

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada tahun 2015 silam, adanya perubahan era globalisasi yang ditandai dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) sangat berdampak pada globalisasi di negara-negara maju dan berkembang khususnya di Indonesia¹. Dengan demikian, Indonesia diharapkan dapat menyikapi era tersebut baik dari segi kesiapan mental maupun perilaku serta upaya dalam peningkatan kesejahteraan sumber daya manusia. Upaya yang dapat dilakukan untuk menghadapi era tersebut ialah dengan meningkatkan generasi-generasi penerus bangsa². Dalam hal ini, guru memiliki peran yang sangat penting dalam menumbuhkan semangat generasi yang mampu bersaing secara produktif dan berpikir secara cerdas berlandaskan akhlak mulia³.

Sejalan dengan pernyataan Rosyada yang menyatakan bahwa, guru diharapkan mampu memiliki sikap yang loyal terhadap pekerjaannya. Artinya, guru diharapkan dapat bekerja dengan penuh kegigihan/bersungguh-sungguh dan sepenuh hati agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai⁴. Untuk itu perlu adanya sinergi antara warga

¹ Ditjen Kemendagri, *Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015*, 2015, 1 <<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>>.

² Nina Sardjunani, 'Ketidakhadiran Guru Di Indonesia » Tingkat Ketidakhadiran Guru Di Indonesia', Desember, 2014, 1–236 <<https://media.neliti.com/media/publications/51056-ID-studi-ketidakhadiran-guru-di-indonesia-2014.pdf>>.

³ Rukaiyah Hasibuan, 'Peran Guru Dalam Pendidikan', *Peran Guru Dalam Pendidikan*, 6.1 (2017), 400–406 <<https://doi.org/10.32832/tek.pend.v6i1.503>>.

⁴ Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Pendidikan* (Jakarta: kencana, 2007).

sekolah baik dari kepala sekolah maupun guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan⁵.

Peningkatan dan pembaharuan mutu pendidikan merupakan hal yang penting bagi seorang guru dalam mendidik⁶. Pernyataan tersebut sejalan dengan Barber yang menyatakan bahwa, kualitas seorang guru berbanding lurus dengan kualitas pendidikannya. Artinya, ketika seorang guru memiliki kemampuan yang baik secara procedural dalam mendidik, maka kualitas pendidikan di sekolah tersebut akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika kualitas seorang guru rendah maka kualitas system pendidikan di sekolah tersebut juga akan menurun⁷.

Berdasarkan pernyataan diatas, guru diharapkan dapat memahami tugas utamanya sebagai fasilitator dan mampu menguasai serta melaksanakan tugas dan kegiatannya dengan baik⁸. Hal ini telah dijelaskan dalam UU pasal 35 ayat 1 Undang-Undang pasal 35 ayat 1 yakni beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan, melaksanakan, menilai hasil, membimbing dan melatih peserta didik⁹. Namun demikian, guru tidak hanya diharapkan dapat menjalankan tugas utamanya sebagai pendidik, tetapi juga diharapkan dapat memiliki kepribadian yang baik seperti disiplin,

⁵ Hasibuan.

⁶ Muhammad Fadhli, 'Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan', *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1.2 (2017), 215–41 <<https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>>.

⁷ Michael Barber and Mona Mourshed, *How The World's Best-Performing School Systems Come Out On Top* (London: McKinsey & Company, 2007).

⁸ Hasibuan.

⁹ Republic of Indonesia, 'Undang-Undang Republik Indonesia, Tentang Guru Dan Dosen', in *Pemerintah Indonesia*, 2005, pp. 1–50 <<http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/02/uu-nomor-14-tahun-2005-ttg-guru-dan-dosen.pdf>>.

dapat dipercaya, ramah, kesungguhan hati, dan memiliki emosi yang stabil sehingga akan mencerminkan pribadi yang baik bagi organisasi¹⁰.

Pribadi yang baik dapat memberikan kontribusi yang positif dalam menentukan keputusan sehingga dapat memberikan kesamaan prosedur bagi atasan maupun teman sejawat¹¹. Dengan perlakuan adil yang dilakukan oleh atasan maupun teman sejawat dapat memberikan efek baik dalam peningkatan kinerja guru dalam bekerja. Sehingga perlu juga adanya peningkatan perilaku dari kepala kepala sekolah dalam memanejemen sekolah¹².

