

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

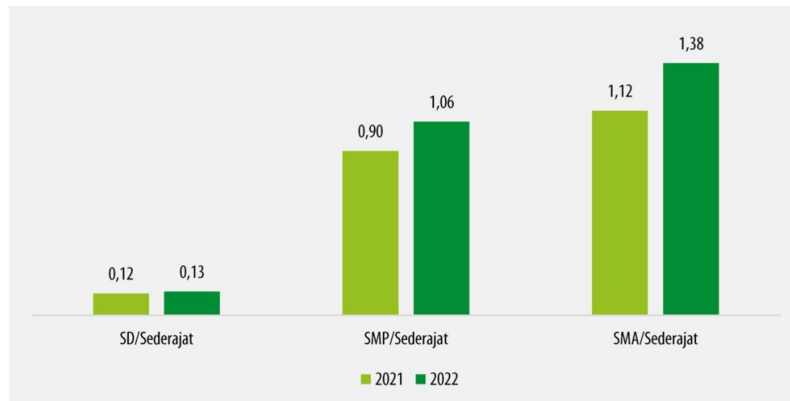
Pada masa sekarang ini, kemajuan besar hampir terjadi pada setiap bidang kehidupan, terutama pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Agar dapat mengimbangi kemajuan tersebut, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan agar masyarakat Indonesia mampu berpartisipasi dan berkontribusi dalam menjalankan persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini. Fakta tersebut menunjukkan pentingnya penguasaan atau keunggulan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu, sumber daya manusia berkualitas adalah manusia yang memiliki nilai-nilai kehidupan yang baik seperti nilai spiritual, moral, dan sosial. Mereka juga dituntut untuk terampil, kreatif, inovatif, berwawasan luas serta berorientasi pada penyelesaian masalah. Nilai dan keterampilan tersebut dapat terinternalisasi dengan baik melalui bidang pendidikan.

Pendidikan adalah salah satu aspek penting untuk memajukan kehidupan. Pendidikan adalah tolak ukur kemajuan suatu bangsa karena bangsa dengan sistem pendidikan yang baik akan dianggap sebagai sebuah bangsa yang maju. Pendidikan nasional yang tertuang dalam UU No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yaitu berbunyi “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.” Berdasarkan kutipan undang-undang tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa selain bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan peserta didik, pendidikan nasional juga bertujuan untuk membentuk karakter peserta didik seperti akhlak, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak tantangan yang harus dihadapi pada tahun ke-22 di abad 21 ini, yang perlu dilakukan oleh institusi pendidikan sebagai upaya mempersiapkan sumber daya manusia yang mumpuni.

Sekolah sebagai salah satu institusi pendidikan terdekat dengan masyarakat memiliki tanggung jawab untuk mengedukasi masyarakat, baik itu sekolah negeri maupun sekolah swasta. Sekolah sebagai salah satu agen sosialisasi berkewajiban mensosialisasikan nilai dan norma yang baik bagi anak bangsa. Sekolah sebagai salah satu agen mobilitas sosial masyarakat juga memiliki peranan penting dalam mengantarkan anak bangsa ke kedudukan sosial yang lebih baik. Oleh karena itu, institusi sekolah yang bemutu sangat dibutuhkan oleh masyarakat agar mampu menghasilkan *output* yang bermutu juga. Namun sayangnya, banyak sekali permasalahan yang hadir dalam institusi pendidikan ini dan harus diselesaikan. Permasalahan yang hadir mulai dari sisi kurikulum, sarana prasarana, siswa, orang tua siswa, tenaga pendidik dan juga pada kinerja pendidiknya. Salah satu permasalahan yang terekam datanya oleh Badan Pusat Statistik (BPS) adalah

telah terjadi peningkatan angka putus sekolah sebesar 0,26% dari tahun 2021 ke tahun 2022. Hal tersebut bertolak belakang dengan harapan menjadikan masyarakat Indonesia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing di era globalisasi.



Sumber: Statistik Pendidikan 2021 dan Statistik Pendidikan 2022

### **Gambar 1. 1 Angka Putus Sekolah Indonesia menurut Jenjang Pendidikan (persen), 2021-2022**

Merujuk pada pasal 1 UU RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa guru adalah tombak utama dalam berjalannya proses pendidikan tersebut. Guru dituntut untuk memberikan kinerja yang maksimal. Guru dituntut untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak peserta didik serta sekaligus mempertanggungjawabkannya. Seiring berjalannya waktu guru juga selalu dituntut untuk melakukan perubahan-perubahan agar kegiatan pendidikan

senantiasa sesuai dengan perkembangan zaman dan dapat diterima oleh peserta didik di zaman tersebut. Perubahan tersebut seperti dalam metode mengajar, media pembelajaran, pendekatan terhadap peserta didik, dan sebagainya. Perubahan yang dilakukan tentunya juga harus lebih berkualitas dari yang sebelumnya.

