

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman dan era globalisasi yang sangat pesat menuntut adanya peningkatan mutu pendidikan. Kualitas kehidupan bangsa sangat ditentukan oleh faktor pendidikan. Pada dasarnya pendidikan adalah kunci dari keberhasilan dari sebuah negara, negara akan maju dan berhasil jika ditunjang dengan pendidikan yang bermutu dan sumber daya manusia yang berkualitas. Mutu pendidikan perlu ditingkatkan guna meningkatkan daya saing, kemandirian, dan martabat bangsa di kancah internasional. Berbagai upaya juga telah dilakukan pemerintah dalam mewujudkan peningkatan mutu pendidikan, yaitu dengan menerbitkan UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang juga dituangkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, serta pemerintah juga mengeluarkan berbagai kebijakan demi pembaharuan pendidikan di Indonesia.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Hal ini,

menegaskan bahwa kewajiban pemerintah untuk menyediakan akses seluas-luasnya bagi seluruh masyarakat untuk mendapatkan pendidikan. 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 (Depdiknas, 2003).

Sumber daya manusia yang unggul merupakan syarat utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju dimana pendidikan merupakan modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Kualitas sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat mempengaruhi keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik maupun non-fisik. Pembangunan pada sektor pendidikan adalah salah satu upaya yang dilakukan pemerintah karena merupakan aspek yang dapat memberikan kontribusi besar dalam menghasilkan manusia yang berkualitas dan memiliki peranan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang diperlukan bagi pembangunan disemua kehidupan bangsa. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru adalah titik sentral dalam pembaharuan mutu pendidikan dan merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus-menerus.

Faktor sumber daya manusia, khususnya guru merupakan faktor yang paling dominan dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan

tercapainya tujuan. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permeneg PAN dan RB) Nomor 16 Tahun 2009, bahwa dalam dunia pendidikan, peranan guru sangatlah penting, yakni orang yang bertanggungjawab mencerdaskan kehidupan anak didik, dan bertanggung jawab atas segala, sikap, tingkah laku, dan perbuatan dalam rangka membina anak didik agar menjadi orang yang bersusila, cakap, dan berguna bagi nusa dan bangsa. Guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan. Ditangan guru peserta didik mengenal dan membentuk peradaban sikap dan intelektualnya. Dalam menjalankan tugasnya, guru harus memiliki kompetensi seperti yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah No.74 Tahun 2008 Tentang Guru, Pasal 1 Ayat 1 adalah: “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. Guru sebagai agen pembelajaran dipandang perlu adanya peningkatan kualitas guru, yaitu guru yang kompeten.

Kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik disebut dengan kinerja guru. Sebagaimana disampaikan Glasman, kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dalam penilaian prestasi peserta didik, artinya semakin baik kinerja guru maka prestasi peserta didik akan semakin baik pula (Supardi, 2016).

Kesiapan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Dengan kata lain, gurulah yang bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran dikelas. Peran tersebut menempatkan guru sebagai pemegang kendali dalam menciptakan dan mengembangkan proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Guru merupakan unsur penting dalam proses pendidikan yang memegang tugas ganda sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru harus mampu menuangkan bahan pelajaran kepada siswa, sebagai pendidik guru bertugas membimbing siswa menjadi insan yang mandiri, aktif, dan kreatif (Ivanova dkk, 2020). Renata dkk (2018) menyatakan guru yang baik harus memiliki kemampuan, merencanakan, menerapkan dan mengevaluasi serta refleksi pembelajaran untuk mewujudkan pembelajaran yang berkualitas.

Keberhasilan guru dalam proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Kinerja guru ditunjukkan oleh hasil kerja sebagaimana disampaikan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN), kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran (Supardi, 2014:545). Mengingat pentingnya peranan kinerja guru sebagai tolak ukur dalam pencapaian sasaran dalam pembelajaran, maka

sekolah perlu meningkatkan kinerja guru sebagai salah satu upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berefek kepada mutu lulusan dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, pemerintah juga terus mengupayakan berbagai hal untuk mendongkrak dan meningkatkan kompetensi guru agar guru memiliki kinerja yang baik. Diantaranya adalah dengan mengadakan seminar, lokakarya, penataran, peningkatan kesejahteraan (kenaikan tunjangan fungsional guru) dan peningkatan kualifikasi pendidikan melalui program penyetaraan dan sebagainya.

Isu mengenai rendahnya pendidikan dan kinerja guru di Indonesia sampai saat ini seolah tidak kunjung selesai, meskipun tidak dipungkiri bahwa beberapa anak bangsa telah menorehkan prestasi yang sangat membanggakan di dunia internasional. Namun, kondisi rendahnya mutu hasil belajar peserta didik saat ini menunjukkan bahwa kemampuan kinerja guru dianggap belum memuaskan. Pada dasarnya guru memiliki potensi yang tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja, namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensinya secara optimal. Rendahnya kualitas guru tersebut membutuhkan kesadaran atas tugas dan tanggungjawab yang harus mereka penuhi.