Kepemimpinan sekolah yang baik adalah kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta memotivasi kinerja guru agar mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi sekolah¹³. Namun kenyataannya, berdasarkan data Uji Kompetensi Guru (UKG) di Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa nilai rata-rata UKG guru sebesar 75 sedangkan *passing grade* UKG sebesar 80¹⁴. Hal ini menunjukkan bahwa, rendahnya capaian hasil UKG diduga disebabkan karena kurangnya sikap kepemimpinan sekolah dalam memotivasi serta mengarahkan agar dapat meningkatkan kinerja guru.

¹⁰ Askhabul Kirom, 'Peran Guru Dan Peserta Didik Dalam Proses Pembelajaran Berbasis Multikultural', *Al Murabbi: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3.1 (2017), 69–80 <<http://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/pai/article/view/893>>.

¹¹ Chika P. Enueme and Ebele J. Ekwunyenga, 'Principals' Instructional Leadership Roles and Effect on Teachers' Job Performance: A Case Study of Secondary Schools in Asaba Metropolis, Delta State, Nigeria', *Journal of Social Sciences*, 16.1 (2008), 13–17 <<https://doi.org/10.1080/09718923.2008.11892596>>.

¹² Ujang Wahyudin, E Bahrudin, and Maemunah Sa'diyah, 'Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Akhlak Peserta Didik', *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam*, 11.1 (2018), 52–74 <<https://doi.org/10.32832/tawazun.v11i1.1659>>.

¹³ Wahyudin, Bahrudin, and Sa'diyah.

¹⁴ Anwar Miskat, 'Hasil UKG Kabupaten Karawang', 2019, pp. 1–20 <<https://idoc.pub/report/hasil-ukg-x4e6v8pgp3n3>>.

Rendahnya capaian nilai UKG juga diduga disebabkan karena kurangnya kesungguhan hati seorang guru dalam menghadapi uji kompetensi. Padahal, kesungguhan guru dalam menghadapi UKG merupakan salah satu dimensi dari kepribadian¹⁵. Sikap kepemimpinan sekolah dan kepribadian yang rendah juga akan berpengaruh terhadap sikap adil yang dirasakan oleh guru. Sehingga diduga kepemimpinan sekolah dan kepribadian menjadi salah satu prediktor dalam menentukan keadilan yang diterima oleh guru¹⁶.

Keadilan ataupun kesamaan prosedur yang dimaksud adalah cara pandang atau persepsi guru dalam menilai kepala sekolah pada saat pembuatan kebijakan maupun pada saat proses pengambilan keputusan¹⁷. Ketika kepala sekolah bersikap adil kepada guru yakni dalam hal memotivasi, mempengaruhi dan mendukung perkerjaan guru secara adil, maka cenderung akan memberikan dampak positif terhadap kepribadian seorang guru tersebut. Artinya ketika guru diperlakukan adil oleh kepala sekolah, maka guru juga akan membalasnya dengan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi¹⁸.

Berdasarkan pernyataan diatas, perlu adanya perhatian dari pemimpin sekolah agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kepemimpinan yang baik ialah ketika pemimpin

¹⁵ Gregory J. Boyle, Gerald Matthews, and Donald H. Saklofske, *Personality Theories and Models: An Overview, The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment: Volume 1 - Personality Theories and Models*, 2008 <<https://doi.org/10.4135/9781849200462.n1>>.

¹⁶ Scott R. Sweetland and Wayne K. Hoy, 'School Characteristics and Educational Outcomes: Toward an Organizational Model of Student Achievement in Middle Schools', *Educational Administration Quarterly*, 36.5 (2000), 703–29 <<https://doi.org/10.1177/00131610021969173>>.

¹⁷ Jason A. Colquitt, *Jason A. Colquitt - Organizational Behavior_ Improving Performance and Commitment in the Workplace (2014)*, 2014.

¹⁸ Barber and Mourshed.

memiliki sifat terbuka dan ramah serta mampu memperlakukan guru secara adil¹⁹. Disisi lain, ketika kepala sekolah menginginkan sekolah yang dipimpinnya berjalan dengan baik, banyak sekali pekerjaan-pekerjaan diluar akademis yang harus diselesaikan pula, sehingga menyebabkan kurangnya porsi dalam mempelajari dan mengembangkan sekolah²⁰.

