

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guru mempunyai peran yang strategis dan sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan untuk itu perhatian yang sungguh-sungguh, agar mereka dapat memilik kompetensi untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan jaman yang serba cepat bahkan menjadi pelaku dalam perubahan dan serta dapat mengendalikan perubahan tersebut. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas, salah satu cara yang ditempuh adalah melalui pendidikan. Disamping itu pendidikan merupakan upaya untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam membentuk nilai, sikap dan perilaku, sehingga pendidikan juga dapat merupakan salah satu kebutuhan hidup manusia.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan merupakan usaha pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Pada peraturan pemerintah ini berbunyi: (1) Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. (2) Selain itu dalam proses pembelajaran, pendidik memberikan keteladanan. (3) Setiap satuan pendidikan melakukan perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran penilaian hasil pembelajaran dan pengawasan

proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Berdasarkan Peraturan Pemerintah ini mengindikasikan bahwa pemerintah menaruh perhatian serius terhadap mutu proses pembelajaran. Usaha yang baik dari pemerintah ini harus ditindaklanjuti sehingga kualitas pendidikan menjadi kenyataan yang akan berdampak terhadap peningkatan pembangunan Sumber Daya Manusia Indonesia di masa mendatang.

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, pengabdian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan merupakan usaha yang sengaja bagi manusia untuk memperluas dan meningkatkan wawasan pengetahuan dalam rangka membentuk nilai, sikap dan perilaku.

Sebagai seorang pendidik guru bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan. Dalam dunia pendidikan, kinerja dan profesionalisme guru sangat dibutuhkan karena tugas pembelajaran sebagai inti dari proses pendidikan. Salah satu yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, disiplin kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Kinerja guru yang menurut Sahertian (dalam Arya Putra, 2005:3) adalah: (1) guru dapat

melaksanakan pembelajaran secara individual maupun kelompok, (2) mampu memilih dan memanfaatkan media yang memudahkan siswa belajar, (3) mampu merencanakan dan menyusun rencana pembelajaran, (4) mengikutsertakan peserta didik dalam berbagai aktivitas belajar, (5) kemampuan menerapkan prinsip-prinsip dan landasan pendidikan, (6) kemampuan mengelola interaksi pembelajaran, (7) kemampuan menilai prestasi belajar siswa, (8) kemampuan mengenal fungsi dan program layanan dan bimbingan, (9) kemampuan mengenal dan menyelenggarakan administrasi pembelajaran, (10) kemampuan menganalisis hasil-hasil penelitian pendidikan dan mengimplementasikan dalam proses pembelajaran.

Kinerja guru memiliki hubungan dengan kompetensi guru, artinya kinerja guru yang baik harus didukung dengan kompetensi yang baik. Jika seorang guru tidak memiliki kompetensi maka tidak mungkin memiliki kinerja yang baik. Dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dinyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Esensi dari kinerja guru adalah merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya yaitu di kelas. Slameto (2018) menyebutkan kinerja guru dengan indikator sebagai berikut: (1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar yang meliputi: (a) Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pembelajaran. (b) Menyesuaikan analisa materi pelajaran. (c) Menyusun program pembelajaran. (2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam tahapan; (a) Tahap pra intruksional. (b) Tahap intruksional. (c)

Tahap evaluasi dan tidak lanjut. (3) Kemampuan mengevaluasi, meliputi: (a) Evaluasi normatif (b) Evaluasi formatif (c) Laporan hasil evaluasi. dan (d) Pelaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

Selain faktor internal tersebut kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti; kepemimpinan kepala sekolah tempat guru itu bertugas. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting, dan merupakan salah satu bagian yang menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi atau lembaga pendidikan. Agar para guru dan tenaga kependidikan yang lain dapat bekerja secara maksimal dalam suatu sekolah dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan memiliki tiga dasar yaitu: (1) kepemimpinan yang dapat meningkatkan pelaksanaan secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan secara maksimal, pemimpin memiliki keinginan yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugasnya tanpa campur tangan orang lain. (2) Kepemimpinan yang mementingkan hubungan kerjasama, dimana pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu kerjasama. (3) Kepemimpinan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai oleh organisasi. Ketiga kepemimpinan tersebut secara operasional tidak terpisah, yang dalam kenyataan saling berkaitan satu sama lain.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah. Kepemimpinan transformasional diperlukan karena berbagai informasi terkini dapat ditransformasikan kepada seluruh warga sekolah. (Danim dan Suparno, 2009:6)

Kepemimpinan transformasional adalah bagian dari paradigma kepemimpinan baru yang memberi perhatian pada elemen kepemimpinan karismatik. Sebagai pendekatan yang utuh, kepemimpinan transformasional dapat diterapkan untuk menggambarkan kepemimpinan dalam kondisi yang luas, dari upaya yang sangat spesifik untuk mempengaruhi organisasi dan bahkan seluruh budaya. Walaupun pemimpin transformasional memainkan peran yang penting dalam mewujudkan perubahan, pengikut dan pemimpin terikat bersama dalam proses transformasi. Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk pengaruh luar biasa, yang menggerakkan pengikut untuk mencapai apa yang diharapkan.

