

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman begitu pesat dengan munculnya era revolusi industri 4.0 ditandai dengan semakin canggihnya teknologi dan semakin cepatnya perputaran informasi, dikarenakan alat komunikasi yang semakin memudahkan masyarakat dalam berinteraksi, revolusi industri menjadikan hubungan yang jauh menjadi dekat, produksi semakin efisien, distribusi barang dan jasa semakin mudah.

Orang yang pertama kali memperkenalkan istilah revolusi industri ini adalah Prof. Klaus Martin Schwab, teknisi dan ekonom Jerman, yang juga pendiri dan Executive Chairman World Economic Forum. Dalam bukunya *The Fourth Industrial Revolution* (Bianchi & Labory, 2018), ia menyebutkan bahwa saat ini kita berada pada awal sebuah revolusi yang secara mendasar mengubah cara hidup, bekerja dan berhubungan satu sama lain. Perubahan itu sangat dramatis dan terjadi pada kecepatan eksponensial.

Perubahan ini memang begitu fenomenal dan sudah mengalami perkembangan yang begitu pesat dibandingkan dengan pendahulunya yaitu revolusi industri 1.0. Pada revolusi industri 1.0, tumbuhnya mekanisasi dan energi berbasis uap dan air menjadi penanda tenaga manusia dan hewan digantikan oleh adanya mesin-mesin. Penemuan mesin uap pada abad ke-18 oleh James Watt

menjadi salah satu pencapaian tertinggi pada era revolusi industri 1.0. Sementara itu, industri 2.0 dicirikan oleh produksi massal dan standarisasi mutu. Listrik adalah kata kunci pada era industri ini dengan penemuan spektakuler yang mengubah banyak hal dalam kehidupan manusia. Masa ini terjadi rentang 1860-1900 (Best & Garnsey, 2003) dimana mesin uap dipandang tidak cukup untuk mendukung kemajuan industri.

Memasuki era ketiga yaitu industri 3.0 dimulai dengan kecanggihan teknologi komputer ditandai dengan penyesuaian massal dan fleksibilitas manufaktur berbasis otomasi dan robot. Kecanggihan teknologi komputer menghasilkan salah satu produk yaitu *web-based* yang bisa menghubungkan konektivitas jarak jauh. Industri 4.0 selanjutnya hadir menggantikan industri 3.0 yang ditandai dengan *cyber* fisik dan kolaborasi manufaktur (Irianto, 2017).

Berbeda dengan revolusi industri tahap sebelumnya, revolusi industri 4.0 muncul dengan berkembangnya *Internet of* atau *for Things* yang diikuti teknologi baru dalam data sains, kecerdasan buatan, robotik, *cloud*, cetak tiga dimensi, dan teknologi nano, hal ini memungkinkan robot untuk menggantikan jasa manusia. Kehadirannya yang begitu cepat dan tidak terduga menuntut semua lapisan masyarakat untuk bersiap dalam menyongsong perubahan ini. Salah satu karakteristik unik dari industri 4.0 adalah pengaplikasian kecerdasan buatan atau *artificial intelligence* (Wahyuni, 2018). Hal ini memungkinkan penggunaan robot untuk menggantikan tenaga manusia sehingga lebih murah, efektif, dan efisien.

Kehadiran revolusi industri 4.0 tidak dapat dipungkiri telah mempengaruhi segala aspek kehidupan manusia, baik di bidang sains, ekonomi, sosial, dan termasuk sistem pendidikan dunia terutama sistem pendidikan di Indonesia. Dunia pendidikan terkhususnya dituntut untuk bisa menghadapi tantangan baru ini karena pendidikan memiliki peranan penting sebagai salah satu wadah yang bisa mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Bank Dunia (2017) melansir bahwa pasar kerja membutuhkan multi-skills lulusan yang ditempa oleh satuan dan sistem pendidikan, baik pendidikan menengah maupun pendidikan tinggi. Pendidikan merupakan aktivitas manusia yang amat penting. Melalui pendidikan manusia dapat dididik menjadi manusia yang berperilaku mulia (Sasongko, 2019).

Pentingnya pendidikan tercermin dalam UUD 1945, yang mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan hak setiap warga negara yang bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini kemudian dirumuskan dalam (UU No 20, 2003) tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II pasal 3 yang menyebutkan bahwa:

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, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Mencermati apa yang disebutkan dalam Undang-Undang Dasar tersebut dapat dikemukakan bahwa pendidikan merupakan wahana dalam mempersiapkan terbentuknya sumber daya manusia yang memiliki integritas dan intelektual yang

tinggi sehingga terbentuk masyarakat yang madani yang mampu mengangkat martabat bangsa serta memajukan perekonomian Negara.

