

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut perlu didahului oleh proses pendidikan yang memadai. Supaya proses pendidikan dapat berjalan dengan baik, maka guru harus memiliki kompetensi sehingga dapat mempengaruhi proses belajar siswa sehingga hendaknya dapat berpengaruh positif bagi diri siswa.

Guru sebagai salah satu sumber daya utama untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu dituntut untuk berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini, guru tidak hanya sebagai transformer pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang menanamkan nilai-nilai. Keberhasilan siswa ditentukan oleh kompetensi guru. Guru memiliki peran yang sangat strategis dalam membangun pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing, karenanya semua guru harus terus meningkatkan kompetensinya.

Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki, dihayati serta dikelola oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan profesionalnya. Selanjutnya, kompetensi guru juga merupakan kombinasi dari keterampilan pribadi, ilmiah, teknis, sosial dan spiritual yang membentuk profesi guru. Kompetensi tersebut meliputi

penguasaan materi yang disampaikan kepada siswa, pembelajaran pendidikan, pengembangan pribadi dan profesional. Mulyasa (2009).

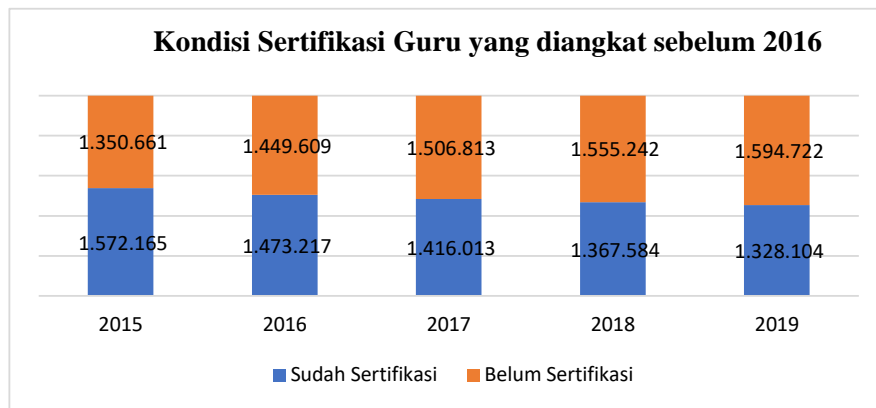
Kompetensi” digunakan untuk menggambarkan serangkaian perilaku yang mencerminkan kombinasi kompleks antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan motivasi, dan terkait dengan kinerja dalam peran tertentu. Oxford, (2015)

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 10 ayat 1 tentang guru menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Guru Indonesia termasuk di provinsi Daerah Khusus Jakarta secara keseluruhan memiliki kompetensi yang rendah dibandingkan dengan guru di negara tetangga seperti Jepang, Taiwan dan Tiongkok. Syarial, et al, (2019), hal ini juga diperkuat data UNESCO dalam *Global Education Monitoring Report* 2016 menunjukkan bahwa pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke 10 dari 14 negara berkembang sedangkan kualitas guru di Indonesia berada di peringkat ke 14 dari 14 negara berkembang atau peringkat terakhir.

Berapa faktor penyebab rendahnya kompetensi guru SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta diantaranya; guru belum memahami dan belum banyak mengetahui teori metode dan teknik mengajar, kemampuan penguasaan ICT masih rendah, aktifitas kelompok kerja guru (KKG) dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) belum dilaksanakan secara optimal. Kemendikbud, (2019)

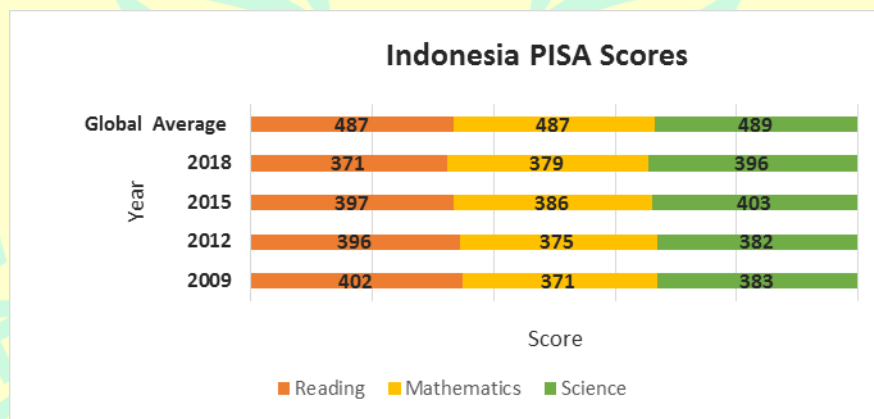
Data uji rata-rata kompetensi guru tahun 2019 di Indonesia dan guru SMA Negeri provinsi DKI memiliki score di bawah 60 seperti pada gambar 1.1.