Keberhasilan pendidikan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja guru dan hal ini sekaligus menjadi panutan bagi peserta didik. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Sinungan (1997: 135) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berarti latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban, kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat yang dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri. Sedangkan disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan kerja yang sudah ditetapkan (Aritonang, 2005: 3-4). Guru yang memiliki sikap disiplin selain sebagai panutan bagi para siswa juga akan berpengaruh terhadap hasil kerja.

Keberhasilan lembaga pendidikan juga ditentukan antara lain oleh motivasi kerja guru yang kuat dan semangat untuk melaksanakan tugas profesinya. Motivasi dari dalam berhubungan dengan kesadaran dari diri guru sendiri, untuk dapat bekerja dengan lebih baik. antara lain: keinginan guru untuk mencerdaskan peserta didik memberikan dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih baik, guru yang demikian memiliki kecenderungan lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik. Guru yang memiliki motivasi kerja baik ada kecenderungan mempunyai etos kerja lebih baik dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki motivasi kerja.

Dengan kepemimpinan transformasioanal kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mewujudkan terciptanya kinerja guru yang baik. Kinerja dimaksud adalah hasil yang diperoleh atau ditunjukkan oleh guru yang menyangkut tugas dan fungsinya sebagai guru profesional yang meliputi; perencanaan, pelaksanaan atau proses pembelajaran, evaluasi dan penilaian. Kinerja guru yang baik diharapkan mampu mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas. Sebab peningkatan mutu dan proses pembelajaran faktor dominannya terletak pada guru. Indikator guru profesional antara lain: terjadi peningkatan pengetahuan, pembentukan sikap dan keterampilan serta kepribadian.

Fenomena di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar secara *internal* maupun *eksternal* antara lain; (1) Kepemimpinan kepala sekolah yang dominan dan berpengaruh kepada para guru dan karyawan, (2) sebagian guru datang ke sekolah pada saat ada jam mengajar, (3) ada guru yang terlambat masuk kelas dan

mendahului waktu berakhirnya pelajaran, (4) sebagian besar guru jarang membuat program pembelajaran, (5) guru enggan memeriksa hasil pekerjaan siswa, (6) masih ada guru yang bersikap acuh untuk meningkatkan kemampuan dalam penggunaan teknologi, (7) minimnya keinginan guru untuk meningkatkan kompetensinya, (8) merasa puas dengan melakukan tugas-tugas rutin saja, (9) kepemimpinan kepala sekolah cenderung berorientasi pada birokrasi yang ditentukan oleh sistem pemerintah dan kurangnya pendelegasian, (10) motivasi kerja guru yang belum maksimal dan cenderung apa adanya, tidak ada inisiatif untuk mengerjakan tugas dengan baik.

Berdasarkan fakta di atas dan memperhatikan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja dalam membangun kinerja guru maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka berikut ini dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Guru datang ke sekolah hanya pada saat ada jam mengajar
2. Kehadiran guru ke sekolah sering terlambat serta mendahului waktu berakhirnya pelajaran
3. Guru jarang membuat rencana pembelajaran
4. Guru jarang memeriksa tugas-tugas maupun hasil ulangan siswa

5. Guru lebih banyak memberikan catatan kepada siswa
6. Bersikap acuh terhadap perkembangan teknologi
7. Minimnya keinginan guru untuk meningkatkan kompetensi
8. Guru merasa puas dengan melakukan tugas-tugas rutin saja
9. Kepemimpinan kepala sekolah cenderung berorientasi pada birokrasi yang ditentukan oleh sistem pemerintah, dimana gaya kepemimpinan bersifat menilai guru serta menonjolkan pola instruksi dan kurangnya pendelegasian
10. Motivasi kerja guru yang belum terlihat dan cenderung apa adanya, tidak ada inisiatif untuk mengerjakan tugas dengan baik

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah seperti tersebut di atas maka dalam penelitian ini dibatasi pada kepemimpinan transformasional disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Seberapa besar kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar?
- 2) Seberapa besar kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar?

- 3) Seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar?
- 4) Seberapa besar kontribusi secara bersama-sama kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja sekolah terhadap kinerja guru terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar.
- 4) Untuk mengetahui kontribusi secara bersama-sama kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi dan wawasan tentang teori-teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi guru SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar penelitian ini memberikan gambaran tentang manfaat kepemimpinan transformasional disiplin kerja dan motivasi kerja sehingga dapat dijadikan umpan balik bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi kepala sekolah dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan perbaikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru guna mewujudkan mutu pendidikan sekolah.
3. Bagi para pengawas sekolah diharapkan dapat memberikan masukan sebagai strategi pembinaan kepada kepala sekolah dan guru untuk meningkatkan kinerjanya.