

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki tugas, fungsi, juga peran penting dalam mencerdaskan bangsa (Nidawati, 2019). Guru sebagai tenaga pendidik profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam mewujudkan sumber daya yang bertakwa, unggul dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, berkarakter, dan juga berbudi pekerti luhur (Kemendikbud, 2016a). Beratnya amanah guru ini maka tidak berlebihan jika dikatakan guru termasuk pemegang amanah besar dalam kemajuan pendidikan (Roqib & Nurfuadi, 2020).

Pemerintah telah menetapkan peraturan persyaratan guna menciptakan dan meningkatkan guru dengan kinerja tinggi (Latiana, 2019). Diantaranya adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 yang telah di perbarui dalam PP 19 Tahun 2017 mengenai para pendidik yang menyatakan bahwa seorang guru diharuskan mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, serifikasi pendidik, dalam keadaan sehat rohani & jasmani, juga memiliki kapabilitas dalam mencapai tujuan dari pendidikan nasional (Yasonna, 2017).

Namun nyatanya berdasarkan data publikasi Kemendikbud mengenai Analisis SDM Pendidikan Dasar dan Menengah menyatakan bahwa penilaian kinerja guru berdasarkan 5 indikator pendidikan menunjukkan bahwa kinerja SDM di Jakarta jenjang SD, SLB, SMP, dan SMK ternasuk kurang dengan nilai masing-masing 76,73, 74,96, 79,16, dan 76,86 hanya jenjang SMA yang berhasil menembus angka 81,16 (Kemendikbud, 2016b). Kemudian dalam penelitian lain menunjukkan bahwa persentase guru layak mengajar di DKI Jakarta cenderung menurun. Pada tahun 2019 persentase guru layak mengajar jenjang SD, SMP, SMA, dan SMK yaitu sebesar 94,20%, 96,50%, 98,65%, dan 95,98%. Namun pada tahun 2020 persentase guru layak mengajar menjadi menurun yaitu 92,27% untuk jenjang SD, 93,57% untuk jenjang SMP, 91,75% untuk jenjang SMA, dan 92,51% untuk jenjang SMK. (Kemendikbud, 2020).

Berdasarkan data statistik Rerata Uji Kompetensi Guru yang merupakan salah satu aspek untuk menilai kinerja guru juga ternyata menunjukkan hasil rendah dibawah standar minimal dan ekspektasi pemerintah (Muslimin, 2020). Pada tahun 2012 rata-rata UKG guru jenjang SMK adalah 45,85, kemudian tahun 2013 yaitu 47,84, pada tahun 2014 yaitu 48,95, lalu tahun 2015 yaitu 44,31, tahun 2016 menunjukkan hasil 70,30, dan menurun di tahun 2017 yaitu menjadi 68,53 (Diskominfotik, 2019).

Untuk menilai kinerja guru saat ini dirasa tidak cukup dengan hanya memantau bagaimana kinerja guru dalam proses belajar mengajar (Muslimin, 2020). Namun kinerja guru dituntut untuk lebih *upgrade* dalam menjawab tuntutan era globalisasi (Sugianto, 2019).. Dalam penelitian yang dilakukan

oleh Rahdiyanta menyatakan agar guru kejuruan dapat mengemban visi dan misinya terkait menyiapkan peserta didik berkualitas di era global maka terdapat tiga kunci pokok yaitu harus melakukan pendekatan proaktif artinya guru harus menjadikan siswa aktif, kreatif, memiliki kemampuan dan memanfaatkan informasi, juga bersifat dinamis (Rahdiyanta, 2019)

Keadaan saat ini teknologi sudah menjadi kebutuhan primer dalam segala aspek (I. P. Putra, 2020). Kondisi pendidikan saat ini pun menuntut guru untuk menguasai teknologi. Namun ternyata dalam penelitian yang dilakukan oleh UNESCO mengenai pemahaman guru Indonesia terkait teknologi ternyata menunjukkan dari 4 level pemetaan kompetensi guru terhadap teknologi (Herliani & Wahyudin, 2019). Diantaranya yaitu *level 1* yaitu *ICT Literacy*, *level 2* yaitu guru dikategorikan mampu mengaplikasikan teknologi, *level 3* guru sudah ada dalam tahap mampu membuat kontennya, kemudian *level 4* guru sudah dapat melatih orang lain. Hanya 46% guru yang lolos di *level 1*, dan hanya 14% untuk *level 2* yang berhasil sedangkan sisanya belum bisa tercapai (Ramadhan, 2020).