Seorang guru yang professional mempunyai kewajiban untuk menjalani serangkaian kegiatan belajar mengajar mulai dari tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap persiapan seperti menyiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), menyiapkan bahan ajar, dan lembar kerja peserta didik (LKPD). Tahap pelaksanaan seperti penguasaan materi dan pembawaan suasana belajar yang kondusif serta menyenangkan. Tahap evaluasi seperti menilai kegiatan yang sudah berlangsung apakah sudah dapat mencapai tujuan pembelajaran atau belum, dan memperbaikinya jika dirasa belum mampu mencapai tujuan pembelajaran. Seorang guru minimal telah merelakan sepertiga waktunya dalam sehari untuk melakukan tugas tersebut, dan tidak sedikit pula guru yang harus meluangkan waktu keluarganya di rumah apabila pekerjaan yang sangat menumpuk belum dapat diselesaikan pada jam kerja di sekolah. Padatnya waktu mengajar membuat guru sulit untuk mempersiapkan pembelajaran dan menilai atau memberikan umpan balik pada lembar kerja peserta didik yang telah diberikan. Tanpa minat, bakat, dan panggilan jiwa dari masing-masing individu seorang guru tentunya tidak akan mampu menjalankan profesinya tersebut. Hal tersebut diperkuat oleh Pasal 7 Ayat 1 UU RI No. 14 Tahun 2005 yaitu telah disebutkan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan

berdasarkan beberapa prinsip. Beberapa diantaranya adalah memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; mempunyai komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; serta memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.

Kinerja seorang guru dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari Neraca Pendidikan Daerah, nilai rata-rata Uji Kompetensi Guru (UKG) Provinsi DKI Jakarta baru mencapai 62.58. Sedangkan pada suatu SMA Swasta di Kecamatan Tambora Jakarta Barat, didapatkan nilai rata-rata pedagogik 46,51; professional 67,28; dan rata-rata nilai UKG seluruhnya di sekolah tersebut adalah 64,02. Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa kompetensi yang dimiliki guru-guru tersebut masih terbilang cukup rendah berdasarkan skala 0-100.

**Tabel 1. 1 Nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) Tahun 2019 Wilayah Jakarta**

No	Nama Wilayah	SD	SMP	SMA	SMK	PEDA-GOGIK	PROFE-SIONAL	RATA-RATA
1	Prov. DKI Jakarta	60,64	63,37	70	60,1	56,74	65,09	62,58
2	Kab. Kepulauan Seribu	55,2	54,84	62,25	55,6	0	0	55,76
3	Kota Jakarta Pusat	60,08	64,59	71,38	61,5	67,06	65,68	63,09
4	Kota Jakarta Utara	60,56	62,87	70,8	59,7	56,77	64,85	62,43

No	Nama Wilayah	SD	SMP	SMA	SMK	PEDA-GOGIK	PROFE-SIONAL	RATA-RATA
5	Kota Jakarta Barat	60,8	62,78	70,32	58,8	56,49	64,88	62,36
6	Kota Jakarta Selatan	60,82	63,91	70,29	61,1	57,17	65,57	63,05
7	Kota Jakarta Timur	60,61	63,25	68,65	69,5	56,46	64,77	62,27

Sumber: Neraca Pendidikan Daerah ( <https://npd.kemdikbud.go.id>)

**Tabel 1. 2 Nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) Tahun 2019 Suatu SMA Swasta di Kecamatan Tambora Jakarta Barat**

NO	NO UKG/NIK	NAMA MAPEL	PEDAGOGIK	PROFESIONAL	NILAI TOTAL
1	3175100170866000	Kepala Sekolah	0,00	58,00	58,00
2	3275012711900026	Biologi	55,56	78,57	71,67
3	3310032418300001	Matematika	61,11	61,90	61,67
4	3173062204900006	Geografi	55,00	78,33	72,50
5	1871101903810003	Bahasa Indonesia	44,44	66,67	60,00
6	3671091901730005	Pendidikan Jasmani Olah Raga dan Kesehatan	43,33	44,29	44,00
7	3603231170650004	Pendidikan Agama Budha	0,00	77,00	77,00
8	3174016901790001	Ekonomi	41,67	78,57	67,50
9	3175016706940007	Bahasa Inggris	83,33	71,43	75,00
10	0954024504760531	Matematika	66,67	50,00	55,00
11	3175010612950002	Sejarah Indonesia	43,33	65,71	59,00
12	3173046010790008	TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi)	56,67	78,57	72,00
13	3276011408720009	Seni Budaya Musik	43,33	65,71	59,00
14	3175106312940004	Sosiologi	56,67	67,14	64,00
RATA-RATA			46,51	67,28	64,02

Sumber: hasil olahan peneliti berdasarkan data nilai UKG Se-DKI Jakarta Tahun 2019.