Sumber : GTK. Kemendikbud 2019

**Gambar 1.1 Hasil Uji Kompetensi (UKG) Tahun 2019**

Data guru yang tersertifikasi guru di Indonesia masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Rahardjo ( 2014). Hal ini dapat dilihat pada gambar 1.2.



Sumber : Pusdatin Kemendikbud, 2020

**Gambar 1.2 Sertifikasi Guru dan Tenaga Kependidikan**

Kondisi ini juga sama dengan kondisi guru di SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta, dapat dilihat pada tabel 1.1

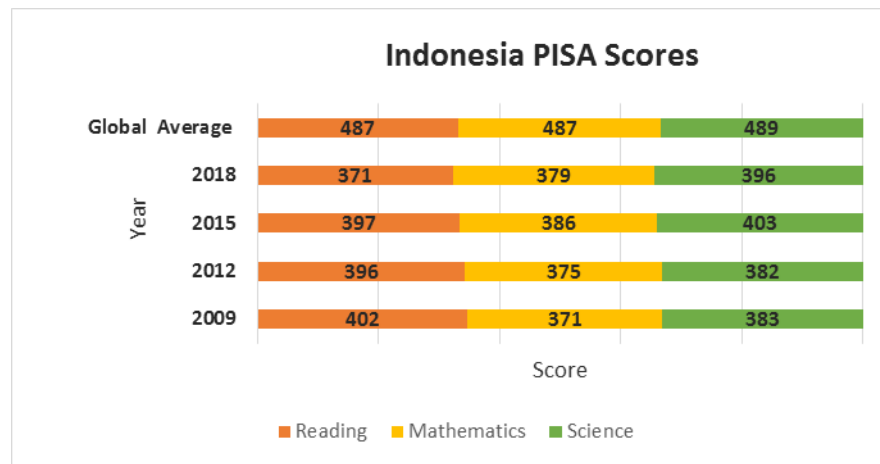
**Tabel 1.1 Kompetensi Guru di Lingkungan Dinas Pendidikan di Daerah Khusus Jakarta Tahun 2019**

No	Keterangan	Jumlah
1	Guru belum bersertifikasi	5.512
2	Guru sudah bersertifikasi	5.545
	Total	11.057

Sumber : Dinas Pendidikan Daerah Khusus Jakarta (Data diolah 2019)

Data lain yang menunjukkan rendahnya kompetensi guru di Indonesia adalah hasil PISA 2018 menunjukkan bahwa pendidikan Indonesia masih jauh ketinggalan dibandingkan negara lainnya lihat data Tabel 1.2

**Tabel 1.2 Indonesia PISA score periode (2009 - 2018)**



Sumber : *Organisation for Economic Cooperation and Development*

Hasil penilaian PISA (*Programme for International Student Assessment*) adalah suatu studi internasional 2018 tersebut mestinya menjadi cambuk pemerintah untuk tidak hanya memperhatikan kemudahan akses warga terhadap pendidikan tapi juga meningkatkan kualitas pendidikan khususnya kompetensi yang dimiliki guru. Hal ini dikarenakan kompetensi guru Indonesia masih memiliki kesenjangan yang besar dibandingkan dengan negara lain dibidang pengajaran.

Menurut kriteria yang ditetapkan oleh UNESCO, pendidikan berkualitas adalah kombinasi antara guru profesional yang berintegritas dan kompeten. (Darling-Hammond, 2005; Mustafa, 2013) Mustafa menekankan bahwa kompetensi guru harus diprioritaskan dalam upaya mengembangkan pola pengajaran yang efektif. Kompetensi guru diukur melalui kompetensi pribadi, prestasi kerja, motivasi, perubahan perilaku siswa menjadi lebih baik. Dong et al., (2019). Guru perlu meningkatkan kompetensinya untuk memenuhi standar profesional. Peningkatan kompetensi profesional memiliki peran sebagai pendidik, mengajar, memberikan bimbingan, menilai, mengarahkan, melatih serta mengevaluasi peserta didik dalam satuan pendidikan.

