

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan pada era globalisasi dunia seperti masa ini ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula perkembangan dalam bidang pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pendidikan membutuhkan sumber daya yang mendukung dan menunjang pelaksanaannya agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Guru adalah sosok yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan sehingga, guru dituntut untuk meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugasnya agar memiliki kinerja yang tinggi.

Peningkatan kualitas guru Indonesia kini dihadapkan dengan berbagai tantangan yang dominan berasal dari dalam bangsa sendiri bukan dari dunia luar, hal ini dapat kita lihat dari kurangnya rasa patriotisme bangsa kepada NKRI. Untuk menghadapi tantangan ini seluruh guru dari Sabang sampai Marauke harus memiliki beberapa keahlian khusus dalam mengajar, karena guru adalah jabatan profesional, pekerjaan sebagai guru tidak dapat dilakukan semua orang, yang secara akademik tidak memiliki keahlian dalam bidang keguruan. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak hanya dituntut menguasai bahan ajar,

tetapi guru harus memiliki kepribadian dan integritas yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat yang mana seharusnya dapat memberikan pengaruh didalam kemajuan pendidikan.

Harus disadari bahwa peran seorang guru sangat penting sekali dalam proses pembelajaran, maka seorang guru harus memiliki sejumlah kompetensi dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya. Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kinerja yang diperoleh melalui pendidikaofesi Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru point B disebutkan standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dan terintegrasi ke dalam disiplin kerja guru. Selanjutnya Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 disebutkan pendidikan harus memiliki kualitas akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi

manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun nonfinansial. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berpengaruh pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output.

Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang

diharapkan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performancenya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan asset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan seperti yang sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang, 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara

optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Hal ini juga terjadi di SMK Negeri 1 Sawan, didapatkan bahwa pelaksanaan kepemimpinan pelayan kepala sekolah seperti belum semua guru tersentuh dalam pelaksanaan supervisi pembelajaran. Kepala sekolah juga memiliki beban yang berat dalam proses pemenuhan jam minimal guru sebanyak 24 jam, sebagai salah satu prasyarat sertifikasi guru. Hal ini terlihat dari kepala sekolah yang mengabaikan tugasnya sebagai *educator* dan sibuk dengan tugas tambahan, lebih sibuk dengan urusan administrasi, jarang dan asal saat melakukan supervisi, serta karena kesibukannya tersebut inovasi sekolah tidak berjalan dengan baik. Kondisi inilah yang ditengarai sebagai penyebab rendahnya profesionalisme guru.

Disamping itu masih ada guru yang sulit menerima perubahan-perubahan yang terkait dengan kegiatan pembelajaran, kecenderungan guru masih belum sepenuhnya menerapkan hasil-hasil pelatihan, seminar, workshop yang didapatkan. Namun tidak bisa dipungkiri dalam proses pembelajaran guru memerlukan dukungan dari fasilitas sarana dan prasarana. Di SMK Negeri 1 Sawan masih belum lengkapnya sarana dan prasarana pembelajaran yang dimiliki sekolah. Fasilitas yang kurang memadai memberikan dampak bagi guru dalam proses belajar mengajar. Kurang lengkapnya sarana dan prasarana yang ada akan menimbulkan efektifitas kepemimpinan jarang mengadakan evaluasi dalam proses pembelajaran sehingga berpengaruh terhadap kualitas pengelolaan proses pembelajaran.

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Mulyadi (2019) menyebutkan bahwa: “kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”. Dalam kepemimpinan pelayan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Menurut Mulyasa (2019), Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Junaidin (2016) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan. Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan,

mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.

Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan.

Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah disiplin kerja guru. Mulyasa (2019) menyatakan bahwa “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang

teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

Dengan kemampuan yang dimiliki guru, seharusnya setiap guru menunjukkan disiplin yang optimal dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik di sekolah maupun tugas pengabdian dimasyarakat. Dalam proses pembelajaran di sekolah guru harus mampu menerapkan kedisiplannya kepada siswa-siswanya dan dapat menjadi contoh yang baik bagi guru yang lainnya. Didalam masyarakat guru ditempatkan pada posisi yang terhormat, karena dari seorang guru diharapkan masyarakat mendapatkan ilmu pengetahuan yang baik dan seorang guru harus dapat menyelesaikan permasalahan, khususnya yang berkenaan pada dunia pendidikan.

Disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan sekolah. Disiplin kerja guru yang dimaksud adalah kesadaran akan keharusan melaksanakan aturan yang sudah ditentukan oleh sekolah atau lembaga. Jika disiplin merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam proses pembelajaran di kelas, maka disiplin harus ditanamkan oleh setiap guru, dan seluruh siswa yang ada. Dengan adanya disiplin yang baik maka akan memudahkan guru dalam melaksanakan rutinitas yang positif dalam mengajar dan juga dapat bermanfaat bagi lingkungan sekitar.

Pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja sebagai salah satu bentuk disiplin kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Mulyasa (2019) bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

Kepemimpinan pelayan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran.

Pada tahap inilah kepemimpinan pelayan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Dengan kemampuan yang dimiliki guru, seharusnya setiap guru menunjukkan disiplin yang optimal dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik di sekolah maupun tugas pengabdian dimasyarakat. Dalam proses pembelajaran di sekolah guru harus mampu menerapkan kedisiplinannya kepada siswa-siswanya dan dapat menjadi contoh yang baik bagi guru yang lainnya. Didalam masyarakat guru ditempatkan pada posisi yang terhormat, karena dari seorang guru diharapkan masyarakat mendapatkan ilmu pengetahuan yang baik dan seorang guru harus dapat menyelesaikan permasalahan, khususnya yang berkenaan pada dunia pendidikan.

Disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan sekolah. Disiplin kerja guru yang dimaksud adalah kesadaran akan keharusan melaksanakan aturan yang sudah ditentukan oleh sekolah atau

lembaga. Jika disiplin merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam proses pembelajaran di kelas, maka disiplin harus ditanamkan oleh setiap guru, dan seluruh siswa yang ada. Dengan adanya disiplin yang baik maka akan memudahkan guru dalam melaksanakan rutinitas yang positif dalam mengajar dan juga dapat bermanfaat bagi lingkungan sekitar.

Dalam lingkungan sekolah kedisiplinan juga sangat dibutuhkan, baik disiplin kerja dari kepala sekolah maupun disiplin kerja guru, karena mereka berusaha menciptakan suasana kerja yang harmonis dan nyaman bagi dirinya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Danim (2018) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja yaitu “Suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dalam sebuah organisasi karena peraturan-peraturan yang berlaku harus dihormati dan diikuti”.

Guru yang baik adalah guru yang berhasil menegakkan disiplin bagi dirinya dan dapat memberi contoh yang positif kepada siswa dan teman yang lain. Artinya guru harus menanamkan kesadaran dan nilai-nilai arti pentingnya disiplin kepada siswa, terlebih dahulu guru harus membiasakan dirinya taat dan patuh kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku. Sehingga dirinya dapat menjadi contoh bagi siswanya dan bagi guru-guru yang lain. Oleh sebab itu guru yang professional adalah guru yang mampu memberikan contoh baik kepada siswanya. Jika disiplin ditegakkan, maka akan tercipta kerja sama dan interaksi yang baik antara guru dan siswa di kelas. Sehingga hal ini menyebabkan proses belajar akan berlangsung dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Sedangkan menurut Daryanto (2018) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak mudah mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar peraturan dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Tindakan pendisiplinan merupakan suatu usaha untuk menegakkan peraturan dan tata tertib, termasuk sejumlah langkah untuk membina guru seperti memberi sanksi kepada guru yang melanggar peraturan sekolah, sehingga seluruh guru yang ada memiliki sikap patuh terhadap peraturan dan sikap taat terhadap pekerjaan. Tujuan penegakan disiplin dalam bekerja idealnya yaitu untuk memperbaiki mental dan moral para guru sehingga tercipta rasa tunduk dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan di samping menumbuhkan rasa saling menghormati dan membangun rasa kepercayaan antara atasan dan bawahan.