Melihat pentingnya peranan yang dimiliki oleh pendidikan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 ini, oleh karena itu diharapkan dunia pendidikan berbenah dalam segala aspek yang melingkupinya. Salah satu lembaga yang terkait dengan dunia pendidikan adalah sekolah. Sekolah memainkan peran yang sangat penting sebagai dasar pembentukan sumber daya manusia yang bermutu. Melalui sekolah, anak belajar untuk mengetahui dan membangun keahlian serta membentuk karakter mereka sebagai bekal menuju kedewasaan dalam menghadapi tantangan perubahan yang ada.

Sekolah sebagai organisasi, di dalamnya terhimpun unsur yang masing-masing baik secara perseorangan maupun kelompok melakukan komunikasi interpersonal untuk mencapai tujuan. Unsur-unsur yang dimaksud, tidak lain adalah sumber daya manusia yang terdiri dari kepala sekolah, guru-guru, staf, peserta didik, dan orang tua siswa. Tanpa mengenyampingkan peran dari unsur-unsur lain dari organisasi sekolah, kepala sekolah dan guru merupakan personil intern yang sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah dan guru merupakan unsur yang paling dituntut untuk bisa segera menyesuaikan diri dengan munculnya era disrupsi atau era revolusi 4.0 ini.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dan orang yang memegang visi dan misi sekolah adalah yang paling menentukan berhasil atau tidaknya keseluruhan sistem yang ada di sekolah. Menurut (Mahardhani, 2015) kepemimpinan kepala

sekolah adalah perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru di dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

Dalam pelaksanaannya upaya untuk menerapkan kepemimpinan (*leadership*) yang berkualitas dalam mengelola sekolah seringkali tidak terwujud. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kompetensi kepemimpinan kepala sekolah. Dalam laporan penelitiannya, (Usman, 2012) mengungkapkan bahwa permasalahan utama yang dihadapi oleh sekolah adalah tidak kompetennya kepala sekolah dalam memimpin. Ketidakmampuan kepala sekolah dalam memimpin akan sangat berdampak kepada komponen lainnya seperti kinerja guru.

Inti dari kegiatan pendidikan adalah kegiatan belajar-mengajar, cara siswa mengikuti proses kegiatan belajar dan hasilnya akan terlihat dari hasil belajar yang diperoleh siswa. Banyak kasus yang menunjukkan bahwa hasil belajar siswa banyak yang kurang memuaskan dan banyak nilai siswa masih dibawah KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal) yang telah ditentukan oleh pemerintah, hal ini tentu saja bisa dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru.

Rendahnya mutu pendidikan Indonesia juga tercermin dari daya saing global atau *Global Competitiveness Index*. Daya saing Indonesia menurut *World Economic Forum (WEF)* pada tahun 2019 berada pada level 50 menurun dari tahun lalu yang berada pada posisi 45. Jauh di bawah peringkat daya saing sesama Negara ASEAN seperti Malaysia yang berada pada urutan ke-27 dan Thailand pada urutan ke-40. (Agustiyanti: 2019).

Peranan guru sangat sentral dalam menentukan sumber daya manusia yang mampu bersaing secara global. Kualitas lulusan sekolah dipengaruhi oleh kualitas guru dalam mengajar anak didiknya di sekolah karena dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri.

Oleh karena itu guru sebagai titik sentral dalam pendidikan harus terus meningkatkan kinerja dan kualitasnya baik sebagai pengajar maupun sebagai pendidik karena bagus atau tidaknya kinerja guru sangat menentukan keberhasilan meluluskan peserta didik yang berkualitas serta mampu membawa perubahan wajah bangsa menjadi lebih baik.

Dalam penelitiannya (Setyati, 2014) mengatakan bahwa “kinerja adalah jawaban atas pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”. Dapat diartikan bahwa kinerja menurut Setyati adalah hasil yang dicapai dari kerja seorang pegawai dalam hal ini adalah guru. Kinerja ini dilihat dari proses kerja yang dilakukan. Dapat dilihat pula melalui etika kerja, serta penampilan fisik tenaga kerja, pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang telah dimilikinya”.

Kinerja guru yang optimal merupakan harapan semua pihak, namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih banyak guru yang memiliki kinerja yang jauh dari kata memuaskan. Hal ini bisa disebabkan karena masih banyak

guru yang belum maksimal dalam membuat perangkat pembelajaran dan hanya meniru perangkat tahun lalu. Metode pembelajaran yang digunakan masih konvensional, dan guru belum optimal dalam menggunakan metode pembelajaran yang modern (seperti penggunaan media pembelajaran).

Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) beberapa tahun terakhir membuktikan hal tersebut. Peringkat rendah Indonesia dalam beberapa pemeringkatan dunia tentang kemampuan siswa dalam bidang membaca, Matematika, dan Sains juga secara tidak langsung menunjukkan kelemahan kompetensi guru. Dari hasil data yang diperoleh nilai rata-rata nasional hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) 2015 hanya sebesar 53,02. Untuk kompetensi bidang pedagogik saja, rata-rata nasionalnya hanya 48,94, yakni berada di bawah standar kompetensi minimal (SKM), yaitu 55 (Maulipaksi, 2016), hal ini tentu menjadi bukti otentik bahwa kinerja guru masih belum memenuhi target SKM yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

Salah satu kota yang perlu berbenah dalam meningkatkan kinerja guru adalah Kota Bekasi. Seperti dikutip dari (Amsori: 2016) Kualitas tenaga pengajar di Kota Bekasi ternyata masih sangat rendah. Dari sekitar 21 ribu guru mulai dari tingkat TK, SD, SMP, SMA dan SMK di Kota Bekasi, yang dinyatakan berkualitas baru sekitar 20 persen, hal ini tentu dilihat dari hasil UKG guru di Kota Bekasi yang masih jauh dari nilai SKM (Standar Kriteria Minimum) yang ditetapkan oleh pemerintah. Pernyataan tersebut di dukung oleh data hasil UKG Kota Bekasi yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) Kota Bekasi 2018

No.	Nama Wilayah	SMA	Pedagogik	Profesional	Rata-rata
1	Prov. Jawa Barat	66.73	54.36	60.95	58.97
2	Kota Bandung	69.37	58.79	65.97	63.82
3	Kota Bogor	71.04	58.03	65.54	63.29
4	Kota Cimahi	67.95	58.25	64.91	62.91
5	Kota Sukabumi	69.55	57.94	64.89	62.81
6	Kota Cirebon	70.26	57.52	64.54	62.44
7	Kota Depok	67.34	56.02	63.99	61.60
8	Kota Tasikmalaya	67.36	56.44	63.25	61.21
9	Kota Bekasi	67.52	55.63	63.5	61.14
10	Kota Banjar	69.32	56.94	61.91	60.42

Sumber: <https://npd.kemdikbud.go.id>

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata hasil UKG guru Kota Bekasi jauh berada di bawah UKG Kota lain untuk Wilayah Provinsi Jawa Barat, yaitu sebesar 61,14. Bahkan untuk rata-rata Kompetensi Pedagogik saja Bekasi berada pada level paling rendah diantara Kota lainnya yaitu sebesar 55,63. Hal ini layak untuk diteliti apakah kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan, maupun motivasi kerja.

Penelitian terhadap pengaruh kinerja guru sudah banyak ditemukan di lapangan yang menjelaskan bahwa kepemimpinan dan pelatihan dapat mempengaruhi kualitas kinerja seorang guru. Hasil penelitian Tabrani Rusyan (2000) mengungkapkan bahwa : kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Menurut (Mulyasa, 2013b) Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan

fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Kepala sekolah sebagai salah satu pihak yang ikut bertanggung jawab dalam perbaikan kinerja guru, dimana peran kepala sekolah sangatlah sentral karena merupakan pemimpin seorang guru di sekolah. Salah satu cara yang bisa ditempuh kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas dan kinerja guru adalah dengan mengadakan pelatihan karena pelatihan merupakan kegiatan yang secara langsung dapat menunjang guru dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru yang mengikuti pelatihan, secara teori, pengetahuan dan keterampilannya akan semakin banyak dan meningkat, sehingga hal ini tentu akan berdampak positif terhadap perbaikan kinerja guru.

Pendidikan dan pelatihan profesi guru adalah proses untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sebagai pendidik, juga sebagai upaya peningkatan mutu guru yang diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran (Bulow, 2013). Sementara itu menurut (Notoatmodjo dalam Herlina, 2014) pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Dari beberapa teori yang telah dikemukakan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan guru merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya pelatihan maka kualitas ilmu pengetahuan dan kepribadian guru akan semakin menjadi lebih baik.

Namun pelatihan guru adalah hal yang sangat jarang dilaksanakan di sekolah bahkan jenis pelatihan yang diadakan terhitung dengan jari, sebut saja supervisi yang hanya dilakukan sekali dalam setahun, pelatihan MGMP yang dijadwalkan dilakukan sekali dalam sebulan tapi pada pelaksanaannya masih jauh dari kata ideal. Meskipun pihak sekolah tetap memberikan support dan memfasilitasi bagi guru yang ingin mengikuti pelatihan atau seminar di luar sekolah, namun tidak banyak guru yang memiliki inisiatif sendiri untuk mengikuti pelatihan atau seminar diluar terutama bagi guru yang sudah mendapatkan sertifikasi. (Hasil wawancara dengan beberapa guru sekolah di Bekasi).

