjono (Pratama, 2014: 6), yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa indicator dari disiplin kerja seorang pegawai, yakni ketepatan waktu, menggunakan peralatan dari kantor dengan baik, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut maka perlu diadakan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Jakarta Timur.

B. Identifikasi Masalah

Melihat pada latar belakang yang ada di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah. Namun, peneliti mengidentifikasi masalah tersebut menjadi tiga pokok permasalahan, yakni:

1. Rendahnya hasil UKG menghambat kinerja guru
2. Lemahnya kepemimpinan kepala sekolah
3. Kurangnya disiplin guru

Berdasarkan berita online dan hasil UKG 2015 yang tercantum pada latar belakang, diketahui bahwa nilai UKG yang diadakan pada tahun 2019 mengalami penurunan dibandingkan dengan hasil UKG yang diadakan ditahun 2015. Hal ini menandakan bahwa adanya penurunan kompetensi guru di DKI Jakarta khususnya. Hal ini secara tidak langsung berpengaruh pada kinerja seorang guru di sekolah, karena kurangnya kompetensi akan menghambat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Rendahnya kinerja seorang guru memiliki pengaruh

terhadap proses belajar mengajar yang juga akan mempengaruhi hasil belajar siswa hal ini sudah dibuktikan memelalui penelitian salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Novriza Puspita Widiyana pada tahun 2019.

C. Pembatasan Masalah

Merujuk kepada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, untuk itu peneliti membatasi masalah yang akan diteliti pada penelitian ini yakni mengenai bagaimana sebuah kinerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

D. Perumusan Masalah

Merujuk kepada latar belakang, identifikasi serta pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah menjadi tiga hal, yakni:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru pada sekolah dasar swasta di Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada sekolah dasar swasta di Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru pada sekolah dasar swasta di Jakarta Timur?

E. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap kedepannya hasil dari penelitian ini mampu memberikan berbagai manfaat baik untuk akademis maupun praktis yang peneliti jabarkan sebagai berikut:

1. Akademis

   Dari segi akademis diharapkan penelitian ini mampu menambah ilmu pengetahuan dan ketajaman analisis terkait masalah terutama

mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah. Lainnya peneliti berharap pula bahwa penelitian ini kedepannya mampu memperkaya studi ilmiah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja seorang guru di sekolah.

2. Praktis

Secara praktisnya peneliti berharap penelitian ini kedepannya mampu menjadi bahan masukan bagi manajemen sekolah agar mampu meningkatkan kinerja guru melalui gaya kepemimpinan dan juga disiplin kerja.

F. State of The Art

Untuk melihat nilai kebaruan dalam penelitian ini, peneliti melakukan perbandingan kajian dari berbagai jurnal-jurnal sebelumnya, adapun hasil dari penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan kinerja guru dapat dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 1.3 State of The Art Penelitian

Tahun	Peneliti dan Jurnal	Hasil Penelitian
2017	Rinra Ayu dan Rini Intansari (Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru: Sebuah Studi Terhadap Para Guru SMK Tersertifikasi di Indonesia)	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang telah tersertifikasi.
2018	Mohammad Alfiyan (Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Tingkat Kedisiplinan Guru MAN Se-Kota Makassar)	Adanya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah dengan kedisiplinan guru MAN se-Kota Makassar
2018	Septi Andriani, Nila Kesumawati, Muhammad Kristiawan (The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance)	Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru SMK instan di Palembang
2019	Denok Sunarsi (Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan	Gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi berpengaruh

	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin)	positif terhadap kinerja pendidik di Yayasan Marvin.
2019	Rini, Matin, Neti Karnati (The Effect Of Leadership And Team Work Towards Job Satisfaction Teacher In State Elemenrary School In Pasar Minggu Sub- Distric South Jakarta)	Kepemimpinan memiliki pengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini berarti tingkat kepemimpinan yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja pada guru sekolah dasar yang berlokasi di Pasar Minggu, Jakarta Selatan.
2019	Sahat T. Simorangkir, Neti Karnati, Thamrin Abdullah (The Effect of Supportive Leadership, Learning Culture, and Responsibility on Job Performance of Teacher in Junior High Schools of South Tangerang)	Kepemimpinan dan budaya pembelajaran memiliki efek langsung yang positif terhadap kinerja sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pekerjaan guru dipengaruhi oleh kepemimpinan yang mendukung, budaya belajar, dan tanggung jawab guru.
2020	Peneliti	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar swasta di Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan di atas, yang menjadi pijakan peneliti untuk mengkaji lebih jauh mengenai mengenai kinerja guru khususnya pada para guru sekolah dasar swasta di Jakarta Timur. Penelitian ini memiliki perbedaan pada hubungan variabel dan objek penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya, peneliti mengkaji mengenai pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Pasar Minggu. Selain itu, penelitian lain yang pernah dilakukan sebelumnya mengkaji mengenai pengaruh kepemimpinan suportif dan budaya belajar terhadap kinerja seorang guru pada Sekolah Menengah Pertama di Tangerang Selatan. Sedangkan peneliti mengkaji mengenai

pengaruh gaya kepemipinan dan displin kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar.

Adapun variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini telah diteliti sebelumnya yaitu “Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinera Guru pada Yayasan Mavin”. Meskipun memiliki ruang lingkup yang sama, akan tetapi dilihat unit analisis memiliki perbedaan, terlebih secara garis besar judul penelitian khususnya di sekolah dasar swasta di Jakarta Timur belum pernah diteliti sebelumnya. Melihat permasalahan dan perbedaan dari penelitian terdahulu, menjadi dasar perlunya ada penelitian lebih lanjut mengenai untuk itu peneliti mencoba untuk meneliti pengaruh dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada sekolah dasar swasta di Jakarta Timur.