Fakta empirik yang sulit terbantahkan saat ini adalah kesulitan untuk mendapatkan guru yang benar-benar mengabdikan diri dan mencurahkan waktu serta perhatiannya untuk melaksanakan tugas profesionalnya sebagai tenaga pendidik. Berdasarkan data dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, di SMP Negeri 2 Kuta Utara ditemukan masalah kinerja guru antara lain adalah

pemenuhan salah satu persyaratan kenaikan pangkat atau jabatan guru melalui Penelitian Tindakan Kelas (PTK) yang belum optimal. Sebagian guru melaksanakan PTK namun tidak rutin dan laporan hasil PTK tidak didokumentasikan di perpustakaan sekolah. Sebagian yang lain, biasanya yang masih muda, menganggap kegiatan PTK belum waktunya dilakukan karena belum wajib melakukan kegiatan pengembangan profesi. Yang sudah tua berpikir bahwa mereka sudah tidak memiliki kemampuan dan waktu untuk belajar, apalagi untuk melakukan kegiatan PTK. Jika dilihat dalam kurun waktu 3 tahun terakhir hanya 32% guru yang melakukan PTK dari total 37 guru PNS.

Untuk dapat meningkatkan kinerja guru maka dibutuhkan juga seorang pemimpin yang mampu mendukung kinerja guru disekolah. Kepala sekolah merupakan penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru-guru dan staf sekolah. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan selalu mendengarkan setiap aspirasi guru. Dalam era revolusi perubahan ini, kepala sekolah selaku tokoh sentral pendidikan harus dapat mengambil inisiatif dalam memimpin sekolahnya. Kepemimpinan kepala sekolah berada pada tingkat satuan pendidikan, sedangkan kepemimpinan guru berada pada tingkat kelas. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pada dasarnya gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap persepsi guru.

Kepala sekolah harus mampu menunjukkan keaumentikannya dalam memimpin sekolah, sehingga guru pun mempunyai persepsi yang sangat baik terhadap kepala sekolah. Banyak gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mensukseskan kinerja guru, diantaranya adalah gaya kepemimpinan *authentic*. Kepemimpinan *authentic* (*authentic leadership*) menekankan pada proses membangun legitimasi pemimpin melalui hubungan yang jujur dengan bawahan, menghargai masukan, serta dibangun diatas landasan etika. Walumbwa (2008) mendefinisikan kepemimpinan *authentic* sebagai pola perilaku pemimpin yang mengacu pada kapasitas psikologis yang positif dan iklim etika positif, untuk kesadaran diri, internalisasi nilai moral, pengelolaan informasi yang seimbang, serta transparansi hubungan antara atasan dan bawahan guna membina pengembangan diri yang positif.

Kecerdasan emosional juga berperan dalam kualitas pendidikan terutama dalam pengelolaan pembelajaran. Orang yang memahami emosi diri sendiri dan bisa membaca emosi orang lain mungkin lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya. Pernyataan ini berlaku juga bagi guru dalam pelaksanaan pembelajaran karena pada era kompetitif sekarang ini, peran guru semakin menantang. Oleh sebab itu keprofesian guru semakin menjadi tuntutan. Efektivitas manajemen diri menjadi vital bagi peningkatan keprofesian guru. Kemampuan manajemen diri sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional atau disebut emotional quotient (EQ) atau disebut juga emotional

intelligence (EI) yang mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan serta kemampuan memotivasi diri sendiri, sangat diperlukan oleh guru bagi terciptanya efektivitas pembelajaran. Kecerdasan emosional adalah seperangkat kemampuan non-kognitif yang meningkatkan kemampuan seseorang untuk mengatasi tuntutan lingkungan dan tekanan yang dihasilkan (Hashemi, Kimiaie, & Hashemizadeh, 2014). Semakin baik kemampuan seseorang untuk tetap mampu berpikir realistis, logis dan tidak mengedepankan reaksi emosi yang berlebihan ketika menghadapi suatu kesulitan maka akan semakin besar pula kesadarannya terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu tersebut.

Salah satu faktor penghambat kinerja guru adalah faktor psikologis. Masih terlihat adanya guru-guru yang bersikap pasif, kaku dan apa adanya. Melihat bahwa ada kecenderungan mentalitas guru yang pesimistis, fatalis, serta pragmatis. Dengan kata lain, idealisme dan daya juang guru khususnya disekolah menengah dianggap lemah. Perasaan lemah ini disebabkan oleh rasa tidak mampu dan keengganan untuk berupaya sekuat mungkin sebagai seorang guru. Keyakinan akan rasa mampu tersebut sebagai efikasi (*self efficacy*) yaitu sebuah konstruk psikologis yang menggambarkan keyakinan seseorang atas kapabilitasnya sendiri untuk mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan dalam mencapai tujuan tertentu. Efikasi guru berarti keyakinan diri guru atas kapabilitas untuk mengorganisasi dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan agar berhasil memenuhi suatu tugas pengajaran dan kependidikan dalam konteks tertentu. Efikasi guru yang tinggi sangat memberikan dampak positif bagi

peningkatan kinerjanya, karena guru yang berefikasi tinggi memiliki energi psikologis yang besar untuk mencurahkan segala sumber daya dan potensinya bagi keberhasilan pendidikan.