“Pelatihan guru masih sangat kurang. Padahal inti dari kualitas guru bukan pada pelaksanaan sertifikasi guru,” ujar Ketua Umum PGRI Unifah Rosyidi, di Jakarta, Rabu (2/5/2018). Program Sistem Informasi Manajemen Pengembangan Keprofesian dan Berkelanjutan (SIM PKB), ujar dia, merupakan kebijakan pejabat sebelumnya yang dinilai sarat dengan kamufase karena guru bukan dilatih tapi diberi soal yang harus diisi setiap hari dan kalau jawabannya jelek maka diberi rapor merah.

Kondisi darurat guru juga memberikan dampak berentetan terhadap darurat pendidikan. Dampaknya seperti bola salju, ketidakmampuan guru merespons perkembangan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, tugas-tugas administrasi, tiadanya pelatihan, lemah perlindungan, kenaikan pangkat, tunjangan profesi yang aturannya tidak kunjung turun, impasing, sertifikasi guru, intervensi pihak lain dalam kelas, masalah guru swasta, hingga kenaikan pangkat. Semua permasalahan itu tentu perlu dicari solusinya.

Bukan hanya faktor kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan guru yang perlu diperhatikan, namun faktor motivasi juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kualitas dan kinerja guru. Guru dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong guru itu bekerja dengan tekun serta disiplin sehingga tujuan sekolah dapat tercapai dan juga didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja.

Motivasi menurut Marihot Tua (Hariandja & Sembiring, 2014) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi.

Faktanya peningkatan kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru yang belum mengikuti sertifikasi dengan harapan segera dapat disertifikasi. Demikian temuan sementara dari hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru. "Kami baru mengolah data survei 16 dari 28 provinsi yang diteliti. Hasilnya sudah menunjukkan jika kinerja guru yang sudah disertifikasi belum meningkat secara signifikan. Kenyataan itu perlu dicermati supaya tujuan peningkatan mutu dan profesionalisme guru usai sertifikasi benar-benar tercapai," (Unifah Rosyidi: 2019).

Peningkatan kinerja yang diharapkan dari guru yang sudah bersertifikasi seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri dinilai masih tetap sama atau hanya sedikit kemajuan. Guru-guru yang sudah bersertifikat sudah mulai enggan mengikuti seminar atau pelatihan untuk peningkatan kualitas diri. "Kondisi itu memang sudah diduga sebelumnya bahwa seminar atau pelatihan pendidikan yang banyak diminati hanya untuk kepentingan sertifikasi, bukan ilmunya," kata Unifah yang pernah menjadi Ketua Tim Monitoring dan Evaluasi Independen mewakili PGRI.

Minimnya pelatihan terhadap guru di sekolah SMA Negeri di Kota Bekasi bisa mempengaruhi kinerja dan motivasi guru dalam melaksanakan kewajibannya. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk menjadikannya sebagai bahan penelitian dan melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan pemaparan diatas dan melihat pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, pelatihan serta motivasi kerja dalam mempersiapkan kinerja guru yang bisa menjawab tantangan di era revolusi industri 4.0. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian ***“Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.***

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti dapat melihat bahwa adanya research gap yang biasa ditemukan dalam teori bahwa adanya peranan penting antara kepemimpinan kepala sekolah dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja guru serta motivasi kerja guru sekolah.

Dari rumusan masalah diatas maka dapat diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja guru?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru?
4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru?
5. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dalam?
6. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi kerja?
7. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru
2. Untuk meneliti pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja guru

3. Untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru
4. Untuk meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru.
5. Untuk meneliti pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja guru
6. Untuk meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi kerja
7. Untuk meneliti pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja guru yang dimediasi oleh motivasi kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaiannya tujuan. Kegunaan penelitian mempunyai dua hal yaitu mengembangkan ilmu pengetahuan (secara teoritis) dan secara praktis membantu mengatasi, memecahkan dan mencegah masalah yang ada pada objek penelitian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, manfaat yang diharapkan adalah:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menyumbangkan pengembangan ilmu pengetahuan dalam dunia pendidikan serta membantu peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru dalam menghadapi tantangan revolusi industri 4.0.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi untuk guru dalam meningkatkan kinerjanya dan peningkatan peran bagi kepala sekolah di dalam instansi yang dipimpinnya.