Dalam artikel Wijania (2017) tentang Kinerja guru di gugus PAUD Jempiring Kecamatan Denpasar Utara, menunjukkan kecenderungan rendah yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan. Rendahnya kinerja tersebut diduga dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal tersebut seperti: disiplin kerja, etos kerja, motivasi kerja, minat, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal seperti: kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, komitmen organisasi, iklim kerja, dan lain-lain. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan pelayan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini diadakan di Gugus PAUD Jempiring Kecamatan Denpasar Utara,

menggunakan pendekatan ex-post facto dengan populasi subyek yaitu guru PAUD sejumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. dengan menggunakan model skala Likert.

Data dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana, regresi ganda, dan analisis korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kecenderungan kepemimpinan pelayan kepala sekolah digugus PAUD Jempiring berada dalam kategori baik. Terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan pelayan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan koefisien kontribusi ($rx1y$) sebesar 0,572, determinasi sebesar 32,70%, dan sumbangan efektif (SE) sebesar 16,50% (2) Kecenderungan motivasi kerja guru di Gugus PAUD Jempiring berada dalam kategori baik. Terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, dengan koefisien kontribusi ($rx2y$) sebesar 0,460, determinasi sebesar 21,20%. dan sumbangan efektif (SE) sebesar 11,60% 3) Kecenderungan disiplin kerja Guru di gugus PAUD Jempiring berada dalam kategori baik.

Terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja dengan kinerja guru, dengan koefisien kontribusi ($rx3y$) sebesar 0,855, determinasi sebesar 73,10% dan sumbangan efektif (SE) sebesar 53,80%. 4) Secara simultan terdapat kontribusi yang signifikan antar kepemimpinan pelayan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di gugus PAUD Jempiring Kecamatan Denpasar Utara, dengan koefisien kontribusi ($ry123$) sebesar 0,905 dan determinasi (R^2) sebesar 81,90%. Penelitian ini terdiri atas dua siklus, masing-masing siklus berusaha untuk mengukur motivasi dan disiplin kerja guru.

Berdasarkan hasil pengisian angket pada akhir siklus II yang dilakukan oleh guru-guru untuk mengukur seberapa tinggi motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah dapat diuraikan sebagai berikut: motivasi kerja guru mencapai 73,89%, sedangkan respon guru yang netral sebesar 26,11%. Dengan demikian motivasi kerja guru berkategori tinggi. Disiplin kerja guru mencapai 74,48% sedangkan respon guru yang netral sebesar 25,52%. Dengan demikian disiplin kerja guru berkategori tinggi. Kepemimpinan kepala sekolah mencapai 86,00% sedangkan respon guru yang netral sebesar 14,00%. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah di mata guru sangat baik.

Penelitian lain dilakukan oleh Triyati, (2019) studi tentang Pengaruh Disiplin Kerja Guru Dan Kemampuan Mengajar Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Plaosan Kabupaten Magetan. Program peningkatan mutu pendidikan dasar menuntut peningkatan kemampuan guru secara profesional agar kegiatan belajar mengajar yang telah ditentukan mencapai hasil yang optimal. Namun demikian disiplin para guru itu dirasakan belum memadai untuk mengantisipasi tuntutan perkembangan pembaruan pendidikan dasar yang menyangkut berbagai aspek seperti relevansi materi dengan pengembangan lingkungan, metode penyampaian, pendekatan psikologis perkembangan anak, pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi, penggunaan media, alat peraga, dan aspek lain yang secara langsung atau tidak langsung membantu proses pembelajaran. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh secara parsial antara disiplin kerja guru dan kemampuan mengajar terhadap kinerja guru; (2)

pengaruh secara simultan antara disiplin kerja guru dan kemampuan mengajar terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan pelayan kepala sekolah sangat erat kaitannya dengan disiplin kerja guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Se jauh mana seorang kepala sekolah mempersiapkan kepemimpinannya dengan baik untuk memberikan pelayan kepada stakeholder dan mengontrol program kerjanya agar lebih baik lagi, seorang kepala sekolah harus memberikan motivasi yang sifatnya membangun semangat guru untuk lebih bersemangat dalam proses mengajar. Kepala sekolah yang profesional harus menciptakan kepemimpinannya dengan baik dan strategis, nantinya dapat memajukan sekolah yang ia pimpin, dan ke depannya dapat bersaing secara global. Seorang pemimpin yang baik harus melakukan perencanaan dan mengevaluasi keadaan, sebelum mengambil suatu tindakan dengan melakukan pertimbangan yang matang dan memperhatikan kekuatan internal dan eksternal organisasi yang dilihat dari kuantitas maupun kualitas.