Namun perlu dicatat bahwa besarnya tuntutan terhadap guru dapat menimbulkan *stress* pada dirinya. Tingkat *stress* yang tinggi mengurangi kemampuan guru mengeluarkan ide-ide dalam membuat pembelajaran berbasis ICT, kondisi ini terjadi pada guru-guru SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta seperti berkurang kemampuan mengeluarkan ide-ide inovatif dalam pembelajaran yang berbasis ICT, kemampuan mengakses platform merdeka belajar masih minim serta pengetahuan penggunaan *learning manajemen system* yang rendah. Robbins, (2001) mendefinisikan *stress* sebagai suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, kendala atau tuntutan terkait dengan apa yang diinginkannya yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. *Stress* dapat disebabkan oleh variabel lingkungan, organisasi dan individu.

Penelitian Topcic et al., (2016) menunjukkan bahwa tingkat *stress* akan rendah apabila guru mempunyai kendali terhadap lingkungan kerja disekolah, akan tetapi selama ini guru belum mampu mengendalikan banyaknya pekerjaan yang membebani guru dalam melaksanakan tugasnya. Banyaknya pekerjaan administratif yang membebani guru SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta, menjadi salah satu faktor tidak meningkatnya kompetensi guru yang dibutuhkan saat ini.

Hasil penelitian Mc. Clelland (2002), menunjukkan bahwa kompetensi seperti kemampuan menghasilkan ide-ide yang inovatif, management skill, kecepatan mempelajari hubungan kerja berhasil meningkatkan kemampuan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kompetensi guru SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta dapat ditingkatkan dengan gaya kepemimpinan Transformasional melalui *charismatic, consideran individualnya, stimulus intectual*, ketiga unsur ini kepala sekolah dapat menciptakan visi dan misi, menginspirasi, mengarahkan, dan menjadi model dalam organisasi sekolah. Menurut Desler (2010) Kepemimpinan adalah sebuah proses oleh orang yang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan koheren. Dengan kata lain kepemimpinan

merupakan upaya mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Bass & Riggio (2006) menyatakan bahwa para pemimpin transformasional merupakan pemimpin-pemimpin yang menstimulasi dan menginspirasi para pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih besar, dan dalam proses kepemimpinannya mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang dimilikinya. Pemimpin-pemimpin transformasional membantu pengikutnya untuk tumbuh dan berkembang menjadi pemimpin dengan cara menanggapi kebutuhan pengikut, memberdayakan pengikut dan mengarahkan pengikut untuk menggapai tujuan organisasi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas berapa faktor permasalahan guru. Para guru ini kurang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi diri dan banyak beban tugas guru juga menjadi faktor lain rendahnya kompetensi guru. Pasalnya, guru harus direpotkan dengan tugas mengurus administrasi yang begitu banyak sehingga menyita waktunya untuk mengembangkan potensi dan kompetensinya, beban tugas administrasi itu bisa disederhanakan dengan memanfaatkan teknologi dan mengkaji ulang beragam aturan yang sangat membelenggu guru, sehingga menghambat administrasi dan berimplikasi pada kompetensi guru yang rendah.

Ketidaksesuaian disiplin ilmu dengan bidang ajar. Masih banyak guru di sekolah yang mengajar mata pelajaran yang bukan bidang studi yang dipelajarinya. Hal ini terjadi karena persoalan kurangnya guru pada bidang studi tertentu. Kualifikasi guru yang belum setara sarjana. Konsekuensinya, standar keilmuan yang dimiliki guru menjadi tidak memadai untuk mengajarkan bidang studi yang menjadi tugasnya. Bahkan tidak sedikit guru yang sarjana, namun tidak berlatar belakang sarjana pendidikan sehingga bermasalah dalam aspek pedagogik. Program peningkatan keprofesian berkelanjutan (PKB) guru yang rendah.