Selain dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut, kinerja guru juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datangnya dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor internal tersebut pada dasarnya dapat direkayasa melalui *pre-service training* dan *in-service training*

(Barnawi & Arifin, 2015). Pada *pre-service training*, cara yang dapat dilakukan adalah dengan menyeleksi calon guru secara ketat, penyelenggaraan proses pendidikan guru yang berkualitas, dan penyaluran lulusan sesuai dengan bidangnya. Sementara pada *in-service training*, cara yang dapat dilakukan adalah dengan menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, serta kepemimpinan (Barnawi & Arifin, 2015). Setiap hari faktor-faktor eksternal ini akan terus menerus mempengaruhi guru sehingga akan lebih dominan dalam menentukan seberapa baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu indikator keberhasilan kinerja guru dapat dilihat dari hasil belajar para siswanya. Namun pada faktanya, berdasarkan statistik UTBK Tahun 2022 pada laman Lembaga Tes Masuk Perguruan Tinggi (LTMPPT) <https://top-1000-sekolah.lttmp.ac.id/>, tidak ada satupun SMA Swasta di Jakarta Barat yang masuk dalam peringkat “Top 1000 sekolah Tahun 2022 Berdasarkan Nilai UTBK”. Hal tersebut berbeda dengan SMA Swasta di wilayah lainnya, seperti Jakarta Timur, Jakarta Selatan, Jakarta Pusat, dan Jakarta Utara yang masih masuk peringkat tersebut. Fakta ini membuktikan bahwa kinerja guru sekolah swasta di Jakarta Barat dapat dikatakan masih perlu perbaikan agar dapat menghasilkan siswa yang berprestasi. Terlebih lagi, berdasarkan laman <https://jakarta.bps.go.id/indicator> Jakarta Barat memiliki jumlah SMA Swasta terbanyak dibandingkan dengan wilayah Jakarta lainnya.

**Tabel 1. 3 SMA Swasta Jakarta yang Menduduki Top 1000 berdasarkan Nilai UTBK Tahun 2022**

No	Peringkat	Nama Sekolah	Wilayah
1	39	SMAS Labschool Jakarta	Jakarta Timur
2	265	SMAS Jakarta Islamic School	Jakarta Timur
3	329	SMAS Al Azhar 19	Jakarta Timur
4	774	SMAS Global Islamic School	Jakarta Timur
5	6	SMAS Labschool kebayoran	Jakarta Selatan
6	73	SMAS Gonzaga Jakarta	Jakarta Selatan
7	97	SMAS Al Azhar 1 Jakarta	Jakarta Selatan
8	185	SMAS Al Izhar Jakarta	Jakarta Selatan
9	374	SMA Garuda Cendekia	Jakarta Selatan
10	586	MAS Pembangunan UIN	Jakarta Selatan
11	660	SMAS Islam Al-Azhar 2 Jakarta	Jakarta Selatan
12	750	SMAS Islam Al-Azhar 3 Jakarta	Jakarta Selatan
13	756	SMAS Charitas	Jakarta Selatan
14	7	SMAS Kanisius Jakarta	Jakarta Pusat
15	30	SMAS Santa Ursula	Jakarta Pusat
16	17	SMAS Kristen 5 BPK Penabur	Jakarta Utara

Sumber: Data LTMPT Tahun 2022.

**Tabel 1. 4 Jumlah SMA Swasta di Jakarta**

Kab/Kota	Sekolah (Negeri)			Sekolah (Swasta)		
	2020 ↑↓	2021 ↑↓	2022 ↑↓	2020 ↑↓	2021 ↑↓	2022 ↑↓
Kep Seribu	1	1	1	-	-	-
Jakarta Selatan	29	29	29	75	74	75
Jakarta Timur	40	40	40	83	82	82
Jakarta Pusat	13	13	13	43	43	43
Jakarta Barat	17	17	17	99	100	101
Jakarta Utara	17	17	17	72	73	74
DKI Jakarta	117	117	117	372	372	375

Sumber: data badan pusat statistik Tahun 2022.