Rendahnya sikap kepala sekolah dalam memimpin juga berdampak kepada kepribadian seorang guru²¹. Guru dituntut untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional namun tidak diiringi dengan dukungan sikap dari kepala sekolah yang mendukung pekerjaan mereka, sehingga guru cenderung memiliki sikap ketidaksungguhan hati dalam bekerja²². Hal inilah yang menyebabkan kurangnya sikap adil kepala sekolah yang dirasakan oleh guru.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh Enueme yang menyatakan bahwa kepala sekolah sibuk dengan tanggung jawab harian sehingga tidak ada waktu yang cukup untuk menjalankan system sekolah dengan baik. Dengan kata lain, dari seluruh pekerjaan yang dilakukan kepala sekolah hanya 10% pekerjaan yang dialokasikan untuk sekolah²³.

Pernyataan di atas mengindikasikan bahwa, ketika diperlakukan secara adil, maka guru akan membalasnya dengan perilaku menguntungkan yang dibutuhkan oleh

¹⁹ Elizabeth Allen, Hannah Lyons, and Jennie C. Stephens, 'Women's Leadership in Renewable Transformation, Energy Justice and Energy Democracy: Redistributing Power', *Energy Research and Social Science*, 57.7 (2019), 101233 <<https://doi.org/10.1016/j.erss.2019.101233>>.

²⁰ Barber and Mourshed.

²¹ Ole Boe and Torill Holth, 'The Relationship between Developmental Leadership, the Results of Leadership and Personality Factors', *Procedia Economics and Finance*, 26.1 (2015), 849-58 <[https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00892-8](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00892-8)>.

²² Hasibuan.

²³ Enueme and Egwunyenga.

organisasi²⁴. Namun sebaliknya, jika proses pengambilan keputusan dan kebijakan sekolah dianggap tidak adil maka guru akan berupaya menolak perubahan dalam organisasi²⁵.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan sekolah dan kepribadian dengan keadilan prosedural. Penelitian ini dilakukan pada guru biologi SMA Negeri di Kabupaten Karawang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka sejumlah permasalahan dapat diidentifikasi peneliti, yaitu: (1) Apakah guru tidak mendapatkan keadilan disekolah?; (2) Apakah kepemimpinan sekolah berhubungan dengan keadilan prosedural?; (3) Apakah kepribadian menentukan keadilan prosedural yang dilakukan oleh guru?; (4) Mungkinkah kepribadian yang rendah menentukan persepsi guru dalam menilai kepala sekolah?; (5) Apakah budaya sekolah menentukan keadilan prosedural?; (6) Apakah terdapat faktor-faktor yang menentukan keadilan prosedural yang dilakukan oleh guru?; (7) Mungkinkah kepemimpinan sekolah dan kepribadian dapat membantu meningkatkan keadilan prosedural yang dilakukan oleh guru?; (8) Apakah terdapat perbedaan kepemimpinan sekolah dan kepribadian terhadap keadilan prosedural?; (9)

²⁴ Fred O. Walumbwa, Cindy Wu, and Bani Orwa, 'Contingent Reward Transactional Leadership, Work Attitudes, and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Procedural Justice Climate Perceptions and Strength', *Leadership Quarterly*, 19.3 (2008), 251–65
<<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.03.004>>.

²⁵ Walumbwa, Wu, and Orwa.

Mungkinkah terdapat interaksi antara kepemimpinan sekolah dan kepribadian terhadap keadilan prosedural yang dilakukan guru?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini dibatasi pada ruang lingkup hubungan antara kepemimpinan sekolah dan kepribadian dengan keadilan prosedural guru.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan sekolah dengan keadilan prosedural guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian dengan keadilan prosedural guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan sekolah dan kepribadian secara bersama-sama dengan keadilan prosedural guru?

E. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritik, diharapkan dapat memperkaya khazanah pengembangan pengetahuan tentang kepemimpinan sekolah, kepribadian dan keadilan prosedural.
2. Manfaat praktis, sebagai bahan masukan dan pengetahuan kepada guru agar dapat meningkatkan keadilan prosedural demi mencapai sekolah yang efektif dan efisien.