Masih banyak guru yang belum bersedia mengembangkan diri untuk menambah pengetahuan dan kompetensinya dalam mengajar. Guru tidak mau menulis, tidak membuat publikasi ilmiah, atau tidak inovatif dalam kegiatan belajar. Guru merasa hanya cukup. mengajar. Rekrutmen guru yang tidak efektif. Karena masih banyak calon guru yang direkrut tidak melalui mekanisme yang profesional, tidak mengikuti sistem rekrutmen yang dipersyaratkan. Kondisi ini makin menjadikan kompetensi guru semakin rendah

### **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah perlu dilakukan mengingat keterbatasan waktu penelitian, berdasarkan latar belakang peneliti membatasi penelitian ini pada kepemimpinan Transformasional, *management stress*, *innovativeness*, kompetensi guru SMA Negeri di provinsi Daerah khusus Jakarta. Jika faktor di atas dapat di kendalikan, maka diharapkan kompetensi guru SMA Negeri di provinsi Daerah khusus Jakarta meningkat.

Berdasarkan kajian literatur dan penelitian terdahulu, faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kompetensi guru di provinsi Daerah Khusus Jakarta, diantaranya kepemimpinan Transformasional kepala sekolah, manajemen stress, *innovativeness*. Untuk melihat apakah ada faktor-faktor pengaruh tersebut perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh langsung maupun tidak langsung kepemimpinan Transformasional, *manajemen stress*, *innovativeness* terhadap kompetensi guru di SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta.

### **D. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka masalah-masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan Transformasional kepala sekolah terhadap kompetensi Guru SMA Negeri provinsi Daerah Khusus Jakarta?

2. Apakah pengaruh terdapat langsung *management stress* terhadap peningkatan kompetensi guru SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta?
3. Apakah pengaruh langsung *innovativeness* terhadap kompetensi Guru SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah, terhadap *management stress* Guru SMA Negeri provinsi Daerah Khusus Jakarta?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung *innovativeness* terhadap *management stress* Guru SMA Negeri provinsi Daerah Khusus Jakarta?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan Transformasional terhadap kompetensi Guru SMA Negeri provinsi Daerah Khusus Jakarta melalui *management stress*?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung *innovativeness* terhadap kompetensi Guru SMA Negeri provinsi Daerah Khusus Jakarta melalui *management stress* ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang di atas maka tujuan penelitian menganalisis, memperbaiki atau membuat model konseptual ini adalah:

1. Pengaruh langsung kepemimpinan Transformasional kepala sekolah terhadap kompetensi Guru SMA Negeri provinsi Daerah Khusus Jakarta
2. Pengaruh langsung *management stress* terhadap kompetensi guru SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta.
3. Pengaruh langsung *innovativeness* terhadap kompetensi guru SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta.
4. Pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap *management stress* guru SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta.
5. Pengaruh *innovativeness* terhadap *manajement stress* Guru SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta



6. Pengaruh kepemimpinan Transformasional kepala sekolah terhadap kompetensi guru SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta melalui *manajemen stress*
7. Pengaruh *innovativeness* terhadap kompetensi guru SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta melalui manajemen stress.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan kontribusi dan manfaat positif seluas mungkin untuk berbagai pihak yang berkepentingan secara langsung maupun tidak langsung, terutama dalam :

##### **1. Manfaat Teoritik**

- a. Penelitian ini dijadikan sebagai acuan bagi peneliti lainnya sebagai referensi terutama untuk meningkatkan peran kepemimpinan Transformasional, manajemen stress, perilaku guru dan kompetensi guru.
- b. Penelitian ini diharapkan berguna sebagai kajian dalam diskusi bagi mahasiswa sehingga menambah wawasan dalam belajar dan pengembangan penelitian selanjutnya.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi motivasi bagi peningkatan kompetensi guru dalam meningkatkan penyelenggaraan pendidikan sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pada peserta didik.
- b. Bagi kepala sekolah SMA Negeri di wilayah Daerah Khusus Jakarta meningkatkan kepemimpinan Transformasional, manajemen *stress*, mendorong *innovativeness*.
- c. Bagi kepala dinas Pendidikan Provinsi Daerah Khusus Jakarta untuk membina dan meningkatkan kompetensi guru SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta agar menjadi lebih baik melalui kepemimpinan Transformasional kepala sekolah, *management stress*, *innovativeness*.

Dalam hal ini perlu keterlibatan suku dinas pendidikan hingga satuan pendidikan.