Tuntutan kinerja guru yang begitu besar tersebut, sayangnya terkadang sulit untuk diwujudkan apabila tidak didukung oleh sosok pemimpin dan kompensasi yang diharapkan karena dua hal tersebut adalah termasuk faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru. Sosok seorang pemimpin dibutuhkan untuk memimpin, mengelola, dan memastikan bahwa rencana kegiatan lembaga pendidikan tersebut dapat berjalan dengan baik dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal. Kepemimpinan yang merupakan sebuah proses, berusaha memberikan pengaruh terhadap anggota lainnya secara sosial, sehingga menjadikan tiap- tiap anggota yang terlibat dapat melakukan perintah dan pekerjaan dengan loyalitas yang tinggi dalam mengaktualkan apa yang telah dikonsepsikan dan direncanakan oleh sang pemimpin (Nurmiyanti & Chandra, 2019). Kepemimpinan dalam suatu lembaga pendidikan akan banyak berperan dalam lajunya perkembangan lembaga pendidikan yang dikelola (Bustamante & Combs, *Research Courses in Education Leadership Programs: Relevance in an Era of Accountability*, 2011). Lembaga pendidikan yang kian maju dan modern sangat membutuhkan model kepemimpinan yang baik serta berkarakter (Wahid, Muali, & Rafikah, 2018), sehingga mampu mengoptimalkan organisasi sesuai dengan asas-asas dari manajemen pendidikan yang berlaku (Syadzili, 2019).

Dari berbagai sumber yang telah dipelajari, didapati banyak model kepemimpinan dan salah satu model kepemimpinan yang paling banyak diakui atas keberhasilannya adalah kepemimpinan transformasional. Seperti yang diketahui pada umumnya, salah satu ciri kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menekankan pada hubungan

interpersonal antara atasan dengan bawahannya. Hubungan interpersonal tersebut meliputi perhatian atas kesulitan yang dihadapi para bawahannya, pengakuan atas keberadaan bawahannya dengan dimintai pendapat dan masukan di banyak persoalan, dan komunikasi yang baik. Selain itu, ciri kepemimpinan transformasional yang lainnya yaitu transparan terhadap bawahannya serta berupaya menciptakan atau mengembangkan kompetensi sumber daya manusia para bawahannya. Kehadiran pemimpin yang memiliki transparansi, akuntabilitas tinggi akan menjadi penggerak semua personalia dalam organisasi untuk bekerja lebih maksimal sesuai prinsip-prinsip pengelolaan pendidikan yang baik, dengan demikian harapan untuk menjadi lembaga pendidikan yang unggul dalam menciptakan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia berdaya saing tinggi akan terlaksana dengan baik (Abrori, 2018). Semakin tinggi gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru (Rasyid T. H., 2015). Tanpa adanya kepala sekolah yang memadai dalam mengelola sekolah, sangat sulit meningkatkan kualitas pendidikan atau mencapai standar nasional pendidikan (Gaol & Siburian, 2018). Dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional diharapkan dapat menjadi pendorong bagi terwujudnya kinerja guru yang berkualitas. Kepemimpinan kepala sekolah tersebut diharapkan dapat menjadi salah satu faktor pendukung kinerja guru agar tujuan pendidikan nasional masih dapat tercapai.

Selain soal pemimpin, terdapat hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yaitu kompensasi. Sistem kompensasi cukup efektif mempengaruhi kinerja guru (Yesmira, 2016; Rasyid & Tanjung, 2020;

Siahaan & Meilani, 2019). Semakin besar atau tinggi kompensasi yang diberikan oleh sekolah terhadap guru maka akan semakin tinggi dan baik pula kualitas kinerja guru (Windasari & Yahya, 2019). Efektivitas sistem kompensasi bagi guru tidak tetap, khususnya jenis dan besaran insentif akan menjadi fokus utama yang harus ditingkatkan kualitasnya oleh sekolah dan pemerintah. Hal tersebut dapat membuat para guru, terutama guru tidak tetap dapat merasa nyaman dan betah untuk terus bekerja. Pasal 14 ayat 1a, telah dijelaskan bahwa dalam melaksanakan kewajibannya tersebut, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Pada pasal selanjutnya yaitu pasal 15 ayat 1, penghasilan tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Dari deskripsi kedua pasal tersebut dapat dikatakan bahwa sudah sepatutnya seorang guru yang telah melaksanakan kewajibannya, bisa mendapatkan kelayakan hidup hasil kinerjanya tersebut. Namun berkaitan dengan semua ketentuan tersebut, saat ini masih terjadi masalah pada kompensasi. Secara umum, ketentuan tentang gaji guru swasta sama dengan karyawan biasa. Aturan gaji tentang karyawan telah tercantum dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dalam Undang-undang tersebut, disebutkan bahwa perusahaan atau pemberi kerja dilarang memberi upah kepada karyawannya lebih rendah daripada upah minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah. Dengan demikian, seharusnya yayasan atau