Perlu digaris bawahi bahwa kinerja guru selaras dengan peningkatan kualitas pendidikan (Atmono & Rahmattullah, 2016). Guru dengan kinerja yang baik akan selalu berusaha menjalani tugas nya sebagai pendidik dengan maksimal agar siswa lulusannya memiliki kualifikasi *ter-update* dengan perkembangan zaman hingga akhirnya mudah untuk terserap dunia kerja (Edy, Marsono, & Utama, 2019). Kinerja guru yang profesional tidak tercipta secara *instant*, namun juga dipengaruhi oleh *internal & external factor*, misalnya dari

peranan seorang pemimpin (Kurniadin & Machali, 2012). Dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah yang berlaku sebagai *leader* harus dapat membangun atmosfer yang positif untuk memajukan mutu pendidikan.

Menegakkan dan menjaga standar kurikuler, mengevaluasi struktur belajar mengajar, memonitor perkembangan murid, memenuhi kebutuhan guru, hingga menciptakan *rules* dalam sekolah sehingga terciptanya lingkungan sekolah yang berorientasi pada tujuan merupakan sebagian dari *role* kepala sekolah sebagai pimpinan (Saleem, Aslam, & Yin, 2020). Namun yang penting diketahui bahwa Kepala sekolah mempengaruhi kinerja melalui gaya kepemimpinannya (Kasmir, 2018).

Pentingnya sosok kepala sekolah dalam memilih gaya kepemimpinan yang tepat guna memaksimalkan kinerja anggotanya (Ruliawati, Ritonga, & Hasibuan, 2020). Pemilihan gaya kepemimpinan kepala sekolah akan menjadi penentu apakah anggotanya yang termasuk guru dapat menjalankan tupoksi yang telah dirumuskan (Suparyadi, 2020). Pemilihan gaya kepemimpinan transformasional merupakan solusi dalam meningkatkan mutu pendidikan dan juga dipandang penting karena konsep kepemimpinan ini dipandang lebih mendasar dan memiliki daya mendobrak terhadap stagnasi lembaga (Triyono, 2019). Gaya kepemimpinan transformasional juga diyakini mampu menyeimbangkan pola pikir dan refleksi paradigme baru di era globalisasi. Gaya kepemimpinan transformasional diyakini dapat mengubah kesadaran peserta dengan membantu mereka melihat masalah dengan cara yang baru

dengan membangkitkan semangat, menginspirasi pengikut untuk memberikan upaya ekstra untuk mencapai tujuan (Nurhuda et al., 2019)

Menurut Susanto gaya kepemimpinan transformasional ialah cara kepemimpinan yang didalamnya memprioritaskan kesempatan yang menggerakkan elemen di sekolah termasuk para guru untuk berpartisipasi maksimal untuk tercapainya tujuan sekolah (Susanto, 2016). Kepala sekolah melalui gaya kepemimpinan transformasional maka memiliki karisma, stimulus intelektual, sumber inspirasi serta idealism (Usman & Murniati, 2019) Gaya kepemimpinan transformasional dalam dunia pendidikan masih jarang dipakai dan dikaji, kebanyakan peneliti masih terpaku teori lama seperti gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan bebas (Khasanah, 2019)

Adapun factor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja (Suwanto, 2020). Motivasi kerja ialah dorongan atau semangat kerja yang tercipta dari dalam diri agar melaksanakan sesuatu sesuai dengan harapan (Hasim, 2019). Kompleksnya tugas dan tanggung jawab pencapaian tujuan pendidikan berkaitan dengan motivasi kerja guru. Jika guru kehilangan atau bahkan tidak memiliki motivasi maka tidak mungkin menjadi pendidik yang efektif (Utomo, 2018)

Memiliki motivasi kerja itu sangatlah penting apalagi dengan kondisi seperti sekarang ini dimana guru mengajar dari rumah jauh dari siswa, dan jauh pula dari pengawasan kepala sekolah, sesama guru, dan pelaku kepentingan lain di sekolah (Purwanto, Asbari, Fahlevi, & Mufid, 2020). Dalam sebuah penelitian menyatakan bahwa dengan adanya *work from home* bagi guru dapat

menyebabkan kehilangan motivasi kerja (Busyra & Sani, 2020). Alasannya pun cukup beragam seperti dikarenakan suasana kerja yang tidak seperti yang diharapkan, suasana rumah yang tidak mendukung, dan bahkan terdistaksi oleh media sosial, hiburan lainnya, dan lain sebagainya (Cicilia, 2020).

Kemudian disiplin kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja guru (Hadiati, 2018). Jika ingin peserta didik disiplin maka guru juga harus disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Mengajar sesuai dengan jam pergantian, bertanggung jawab dalam setiap tugas, serta disiplin dalam bersikap di kelas tentunya sangat penting (Irawati, 2017). Namun sayangnya masih banyak guru yang kurang atau bahkan tidak disiplin contohnya sering melakukan korupsi waktu, korupsi absen mengajar siswa, dll (Laila, 2020).