- d. Balai Penjamin Mutu Pendidikan dalam melaksanakan dan peningkatan mutu pendidikan menengah di provinsi Daerah Khusus Jakarta, BPMP memetakan pemetaan mutu, penyusunan perencanaan mutu untuk meningkatkan kompetensi guru di SMA Negeri di Provinsi Daerah Khusus Jakarta.
- e. Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangsih khususnya manajemen pendidikan terutama untuk meningkatkan kompetensi guru di SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta. Penelitian ini menjadi referensi studi yang berhubungan dengan kepemimpinan Transformasional kepala sekolah, manajemen stress, *innovativeness*, kompetensi guru pada sekolah menengah atas negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta sehingga menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

#### **G. Kebaharuan Penelitian (*State of The Art*)**

Nilai kebaruan yang merupakan pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada adanya pengaruh langsung kepemimpinan Transformasional, manajemen stress dan *innovativeness*, terhadap kompetensi guru SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta.

Penelitian pengaruh kepemimpinan Transformasional, manajemen stress dan *innovativeness*, terhadap kompetensi guru SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti sebelumnya. Penjelasan secara ilmiah dan akademik mengenai pengaruh kepemimpinan Transformasional, manajemen stress dan *innovativeness*, terhadap kompetensi guru SMA Negeri di provinsi Daerah Khusus Jakarta akan dikuatkan dengan *vos viewer* untuk melihat lebih komprehensif dan mendalam. Di lihat data menggunakan *publisz in perish* di dapatkan kurang lebih 500 Jurnal nasional dan internasional dengan tema kepemimpinan Transformasional, management stresss, *Innovativeness* dan

kompetensi guru, periode penerbitan 2019 sampai 2021 dengan menggunakan sumber *crossref* dan *google scholar*, dari data tersebut diolah dengan *Vos Viewer* seperti terlihat pada gambar 1.2, di bawah.

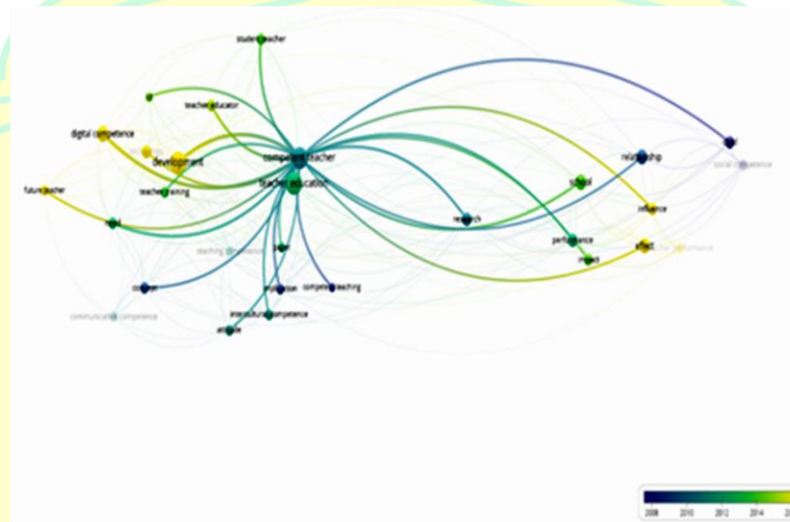
Data *Vos Viewer* diperoleh gambaran mengenai kebaharuan penelitian dengan tema kepemimpinan Transformasional, *management stress*, *innovativeness*, kompetensi guru masih area hijau, pada gambar 1.3 di bawah atas kompetensi guru digambarkan sebagai *performance* guru terhadap *style leadership* atau kepemimpinan area masih biru dan hijau sedangkan kepemimpinan Transformasional dan *stress*, *innovativeness* tidak tampak dalam gambar karena dihubungkan dengan garis tipis, artinya penelitian dengan tema yang sama masih belum banyak dilakukan.

Penelitian kualitas guru yang diartikan sebagai guru yang melaksanakan tugas pendidikan, dengan ciri-ciri tertentu dan mampu melakukan kegiatan mengajar, membangkitkan minat serta prestasi belajar siswa. Ko, (2003) percaya bahwa kualitas guru adalah istilah umum untuk pembinaan guru, kualifikasi profesional dan kemampuan.