institusi pendidikan swasta tidak boleh memberi gaji lebih rendah daripada Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) kepada guru swasta. Namun, tak semua guru swasta menerima gaji UMK atau UMP. Beberapa yayasan atau institusi masih menggaji guru swasta di bawah besaran UMK atau UMP. Masih ada pula yang menggaji guru swasta berdasarkan jam mengajar. Misalnya, gaji per jam mengajar adalah Rp30.000. Jika guru mengajar selama 10 jam seminggu, maka gajinya adalah Rp300.000 dalam seminggu. Fakta lainnya, saat ini masih banyak guru di Indonesia yang belum mendapatkan kompensasi yang layak atas kinerjanya. Dilansir dari salah satu portal berita *detikEdu*, seorang guru honorer yang bernama Hermy Yusita Sari belum lama ini membuat postingan di akun instagramnya @hermyyusita berupa video slip gajinya tertanggal 15 Agustus 2021 sejumlah Rp. 315.000. Fakta lainnya yaitu dilansir dari *Kompas.com* pada Juli 2022 mantan guru SMK di Serpong berinisial “S” mengeluhkan gajinya yang belum dibayarkan selama enam bulan yaitu dari Bulan Maret sampai Agustus dan akhirnya membuat Ia mengundurkan diri dari pekerjaannya. Portal berita lainnya yaitu *TribunJogja.com* juga menceritakan hal serupa. Seorang guru SMP PGRI 20 yang telah bekerja selama 11 tahun menceritakan kesulitannya kepada Menteri Pendidikan, Nadiem Makarim, terkait gaji kecil yang diterimanya dan rekan guru lainnya. Kemirisan fakta-fakta tersebut seharusnya dapat diatasi sesuai arahan pasal 24 ayat 4 UU RI No 14 Tahun 2005 yaitu penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib

memenuhi kebutuhan guru-tetap, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun kompetensinya untuk menjamin keberlangsungan pendidikan.

Pada sebuah penelitian, kinerja guru yang sudah disertifikasi lebih tinggi daripada kinerja guru yang belum disertifikasi. Berdasarkan hasil UKA dan UKG dapat diketahui bahwa pemberian Tunjangan Profesi Guru (TPG) bagi guru-guru di Kabupaten Wakatobi yang telah lolos sertifikasi menyumbang kenaikan nilai rata-rata nasional sebesar 8.48 persen (Irmawan, 2022). Guru yang sudah disertifikasi akan mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik. Namun sayangnya banyak persyaratan yang harus dilengkapi agar dapat mengikuti program sertifikasi guru tersebut, yaitu salah satunya adalah Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK). Masih banyak guru yang belum memiliki NUPTK karena berbagai hal. Padahal, beban mengajar yang dilakukan guru adalah sama. Dinamika tersebut mendorong guru yang belum bersertifikat menjadi tidak bersemangat dan kinerja guru menjadi menurun. Disisi lain, selain ingin tersertifikasi, kebanyakan para guru non-ASN juga menginginkan status sebagai Aparatur Sipil Negara Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (ASN PPPK). Dikutip dari (GTK.Kemdikbud, 2021), Mendikbudristek, Bapak Nadiem Makarim menyampaikan ada beberapa perubahan positif yang ingin dicapai dengan rekrutmen guru PPPK, salah satunya yaitu perubahan status dari honorer ke ASN PPPK akan membawa jaminan kesejahteraan ekonomi bagi guru, yang meliputi gaji dan tunjangan profesi. Kebijakan tersebut menyebabkan para guru non-ASN berbondong-bondong untuk mengikuti tes rekrutmen ASN PPPK yaitu sebanyak 921.361 (JPNN.com).

Dari banyaknya penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru, terdapat pula penelitian-penelitian yang menunjukkan hal sebaliknya. Salah satu hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kinerja guru pada sekolah yang gurunya sudah mendapatkan tunjangan profesi belum tentu lebih baik dibandingkan sekolah yang gurunya belum mendapatkan tunjangan profesi. Padahal, tunjangan profesi ini bertujuan untuk mensejahterakan guru sehingga guru akan semakin semangat, kreatif bergairah dan termotivasi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang pada akhirnya hal ini juga mampu meningkatkan kinerja guru. Keberadaan tunjangan profesi ini dipercaya akan mendorong berbagai macam efek positif dalam rangka peningkatan kapasitas guru di sekolah, akan tetapi pada kenyataannya tidak dapat dipungkiri adanya efek negatif yang juga muncul (Astiti, Wilian, & Sridana, 2019). Tunjangan profesi tidak lagi dimanfaatkan secara bijak dalam rangka meningkatkan kompetensi, kualitas dan kapasitas guru, tetapi digunakan untuk hal-hal lain di luar hal tersebut. Beberapa guru cenderung menunjukkan sikap tidak disiplin dan tidak peduli dengan kewajibannya yang dimilikinya. Hal yang sama terjadi pada penelitian World Bank (2014), yaitu bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa tidak ada bukti bahwa sertifikasi dan peningkatan jumlah pendapatan telah menyebabkan perbaikan kinerja guru di dalam kelas. Siswa yang diajar oleh guru bersertifikat tidak memiliki hasil-hasil belajar yang lebih baik dibandingkan dengan siswa yang diajar oleh guru yang tidak bersertifikat (Chang, et al., 2014). Hal tersebut bermula dari Undang-Undang Guru dan