Guru pun diwajibkan untuk disiplin terhadap norma yang berlaku dari sekolah. Misalnya, setiap sekolah pasti mewajibkan guru untuk membuat perangkat pembelajarannya sendiri yang disesuaikan dengan kemampuan, kondisi dan keadaan (Nurmalina, 2016). Namun realitanya tidak demikian, menurut observasi yang dilakukan Ardiana menyatakan hampir di setiap sekolah guru tidak mempersiapkan perangkat pengajaran dengan lengkap (Ardiana, 2017).

Pernyataan yang sama dilakukan oleh (Hapsari, Rambitan, & Tindangen, 2018) yang dalam *ouput* penelitiannya menyatakan perencanaan dan persiapan guru terkait perangkat pembelajaran termasuk kategori kurang. Persiapan silabus masuk kategori kurang dengan persentase 80%, RPP kategori

kurang 60%, bahan ajar kategori kurang 50%, LKS kategori kurang 70%, media pembelajaran kategori kurang 80% dan penilaian kategori kurang 60%.. Dari data tersebut kita tahu bahwa masih banyak guru yang mengajar dengan sedikit atau bahkan tanpa persiapan yang matang. Tentu saja itu memberikan efek kepada peserta didik dan dampaknya proses *transfer* ilmu tidak akan berjalan optimal (Nurlaila, 2018).

Guru sebagai pemegang kunci utama pendidikan berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan sebagai pemegang amanah dalam mencerdaskan bangsa sesuai UUD 1945 sudah sewajarnya memberikan kinerja yang baik (Sopian, 2016). Saat ini amanah seorang guru semakin kompleks. Dengan kondisi dan keterbatasan seperti saat ini guru harus tetap menghasilkan generasi yang unggul dan berkualitas (Taradisa, Nidia., Jarmita, Nida., 2020). Perlu diingat sekali lagi bahwa keberhasilan penyelenggara pendidikan tidak hanya bertumpu pada kurikulum, siswa, dan teknologi. Tetapi kinerja profesional dari guru menjadi kunci utama dalam proses tersebut (Atmono & Rahmattullah, 2016).

Selain permasalahan yang dipaparkan, penelitian ini dikuatkan dengan terdapatnya *research gap* (perbedaan hasil penelitian) dari *reaserch* terdahulu. Mengacu pada variable gaya kepemimpinan, penelitian yang dilakukan oleh (Lai, Tang, Lu, Lin, & Lee, 2020) memaparkan hasil adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja seseorang. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Eliyana & Ma, 2019) yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional tidak dapat

memberikan dampak langsung terhadap kinerja diperlukan adanya mediasi lain seperti kepuasan kerja dan lainnya.

Kemudian kontribusi antara motivasi kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja guru, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja guru. Pernyataan ini di dukung oleh penelitian (Chien et al., 2020), yang hasil penelitiannya menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja maka akan membawa perubahan baik dalam kinerja guru. Namun berdasarkan penelitian (Tanjung & Manalu, 2019) yang menunjukkan hasil yang berbeda, Motivasi Kerja berpengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji hipotesisnya tidak ditemukan kontribusi motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja.

Selanjutnya juga terdapat perbedaan hasil penelitian antara variable disiplin kerja dan kinerja. Sejalan dengan penelitian dari (Tentama, Dewi, & Meilani, 2020) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Guru yang menjalankan disiplin kerja yang baik akan lebih mudah dalam mencapai hasil kerja yang baik. Namun pernyataan berbeda didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh, (Viviyanti, 2019) disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja yang artinya dalam penelitiannya tersebut menyatakan disiplin kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Dari adanya latar belakang hingga *reaserch gap* yang dijabarkan, maka dapat diketahui bahwa kinerja guru sebenarnya dipengaruhi dari bnyak faktor.

Namun supaya penelitian ini terarah dan juga terdapatnya keterbatasan peneliti, maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru kejuruan Bisnis dan Manajemen SMKN Jakarta Pusat.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang yang dijabarkan, adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru?

C. TUJUAN PENELITIAN

Dari rumusan masalah yang dijabarkan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

D. KEBARUAN PENELITIAN

Kebaruan penelitian dikembangkan secara teoritis dari segi teori-teori dan kajian relevan antar variabel. Kemudian dalam penelitian ini salah satu variabelnya ialah gaya kepemimpinan transformasional yang memang belum banyak diteliti pada ranah pendidikan. Menurut (Khasanah, 2019) dalam dunia pendidikan gaya kepemimpinan transformasional masih jarang dipakai dan dikaji, kebanyakan peneliti masih terpaku teori lama seperti gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan bebas.

Penelitian ini juga dikembangkan dari segi cakupan responden dan perluasan wilayah penelitian. Adapun dalam penelitian ini dilakukan pada 7 SMK Negeri di Jakarta Pusat. Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang telah dijabarkan, peneliti ingin meneliti kembali mengenai gaya kepemimpinan transformasional, juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja di 7 SMK Negeri Jakarta Pusat.