Peng, (1999) percaya bahwa kualitas guru dapat dikategorikan ke dalam; (1) kualitas umum, (2) pengetahuan dan kemampuan profesional, (3) keyakinan dan sikap profesional, kepribadian, kemampuan mengolah mata pelajaran secara profesional. Wu, (2003) membagi aspek kualitas guru yang unggul menjadi tiga kategori: pengetahuan, kemampuan, moral. Jian, (2003) menganggap guru berkualitas tinggi sebagai guru yang memiliki; pemahaman keilmuan yang mendalam mengenai pengetahuan, teknik pengajaran dan pengalaman mengajar sudah teruji dan tersertifikasi, guru dapat meningkatkan kemampuan belajar dan prestasi belajar siswa, dapat memberikan metode pengajaran yang efektif di sekolah. Sebuah studi empiris yang mengeksplorasi faktor-faktor yang berhubungan dengan kualitas guru menemukan bahwa ada hubungan positif antara kinerja dengan kemampuan skolastik guru dalam mengajar. Selanjutnya, ditemukan bahwa penilaian mengajar guru berhubungan positif dengan kualitas pengajaran. Sebuah studi tentang efektivitas mengajar guru menemukan perbedaan yang signifikan dalam semua

aspek efektivitas seperti latar belakang pendidikan, ukuran sekolah, lokasi sekolah dan fungsi utama pekerjaan guru di sekolah.

Tzu, (2012) Peringkatkan profesional guru secara keseluruhan memberikan efek positif dan signifikan dalam pengembangan metode pengajaran di sekolah. Ninlawan, (2015)



**Gambar 1.3 Vos Viewer Kompetensi Guru**

Hasil penelitian lain mengenai dampak sertifikasi terhadap kualitas belajar Ace et al., (2013) menemukan; sertifikasi guru tidak menjadi jaminan bahwa guru-guru akan menjadi lebih berkualitas dalam mengajar, guru yang berkompeten lebih banyak terdiri dari guru yang memiliki berpengalaman mengajar lama, tetapi umumnya belum mempunyai sertifikasi pendidik.

Kompetensi guru lebih banyak dibentuk oleh lingkungan sekolah atau manajemen sekolah yang bermutu atau kondusif untuk perkembangannya kompetensi profesional, daripada oleh pendidikan guru (*pre-service training*).

Kompetensi guru lebih berkembang pada guru yang berpendidikan lebih rendah karena lebih tertantang untuk belajar, manakala sekolah menjadi lingkungan yang memungkinkan untuk tumbuhnya iklim profesionalisme. Sertifikasi guru cenderung tidak ditentukan oleh kompetensi guru yang memenuhi standar karena guru tidak diuji berdasarkan standar yang ditetapkan, tetapi lebih ditentukan oleh senioritas dan latar pendidikan formalnya.

Guru yang berusia lebih tua tidak selalu menjadi kompeten sehingga efeknya negatif terhadap kualitas belajar siswa. Sertifikasi lebih banyak diberikan kepada guru yang justru lebih rendah kompetensinya, tetapi lebih senior dan berpendidikan formal lebih tinggi. Sertifikasi profesi pendidik bagi guru belum memberikan efek yang cukup signifikan terhadap peningkatan kualitas belajar siswa, tingginya nilai UASBN lebih ditentukan oleh *factor social economic* status keluarga dan kualitas sekolah dilengkapi fasilitasnya seperti internet dan lingkungan pergaulan profesional antar guru disekolah.

Penelitian Instefjord & Munthe, (2017) dengan judul *Educating digitally competent teachers: A study of integration of professional digital competence in teacher education*, hasil temuannya studi ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang lemah antara manajemen positif, dukungan pengembangan manajemen, dan kompetensi digital pendidik guru, namun terdapat korelasi positif yang lebih kuat antara kemandirian yang dilaporkan sendiri oleh pendidik guru dan kompetensi digital. Hasil dibahas sehubungan dengan peran pendidikan guru dalam kualifikasi pekerjaan profesional di ruang kelas digital.

Hasil penelitian Kunter et al., (2013) dengan judul *Professional competence of teachers: Effects on instructional quality and student development*, Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap hasil belajar siswa selama 1 tahun yang dilakukan berulang. Model persamaan struktural dua tingkat mengungkapkan efek positif dari pengetahuan konten pedagogis guru, antusiasme untuk mengajar, dan keterampilan pengaturan diri terhadap kualitas pembelajaran, yang pada gilirannya mempengaruhi hasil siswa. Sebaliknya, kemampuan akademis guru secara umum tidak mempengaruhi pengajaran mereka.