Dosen yang mengamanatkan bahwa semua guru dan dosen di Indonesia harus disertifikasi pada tahun 2015. Mereka akan mengikuti proses sertifikasi dan menerima tunjangan profesi di sepanjang karier mereka, namun sertifikasi tersebut tidak memenuhi harapan dalam mengukur kompetensi. Akibatnya sejumlah guru yang tidak memiliki pengetahuan yang memadai tentang mata pelajaran dan keterampilan pedagogis memperoleh pendapatan dua kali lipat dari gaji mereka tapi tidak bisa memperbaiki hasil belajar siswa mereka. Perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru membuat peneliti ingin mengetahui pengaruhnya di SMA Swasta se-Kecamatan Tambora Jakarta Barat.

Guru atau pendidik adalah tombak dalam terselenggaranya suatu kegiatan belajar mengajar di sekolah. Seorang guru diharapkan memiliki kompetensi yang mumpuni dan mau memberikan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Namun sangat disayangkan jika pada akhirnya tidak semua guru mau meningkatkan kompetensi dan memberikan kinerja yang maksimal ketika kompensasi yang didapatkan tidak dapat mensejahterakan kehidupannya. Guru adalah sebuah profesi yang membutuhkan keahlian, yang untuk mencapai keahlian tersebut membutuhkan usaha dari segi waktu, biaya, dan tenaga. Keputusan individu menjadi seorang guru adalah keputusan yang dilakukan secara sadar bahwa individu tersebut meluangkan lebih dari sepertiga waktunya dalam sehari untuk bekerja mengajar dan mendidik anak bangsa. Pekerjaan yang mulia tersebut sudah sepatutnya untuk dihargai dan dinilai lebih. Dengan diberikan

kompensasi yang layak maka diharapkan para guru dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk keberhasilan mencerdaskan kehidupan bangsa..

Berdasarkan uraian singkat sebelumnya, pada kesempatan kali ini peneliti ingin meneliti kinerja guru dari sisi unjuk kerja guru. Peneliti juga ingin meneliti apakah ada keterkaitan antara kepemimpinan transformasional, kompensasi dan kinerja guru dilihat dari persepsi guru pada kepemimpinan kepala sekolahnya dan persepsi guru pada kompensasi yang diterimanya dalam rangka mempersiapkan pendidik yang berkualitas guna mencapai tujuan pendidikan nasional.

## **B. Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, peneliti mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Telah terjadi peningkatan angka putus sekolah pada jenjang pendidikan dasar dan menengah sebesar 0,26% dari tahun 2021 ke tahun 2022. Hal tersebut bertolak belakang dengan harapan menjadikan masyarakat Indonesia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing di era globalisasi.
2. Kinerja guru swasta di Kota Jakarta khususnya di SMA Swasta Kecamatan Tambora Jakarta Barat masih rendah berdasarkan hasil nilai Uji Kompetensi Guru (UKG) yang terakhir yaitu pada tahun 2019. Nilai rata-rata Uji Kompetensi Guru (UKG) Provinsi DKI Jakarta baru mencapai 62.58. Sedangkan pada suatu SMA Swasta di Kecamatan Tambora Jakarta Barat, didapatkan nilai rata-rata pedagogik 46,51; professional 67,28; dan rata-rata nilai UKG seluruhnya di sekolah tersebut adalah 64,02. Berdasarkan data



tersebut, dapat diketahui bahwa kompetensi yang dimiliki guru-guru tersebut masih terbilang cukup rendah berdasarkan skala 0-100.