Selain faktor-faktor di atas, faktor lainnya yang dianggap berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru adalah faktor komitmen organisasional. Farida, Iqbal dan Kurniasih (2016) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional merupakan kecenderungan jika komitmen telah tertanam dalam diri seorang guru maka hal ini akan dapat secara langsung meningkatkan kinerjanya. Upaya guru mengembangkan diri mencerminkan adanya komitmen guru terhadap tugas-tugasnya. Komitmen meliputi tiga aspek yaitu: 1) komitmen afektif, adalah komitmen yang dilandasi oleh rasa keinginan yang tumbuh dari: identitas kepribadian, kepercayaan, hubungan baik dan keterlibatan personal; 2) komitmen kontinum, yaitu komitmen yang dilandasi preferensi adanya investasi, ketergantungan, dan pengorbanan secara sosial maupun secara ekonomi; 3) komitmen normatif, adalah komitmen yang dilandasi internalisasi norma dan konstruk psikologis organisasi sehingga tumbuh rasa berbagi tanggung jawab. Seseorang yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh organisasi, berbeda dengan seseorang yang memiliki komitmen rendah, segala pekerjaannya akan dilaksanakan setengah hati.

Berdasarkan latar belakang masalah dan alur pikir sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini akan mengkaji lebih jauh masalah

kinerja guru melalui sebuah penelitian dengan judul “Kontribusi Kepemimpinan *Authentic*, Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara”.

1.2 Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah di atas menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak terlepas dari kepemimpinan *authentic*, kecerdasan emosional, efikasi diri, dan komitmen organisasional. Untuk memahami arti keterkaitan itulah penelitian ini dilakukan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut.

1. Perbaikan mutu pendidikan selama ini kurang berhasil
2. Kinerja guru masih belum optimal
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah cenderung belum sesuai dalam mempengaruhi kinerja guru
4. Kurang mampunya guru dalam mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi dirinya, berempati atau memiliki rasa peduli terhadap teman sejawat dan peserta didik.
5. Rendahnya keyakinan guru terhadap kemampuan diri dalam melaksanakan tugas
6. Belum maksimalnya profesional guru dalam berkomitmen

1.3 Pembatasan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah tersebut di atas, memang berbagai faktor dapat menjadi determinan terhadap kinerja guru guru. Namun untuk meneliti semua faktor ini pastilah tidak memungkinkan. Banyak faktor seperti waktu, tenaga, biaya dan kemampuan menjadi kendala untuk meneliti seluruh variabel yang diduga menyebabkan fenomena tersebut.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis fokus pada variabel-variabel yang menurut logika manajemen penulis tandai sebagai variabel kritis yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja guru. Variabel yang dimaksud adalah Kepemimpinan *Authentic* (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2), Efikasi Diri (X_3), Komitmen Organisasional (X_4), dan Kinerja (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Berapakah besaran kontribusi kepemimpinan *authentic* terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara?
2. Berapakah besaran kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara?
3. Berapakah besaran kontribusi efikasi diri terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara?

4. Berapakah besaran kontribusi komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara?
5. Berapakah besaran kontribusi kepemimpinan *authentic*, kecerdasan emosional, efikasi diri dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah seperti yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui besaran kontribusi kepemimpinan *authentic* terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara
2. Untuk mengetahui besaran kontribusi kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara
3. Untuk mengetahui besaran kontribusi efikasi diri terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara
4. Untuk mengetahui besaran kontribusi komitmen organisasional terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara
5. Untuk mengetahui besaran kontribusi kepemimpinan *authentic*, kecerdasan emosional, efikasi diri dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah terhadap pengembangan bidang ilmu pendidikannya khususnya Administrasi Pendidikan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan *authentic*, kecerdasan emosional, efikasi diri, komitmen organisasional dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis yang berkaitan dengan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan kepada sekolah, kepala sekolah, guru sebagai berikut.

a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi berharga bagi guru untuk melakukan refleksi diri dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja sebagai guru profesional, sehingga dapat memberikan pelayanan pengelolaan pembelajaran yang lebih memuaskan bagi peserta didik maupun pihak terkait atau pemangku kepentingan.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar untuk mengambil satu kebijakan yang paling tepat bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kepemimpinannya sehingga di sekolah terbangun kondisi akademik sekolah yang kondusif dan harmonis. Dengan demikian,

diharapkan kinerja guru makin meningkat dan pada akhirnya diharapkan pula kualitas sekolah semakin meningkat dan semakin maju.

c. Bagi peneliti lain

Informasi hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis tetapi lebih mendalam dan lebih luas, sehingga penelitian-penelitian bidang manajemen pendidikan atau administrasi pendidikan semakin berkembang seiring dengan perkembangan Iptek yang semakin pesat.