Hasil penelitian dari Soininen et al., (2013) dengan judul *What kind of competence teachers need in the year 2020?*, menjelaskan. pertama sistem pendidikan Finlandia, perubahan dalam pendidikan guru dan komponen umum program pendidikan guru Finlandia, pentingnya etika guru dan kompetensi apa yang dibutuhkan guru agar kualitas pendidikan tetap terjaga

Model kepemimpinan transformasional yang paling diterima dan paling banyak dipelajari Leithwood et al., (1996), model ini terdiri dari empat kategori praktik kepemimpinan inti: menetapkan arah, mengembangkan orang, mendesain ulang organisasi dan meningkatkan program instruksional Leithwood & Jantzi, (2005). Definisi ini dapat dijelaskan oleh Leithwood & Jantzi, (2005); Mehmet, (2016); Sun & Leithwood, (2012) sebagai berikut; pengaturan arah mengacu pada pengembangan visi bersama, mendorong penerimaan tujuan kelompok dan mengkomunikasikan harapan yang tinggi, mengembangkan orang berarti memberikan dukungan individual dan stimulasi intelektual bagi anggota organisasi di sekolah, serta memodelkan perilaku, keyakinan, dan nilai yang dihargai di dalam organisasi sekolah.

Mendesain ulang organisasi terdiri dari praktik yang berfokus pada penguatan budaya sekolah, membangun struktur yang memungkinkan kolaborasi dan keterlibatan orang tua dan masyarakat secara luas.

Meningkatkan program instruksional mengacu pada program kepegawaian, memberikan dukungan instruksional kepada guru, memantau kegiatan sekolah, dan melindungi staf dari gangguan terhadap pekerjaan di lingkungan organisasi Ninković & Knežević Florić, (2018). Penelitian tentang *stress* kerja di kalangan guru sekolah masih dalam tahap awal pengembangan. Model *stress* guru disajikan dengan menggabungkan pendekatan *stress* kerja secara umum. *Stress* guru pada dasarnya dikonseptualisasikan sebagai *sindrom respons* dari pengaruh negatif seperti kemarahan atau depresi yang dimediasi oleh penilaian ancaman terhadap harga diri atau kesejahteraan guru dengan mekanisme *coping* yang diaktifkan untuk mengurangi ancaman yang dirasakan.

Konseptualisasi ini dikembangkan sehubungan dengan model penelitian *stress* guru. Penelitian *stress* guru dilakukan untuk menemukan apa yang menjadi menyebabkan *stress*. Selama ini banyak kajian *stress* dilakukan pada istilah '*stress* kerja' telah digunakan secara luas Chris Kyriacou, (1987), tampaknya ada sedikit konsensus tentang bagaimana istilah tersebut harus didefinisikan, atau model *stress* kerja yang harus digunakan.

*Stress* dianggap sebagai keadaan internal atau reaksi terhadap apa pun yang secara sadar atau tidak sadar yang kita anggap sebagai ancaman, baik yang nyata maupun yang dibayangkan. *Stress* dapat disebabkan oleh variabel lingkungan, organisasi, dan individu . Cook, Hunsaker, (2001). *Stress* dapat diuraikan sebagai berikut; *stress* oleh beberapa peneliti dikondisikan sebagai stimulus, disini fokusnya stressor sebagai kemampuan seseorang dalam menghadapi *stress*, fokus penelitian lainnya adalah respon individu terhadap *stress* variabel bebas. Dalam kasus pertama lebih mungkin menjadi variabel dependen, unsur-unsur pengajaran dan situasi kerja menjadi variabel independent. Jika variabel-variabel yang mempengaruhi *stress* oleh peneliti dilihat untuk dinilai secara lebih dinamis, maka karakteristik seperti kekuatan atau sumber daya koping seperti dukungan sosial yang dapat mempengaruhi tingkat *stress* atau ketegangan yang dialami pada saat mengajar.

Hasil studi empiris menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara *stress* kerja dan perilaku negatif karyawan. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak negatif pada *stress* kerja dan perilaku negatif karyawan, sedangkan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif. Lebih-lebih lagi, kepemimpinan transaksional memperkuat pengaruh *stress* kerja terhadap perilaku negatif karyawan, sedangkan kepemimpinan transformasional tidak memiliki efek moderasi.

Hasil penelitian lainnya mengungkapkan hubungan korelasi yang signifikan dan negatif antara kepemimpinan transformasional dan *stress* kerja di hotel bintang lima. Namun, hubungan negatif antara kepemimpinan transformasional dan *stress* kerja lebih tinggi di antara karyawan penerimaan tamu daripada karyawan non penerimaan tamu.