3. Di wilayah Jakarta, Jakarta Barat memiliki jumlah Sekolah Menengah Atas swasta paling banyak dibandingkan dengan wilayah lainnya akan tetapi tidak ada satupun SMA swasta yang masuk peringkat top seribu berdasarkan statistik UTBK Tahun 2022.
4. Masih banyak guru sekolah swasta yang belum mendapatkan kompensasi yang layak atas kinerjanya. Beberapa yayasan atau institusi masih menggaji guru swasta di bawah besaran upah minimum kota (UMK), di bawah upah minimum provinsi (UMP), berdasarkan jam mengajar, bahkan telat membayar hingga beberapa bulan. Hal tersebut telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yaitu memberi upah lebih rendah daripada upah minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah.
5. Kinerja guru yang sudah disertifikasi lebih tinggi daripada kinerja guru yang belum disertifikasi.

### **C. Pembatasan Masalah Penelitian**

Berdasarkan identifikasi penelitian, penelitian ini dibatasi pada:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja guru.
2. Aspek penelitian yang akan diteliti adalah kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan kinerja guru.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah hanya guru SMA Swasta se-kecamatan Tambora Jakarta Barat.

#### **D. Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, identifikasi masalah yang telah dilakukan dan pembatasan masalah yang dipilih, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Tambora Kota Jakarta Barat?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Tambora Kota Jakarta Barat?
3. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Tambora Jakarta Barat?

#### **E. Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis  
Penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran, acuan, atau bahan pertimbangan dalam membuat suatu kebijakan dalam menyelenggarakan suatu kegiatan pendidikan formal (sekolah) untuk meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan panduan untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Manfaat praktis
  - a. Untuk Kepala Sekolah, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk memperbaiki atau meningkatkan metode kepemimpinannya dalam penyelenggaraan proses pendidikan di

sekolah. Penelitian ini juga di harapkan dapat dijadikan acuan dalam memperhatikan kompensasi yang diterima para bawahannya terutama guru yang mengajar di sekolahnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah yang dipimpinnya.

- b. Untuk Guru, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja baik yang dimiliki oleh guru juga dapat dijadikan sebagai modal untuk berkarier di sekolah dengan manajemen yang lebih baik.
- c. Untuk Lembaga Pendidikan Swasta, penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan pedoman dalam membuat kebijakan penyelenggaraan sekolah swasta. Lembaga penyelenggara pendidikan diharapkan dapat merancang manajemen sekolah swasta yang baik, yang mampu menghasilkan *output* berkualitas tanpa mengorbankan kesejahteraan guru yang mengajar di sekolahnya.
- d. Untuk Dinas Pendidikan DKI Jakarta, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam memperhatikan kesejahteraan guru SMA swasta di Jakarta.

#### **F. Kebaruan Penelitian**

Sudah ada penelitian yang mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kinerja guru, namun masing-masing penelitian belum ada yang mengkaji secara spesifik dari sisi kepemimpinan transformasional dan kinerja guru khususnya guru SMA swasta. Masing-masing penelitian pun memiliki karakteristik tersendiri terkait tema-tema penelitian tersebut. Baik dari

keberpengaruhan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, lalu siapa saja yang terlibat, tahapan yang dilalui selama kolaborasi, komitmen, hambatan, yang dilalui, dan kewenangan masing-masing pihak yang terlibat.

Penelitian yang dilakukan oleh Lina Rizki Hasyiyati pada tahun 2021 berjudul **“Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Budaya Kerja* Terhadap *Kinerja Guru Sekolah Dasar* di Kecamatan Neglasari Kota Tangerang”** mendapati temuan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *leader member exchange* terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Neglasari, Kota Tangerang dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{13}$ ) sebesar 0,646, koefisien jalur sebesar 0,280 dan signifikansi koefisien korelasi  $t_{hitung}$  sebesar 7,331. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *leader member exchange* sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah harus lebih memperhatikan setiap sikap dan tindakan yang dilakukan kepada masing-masing guru. Kepala sekolah harus membangun hubungan yang baik pada masing-masing guru agar guru-guru tersebut dapat meningkatkan kinerjanya karena merasa mendapatkan dukungan dari kepala sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Ag. Sudibyso pada tahun 2020 berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap *Kinerja Dosen* Di Universitas Respati Indonesia Jakarta”** mendapati temuan bahwa terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kompetensi dosen dengan koefisien jalur sebesar 0,403; terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kompetensi dosen dengan koefisien jalur sebesar 0.464; tidak terdapat pengaruh langsung kompetensi dosen terhadap kinerja dosen dengan koefisien jalur sebesar 0,088; terdapat pengaruh langsung