Kepemimpinan dapat diartikan juga sebagai pengaruh positif akan perilaku. Strategi yang baik dapat memberikan pengaruh bagi keberhasilan dan kemajuan sekolah dan dapat membangkitkan semangat didalam organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan perubahan yang paling efektif dalam perilaku kelompok atau dengan kata lain, kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dan penetapan tujuan dalam situasi tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa penting untuk mengadakan penelitian tentang “Kontribusi Kepemimpinan Pelayan, Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kelengkapan Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sawan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang ada di SMK Negeri 1 Sawan. Berkenaan dengan kontribusi kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru, sebagai berikut.

1. Belum optimalnya pelaksanaan kepemimpinan pelayan kepala sekolah seperti belum semua guru tersentuh dalam pelaksanaan supervisi pembelajaran
2. Kecenderungan makin beratnya beban kepala sekolah dalam memberikan pemenuhan jam minimal 24 jam bagi guru yang sudah tersertifikasi, sehingga dapat menciptakan ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki guru dengan tugasnya terutama pada tugas tambahan, yang dapat menyebabkan terganggunya kenyamanan situasi kerja.
3. Sarana dan prasarana belum memadai belum lengkap untuk dapat mendukung dan memotivasi pembelajaran guru. Hal tersebut terjadi di SMK Negeri 1 Sawan, dimana di sekolah tersebut masih kekurangan media pembelajaran salah satunya adalah LCD Proyektor. Kekurangan media ini menjadi salah satu permasalahan di lingkungan sekolah. Dalam satu jurusan hanya tersedia satu buah LCD saja. Dengan rasio guru yang lebih banyak

menyebabkan guru menjadi tidak bisa menggunakan media pembelajaran yang telah disiapkan.

4. Kepemimpinan kepala sekolah kurang maksimal memberikan pelayanan kepada guru. Hal ini terlihat dari kepala sekolah yang mengabaikan tugasnya sebagai *educator* dan sibuk dengan tugas tambahan, lebih sibuk dengan urusan administrasi, jarang dan asal saat melakukan supervisi, serta karena kesibukannya tersebut inovasi sekolah tidak berjalan dengan baik. Kondisi inilah yang ditengarai sebagai penyebab rendahnya profesionalisme guru.
5. Adanya kecenderungan guru masih belum sensitif terhadap tantangan perkembangan jaman.
6. Masih ada guru yang sulit menerima perubahan-perubahan yang terkait dengan kegiatan pembelajaran.
7. Guru masih belum secara utuh menyiapkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Bahkan ditemukan guru yang “copy” dan “paste” dari guru yang lain.
8. Adanya kecenderungan guru masih belum sepenuhnya menerapkan hasil-hasil pelatihan, seminar, workshop yang didapatkan.
9. Masih belum lengkapnya sarana dan prasarana pembelajaran yang dimiliki sekolah SMK Negeri 1 Sawan sehingga berpengaruh pada kinerja guru. Fasilitas yang kurang memadai memberikan dampak bagi guru dalam proses belajar mengajar. Kurang lengkapnya sarana dan prasarana yang ada akan menimbulkan efektifitas kepemimpinan jarang mengadakan evaluasi dalam

proses pembelajaran sehingga berpengaruh terhadap kualitas pengelolaan proses pembelajaran.

10. Masih adanya kecenderungan guru yang belum berani menggunakan sarana pembelajaran yang berbasis multimedia. Hal ini diakibatkan oleh kemampuan guru itu sendiri di bidang multimedia.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan atas pemaparan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, dapat diketahui begitu banyak variabel yang diduga berkontribusi terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, maka penelitian ini difokuskan pada 4 variabel bebas, yaitu: kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana, dan 1 variabel terikat yaitu kinerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan pelayan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan?
2. Seberapa besar kontribusi etos kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan?
3. Seberapa besar kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan?
4. Seberapa besar kontribusi kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan?