Kajian literatur *innovativeness* atau *inovasi* dalam pengajaran dilakukan untuk memastikan faktor kunci yang mempengaruhi inovasi di perusahaan ataupun organisasi pendidikan. Inovasi dapat dijelaskan dalam dua proses; menghasilkan ide-ide baru, mengimplementasikan ide-ide baru, faktor individu terlihat memiliki pengaruh besar pada penemuan ide, sedangkan faktor tingkat

kelompok dan organisasi memiliki dampak besar pada implementasi ide Adair, (2007); Agarwal & Gupta, (2021).

Al-Omari et al., 2019; J. P. J. de Jong & Den Hartog, (2007) mencirikan inovasi sebagai proses Multi-tahap yang terdiri dari eksplorasi ide, generasi ide, juara ide, dan implementasi ide; eksplorasi ide melibatkan proses pencarian ide-ide baru dengan melibatkan semua organisasi dilingkungan tersebut, bagaimana produk dan proses aktual dapat ditingkatkan dan dikembangkan sehingga menciptakan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.

Pembuatan ide mengacu pada proses di mana informasi digabungkan dan diatur ulang untuk pemecahan masalah dan peningkatan kinerja. Pembuatan ide berkaitan dengan pengembangan produk baru, layanan atau proses bisnis saat ini, proses memasuki pasar baru atau solusi masalah yang terjadi dalam bisnis .

Pendataan ide mencakup promosi ide-ide baru yang belum ada dalam organisasi dengan mencari dukungan dari lingkungan organisasi, mengandalkan *Innovativeness* seluruh anggota organisasi, pembentukan struktur mempunyai semangat yang tinggi, penyertaan hak karyawan dan anggota tim dalam proses berkelanjutan.

Implementasi ide, ikut berpartisipasi ketika ide-ide baru telah dihasilkan dan siap untuk diimplementasikan dalam penerapan inovasi dalam organisasi. Dengan implementasi ide inovatif diperoleh maka proses inovasi dapat diselesaikan sesuai tujuan dari tuntutan organisasi. Al-Shammari & Khalifa, (2019) menjelaskan temuan penelitiannya yakni adanya hubungan positif antara kepemimpinan Transformasional dan kreativitas administrasi di lembaga pendidikan Suriah.

Avcı, 2016; Koh et al., (1995) menunjukkan pentingnya kepemimpinan Transformasional terhadap perubahan inovasi di berbagai lembaga swasta dan publik di AS. Watts et al., (2020) Holman et al., (2019); Wattanapanit, (2017) menemukan hubungan positif antara perilaku kepemimpinan Transformasional dan inovasi organisasi di perusahaan elektronik dan telekomunikasi Taiwan.

García-Morales et.al., 2008; Lim & Ok, (2021) mempelajari 408 organisasi di Spanyol yang menemukan bahwa hubungan kepemimpinan



Transformasional mempengaruhi *slack knowledge*, *absorptive capacity*, *tacit knowledge*, organisasi pembelajaran, dan inovasi. Reuvers et al., (2008) melaporkan hubungan positif antara pada perilaku kerja inovatif karyawan di rumah sakit Australia. Sedangkan menurut Nusair et al., (2012) melakukan penelitian pada 358 karyawan di organisasi sektor publik di Yordania dan menemukan bahwa kepemimpinan menyumbang variasi yang signifikan dari *innovativeness* pengikut.

Variabel *stress* dari peneliti sebelumnya masih mengkaji *stress* yang dialami guru sama dengan yang dinamakan *stress* kerja pada umumnya, masih sedikit yang mengkaji *stress* guru dalam pendidikan. Pada variabel kepemimpinan Transformasional penelitian sebelumnya masih mengkaji yang berhubungan dengan bisnis, sedangkan Pendidikan masih sedikit. Variabel *innovativeness* masih banyak dilakukan di industri yang menuntut perubahan cepat, sedangkan di pendidikan masih sedikit kajian mengenai *innovativeness* ini, sehingga dimungkinkan untuk dilakukan kajian lebih mendalam, apakah keempat variabel tersebut berpengaruh terhadap kompetensi guru secara profesional. Dari beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya belum banyak yang membahas mengenai hubungan kepemimpinan Transformasional kepala sekolah, manajemen stress dan *innovativeness* terhadap kompetensi guru SMA Negeri di Provinsi Daerah Khusus Jakarta.