kepemimpinan terhadap kinerja dosen dengan koefisien jalur sebesar 0.572; terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja dosen dengan koefisien jalur sebesar 0,218. Temuan tersebut akan membawa implikasi sebagai berikut; 1) penelitian ini secara teoritik menunjukkan bahwa variabel kinerja dosen di URINDO, dipengaruhi langsung oleh kepemimpinan dan kompensasi. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa upaya peningkatan kinerja dosen di URINDO dapat dilakukan dengan peningkatan kepemimpinan dan kompensasi; 2) hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen, untuk itu pimpinan URINDO harus mengkaji kembali kompetensi para dosen yang ada saat ini; 3) dalam tataran praktis, untuk meningkatkan kinerja dosen dapat dilakukan dengan mendorong para dosen untuk aktif melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan melakukan kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, misalnya dengan menempuh pendidikan yang lebih tinggi, mengikuti berbagai macam pelatihan, melakukan penelitian serta melakukan berbagai kegiatan dalam masyarakat dalam rangka pengabdian kepada masyarakat (Sudiby, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Titik Handayani dan Aliyah A. Rasyid pada tahun 2015 yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo”** mendapati temuan yaitu bahwa kinerja guru di Kabupaten Wonosobo dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah dan memberikan sumbangan sebesar 18,9%, kinerja guru di Kabupaten Wonosobo dipengaruhi oleh motivasi kerja guru dan memberikan sumbangan

sebesar 20,2%, dan kinerja guru di Kabupaten Wonosobo dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah dan memberikan sumbangan sebesar 11,7%. Ini berarti bahwa kinerja guru SMAN di Kabupaten Wonosobo dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, motivasi kerja guru dan budaya organisasi sekolah dan memberikan sumbangan sebesar 38,9%. Semakin tinggi gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi sekolah maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru SMAN di Kabupaten Wonosobo (Handayani & Rasyid, 2015).

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Bashori pada tahun 2019 dengan judul **“Kepemimpinan Transformasional Kyai pada Lembaga Pendidikan Islam”**. Temuan pada penelitian ini adalah Kyai sebagai pemimpin yang transformatif dalam mengelola lembaga pendidikannya, khususnya pondok pesantren memiliki empat dimensi; Pertama, kepemimpinan kharismatik, di mana posisi Kyai dijadikan sebagai panutan oleh pengikutnya, kedua inspirational motivation, di mana seorang Kyai mampu menginspirasi dan memberi motivasi bagi pengikutnya untuk mencapai tujuan pesantren, ketiga, intellectual stimulation yang mampu menumbuhkembangkan ide dan gagasan dari orang lain untuk memajukan lembaga pendidikan pesantren, keempat, individualized consideration, di mana seorang Kyai mau mendengarkan aspirasi dan masukan-masukan orang lain untuk pengembangan organisasi pendidikan yang dipimpinnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

Penelitian tentang kepemimpinan transformasional dengan metode penelitian kepustakaan pernah dilakukan oleh Syadzili pada tahun 2019 dengan

judul **“Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam”**. Temuan pada penelitian ini adalah bahwa variabel kepemimpinan adalah variabel yang paling penting dan mendesak dalam upaya menciptakan / mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Dari beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa belum ada penelitian serupa dengan penelitian yang akan peneliti lakukan sehingga penelitian ini masih terbilang baru. Penelitian pertama memiliki kesamaan terkait variabel X1 namun penelitian tersebut tidak meneliti secara spesifik jenis kepemimpinannya (bukan kepemimpinan transformasional). Kesamaan dengan penelitian pertama ini juga terdapat pada variabel Y-nya yaitu kinerja guru. Namun populasi yang digunakan yakni Sekolah Dasar (negeri maupun swasta) berbeda dengan apa yang akan peneliti lakukan yaitu Sekolah Menengah Atas Swasta. Untuk penelitian kedua juga tidak membahas secara spesifik jenis kepemimpinannya. Walaupun sama-sama memiliki variabel kompensasi, tapi subjek penelitian tersebut adalah dosen. Sedangkan untuk penelitian yang ketiga juga tidak meneliti secara spesifik kepemimpinan transformasionalnya. Subjek penelitian tersebut pun adalah guru SMA Negeri yang sudah banyak berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan sudah dijamin kompensasinya oleh pemerintah. Dua penelitian terakhir membahas tentang kepemimpinan transformasional, namun metode penelitian yang digunakan oleh kedua penelitian tersebut berbeda dengan metode penelitian yang akan peneliti gunakan. Dua penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif dan kepustakaan, sedangkan metode yang akan peneliti gunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Jika dilihat dari aspek permasalahan atau

issue yang diangkat dari 5 penelitian diatas cukup berbeda dengan yang akan peneliti lakukan. Peneliti melakukan penelitian berdasarkan permasalahan rendahnya kinerja guru sekolah swasta di ibu kota Jakarta.