5. Seberapa besar kontribusi secara simultan yang signifikan kepemimpinan pelayan, etos kerja, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui besaran kontribusi kepemimpinan pelayan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan.
2. Untuk mengetahui besaran kontribusi etos kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan.
3. Untuk mengetahui besaran kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan.
4. Untuk mengetahui besaran kontribusi kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan.
5. Untuk mengetahui besaran kontribusi secara simultan yang signifikan antara kepemimpinan pelayan, etos kerja, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Sawan.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan - bahan masukkan dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan dan referensi untuk memperkaya dan memperdalam kajian-kajian teori dalam manajemen pendidikan

khususnya teori-teori yang berkaitan dengan teori-teori kepemimpinan, etos, disiplin dan kelengkapan sarana dan prasarana.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai pemimpin dalam lingkup sekolah sebaiknya menjadikan sebagai informasi tentang betapa pentingnya arti dan pemahaman efektivitas kepemimpinan pelayan kepala sekolah, sehingga mampu melaksanakan tugas-tugasnya sebagai kepala sekolah dengan baik dan berdaya guna.

2. Bagi Guru

Untuk informasi tentang betapa pentingnya kepemimpinan pelayan kepala sekolah, etos kerja, disiplin kerja, kelengkapan sarana prasarana sehingga kinerja mereka dapat meningkat dalam proses pembelajaran.

3. Bagi Dinas Pendidikan

Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Bali sebagai bahan kajian, dalam menentukan aturan dan kreteria yang berkaitan dengan perekrutan calon kepala sekolah dan pengembangan sumber daya guru dan tenaga kependidikan lainnya.

1.7 Penjelasan Istilah

1. Kepemimpinan Pelayan

Kepemimpinan Pelayan merupakan kepemimpinan yang bertujuan untuk memberi pelayanan kepada orang lain, sehingga diharapkan dengan adanya kepemimpinan pelayan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

Menurut Sunarsi (2021) kinerja guru sebagai pengajar dapat dilihat dari kemampuan atau kompetensinya melaksanakan tugas tersebut. kemampuan yang berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar dapat diguguskan kedalam empat kemampuan yakni: merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengelolah proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar dan menguasai bahan pelajaran

2. Etos Kerja

Etos kerja sebagai pendorong suatu keberhasilan pembangunan juga sangat ditentukan oleh sejauh mana proyek-proyek pembangunan yang dikembangkan oleh pemerintah atau organisasi lain sesuai atau tidak dengan kebutuhan penduduk pedesaan. Etos kerja "sesungguhnya adalah etika kerja yang padat nilai idial, bukan fakta.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

4. Kelengkapan Sarana dan Prasarana

Perencanaan adalah merupakan kegiatan pemikiran, penelitian, perhitungan, dan perumusan tindakan-tindakan yang akan dilakukan di masa yang akan datang, baik berkaitan dengan kegiatan-kegiatan operasional dalam pengadaan, pengelolaan, penggunaan, pengorganisasian, maupun pengendalian sarana dan prasarana.

5. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar.

1.8 Asumsi Penelitian

Asumsi Penelitian merupakan asumsi yang mendasari suksesnya pelaksanaan sebuah penelitian. Dari hasil wawancara dan diskusi terhadap kinerja pelayan Kepala Sekolah berdasarkan kuesioner yang dibagikan, yang menjadi responden adalah Guru SMK Negeri 1 Sawan. Data penelitian yang didapat mencerminkan jawaban secara jujur dari guru mengenai data kepemimpinan pelayan, etos kerja, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana dan kinerja guru. Penelitian ini berdasarkan atas kesesuaian terhadap permasalahan yang dihadapi guru-guru di SMK Negeri 1 Sawan. Permasalahan ini dikaitkan dengan teori yang ada serta penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti lain.

1.9 Rencana Publikasi

Rencana publikasi luaran dari penelitian ini adalah pada jurnal sinta 5 atau 6. Adapun rencana publikasi pada Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia diakses pada link https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap.