

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan mutu peserta didik secara holistik. Peningkatan mutu ini tidak terlepas dari peran serta setiap *stakeholder* pendidikan. Dengan perkembangan zaman di dunia pendidikan yang terus berubah dengan signifikan sehingga banyak merubah pola pikir pendidik, dari pola pikir yang awam dan kaku menjadi lebih modern. Hal tersebut sangat berpengaruh dalam kemajuan pendidikan di Indonesia. Namun kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh memadai.

Hal itu diperkuat dengan adanya data yang dikeluarkan UNESCO yang berisikan bahwa pada tahun 2016, pendidikan di Indonesia hanya menempati peringkat yang tidak memuaskan, yaitu peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Sedangkan guru merupakan komponen yang paling utama dalam dunia pendidikan, namun peringkat terakhir yang diraih oleh guru di Indonesia dari 14 negara berkembang (Detik.com, 2019).

Idealnya, dalam meningkatkan mutu peserta didik dibutuhkan guru yang bermutu atau berkualitas. Berkaitan dengan hal ini, kualitas guru juga dipengaruhi oleh kinerja. Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai tanggung jawab dan wewenang

berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Dengan demikian, kinerja guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tujuan sekolah yang berakhir pada tujuan pendidikan secara keseluruhan. Namun pada kenyataannya, kinerja guru di Indonesia masih belum baik sehingga hal ini perlu menjadi salah satu perhatian bagi setiap pihak terkait khususnya para pemimpin pendidikan.

Hal ini dibuktikan dengan hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi guru terhadap kinerja guru, data 16 dari 28 provinsi yang diteliti oleh PGRI, hasilnya kurang memuaskan. Padahal diharapkan dengan sertifikasi dapat meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru (Kompas.com, 2019).

Meski guru kerap dianggap sebagai “pilar” di dunia pendidikan, masih banyak guru yang memiliki semangat dan kredibilitas yang rendah. Hal itu diperkuat bahwa Pemerintah provinsi DKI Jakarta telah menganggarkan Rp 7 Triliun untuk membayar gaji guru. Namun, kinerja guru di DKI Jakarta tidak sebesar gajinya (Kompas.com, 2019).

Sekolah merupakan tempat utama dalam menjalankan proses pendidikan dengan melibatkan sumber daya manusia (kepala sekolah, pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa) dan bukan manusia (sarana prasarana, kurikulum, dan sumber belajar) dalam mencapai tujuan yang ditetapkan untuk pendidikan di Indonesia.

Guru dipandang sebagai kunci menentukan mutu pendidikan di sekolah, karena gurulah yang secara langsung berinteraksi dengan siswa-siswinya dalam proses belajar-mengajar. Jika ingin melihat seberapa besar kualitas pendidikan maka berkacalah dari kinerja gurunya. Maka kinerja guru SMK secara berkesinambungan harus selalu diawasi demi lahirnya sumber daya manusia yang kompetitif dalam dunia kerja. Namun di Tasikmalaya pada tahun 2018 penilaian tenaga pendidik alias guru masih belum terbilang maksimal, dampaknya cermin kualitas dan efektifitas pengajaran yang diberikan guru kepada peserta didik tidak menggambarkan secara objektif. Kepala sekolah diminta untuk mendorong penilaian atas kinerja guru untuk lebih memperhatikan kualitas para guru, karena kualitas akan berbanding lurus dengan tingkat keandalan siswa yang mereka ajar (Detik.com, 2019).

Berdasarkan hasil informasi dari koordinator pengawas dan pengawas SMK Suku Dinas DIKMEN Kota Administrasi Jakarta Timur 1, bahwa kinerja para guru Sekolah Menengah Kejuruan swasta di kecamatan Duren Sawit secara keseluruhan baik, hanya saja ditemukan beberapa kelemahan dari kinerja guru; a). Belum optimalnya kemampuan guru dalam menyusun administrasi pembelajaran, b). Meninggalkan siswa pada saat proses pembelajaran, sehingga siswa selalu diberikan catatan atau rangkuman dari buku paket, c). Pelaksanaan proses model pembelajaran yang belum maksimal, masih menggunakan metode konvensional dalam penyampaian materi pelajaran sehingga siswa masih banyak yang tidur dan bosan, d). Belum optimalnya menggunakan teknologi dan multimedia dalam proses

pembelajaran, e). Seringnya memberikan tugas kepada siswa, tanpa pembahasan materi terlebih dahulu, f). Masih ditemukan persoalan guru dengan gaya mengajar secara diktator atau galak, agar terlihat siswa di kelas tertib, tetapi kenyataannya siswa tersebut diam, takut dan tidak mengerti apa yang sesungguhnya materi yang disampaikan oleh guru tersebut.

Kinerja guru dalam bekerja masih belum dikatakan memuaskan karena otak dan hati nuraninya dalam memberikan ilmu kepada peserta didik masih belum terbilang optimal, guru hanya hadir hanya sebatas formalitas dan mengejar syarat minimum jam. Guru memang hadir di kelas secara rutin, namun belum dengan pendekatan hati nurani. Kondisi ini membuat para siswa hanya mendapatkan penekanan pada hal-hal yang bersifat akademik, sedangkan hati siswa kurang disentuh para guru. Guru memang selalu hadir namun hati nuraninya tidak disertakan saat mendidik (Sarnapi, 2019).

Kinerja seorang guru dapat dilihat kesiapan membuat rencana pembelajaran. Namun guru masih belum optimal dalam memanfaatkan waktu dalam membuat persiapan pembelajaran dan belum mampu mengendalikan keadaan kelas.

Di sekolah-sekolah masih banyak terlihat adanya masalah kinerja guru, seperti guru masih ada yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar, guru yang belum dapat mengkonduksifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas, guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran

yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa, belum lagi kasus guru yang tertidur di kelas saat proses belajar mengajar berlangsung (Zahara, 2019).

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja. Faktor pertama adalah kepemimpinan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Pimpinan yang ada di sekolah disebut dengan kepala sekolah. Kepala sekolah harus memiliki etika yang baik sebagai pemimpin yang pantas dicontoh dan menjadi tauladan bagi guru-guru di sekolah. Kepala sekolah harus dapat membimbing, mengarahkan, memotivasi dan membina guru agar dapat bekerja secara maksimal dan efektif. Namun ada saja kepala sekolah yang memungut sumbangan pembinaan pendidikan, hal ini ditanggapi dan diberantas langsung oleh Gubernur Banten pada tahun 2018. Ia langsung memecat kepala sekolah tersebut agar menjadi contoh dan membuat jerah kepala sekolah yang sedang menjabat (Mahesa, 2019).

Kepala sekolah diharapkan memiliki pengawasan yang baik pada lingkungan sekolah maupun diluar sekolah, guna mencegah adanya hal yang dapat membuat citra sekolah menjadi buruk. Namun masih ada lemahnya pengawasan kepala sekolah yang terjadi di kota Bogor, dimana perkelahian antara 2 siswa yang berujung kematian, hal ini langsung ditanggapi oleh Mendikbud dan mengultimatum kepala sekolah agar lebih serius

memperhatikan siswanya, sehingga tidak terulang lagi kasus kekerasan siswa yang meninggal secara sia-sia. (Detik.com, 2019)

Berdasarkan survei awal penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta L’Pina melalui wawancara dengan guru, sikap kepala sekolah yang kurang mengayomi guru-guru di sekolah ini membuat guru tidak bekerja dengan sepenuh hati, contohnya: membiarkan guru melakukan pembelajaran di kelas tanpa memberikan masukan dan umpan balik. Kepala sekolah tidak mempunyai kepemimpinan yang efektif seperti tidak memotivasi para guru, tidak memiliki inovasi, adanya perbedaan stratifikasi sosial antara kepala sekolah dan guru. Ibu Titis salah satu guru di Nurul Iman berkata “Apabila guru melakukan kesalahan, kepala sekolah tidak memberikan solusi, melainkan kita sebagai guru hanya disalahkan”. Lalu kepala sekolah kurang mampu mengatur waktu secara efektif dan efisien, serta hanya sedikit menyediakan waktu untuk urusan kurikulum dan pembelajaran.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Hartono dan Zubaidah pada tahun 2017 bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Guru diwajibkan hadir pada saat proses kegiatan belajar mengajar untuk menyampaikan materi kepada peserta didiknya. Guru yang disiplinnya kurang akan berdampak buruk bagi peserta didiknya, bahkan akan menurunkan performa atau kinerjanya. Hal ini terjadi di Jakarta tahun 2015, puluhan guru yang dinilai

kurang disiplin memenuhi panggilan Disdikpora Jakarta untuk membuat pernyataan perjanjian disiplin ke depan, mereka yang dianggap tidak disiplin ini karena sering tidak hadir memenuhi jam mengajarnya di sekolah. (Savitri, 2019).

Berdasarkan wawancara oleh kepala sekolah yang dilakukan oleh peneliti di SMK Swasta L'Pina, masih terdapat guru yang belum bertanggung jawab atas kedisiplinannya dari waktu kedatangan dan pulang jam sekolah, cara berpakaian, telat masuk kelas saat KBM berlangsung, hal ini berdampak bagi beberapa siswa yang mencontoh sikap buruk yang diperlihatkan oleh guru itu tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Bungawati dan Syafaruddin (2016:1), pada Jurnal *Competitiveness* pada tahun 2016, bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja guru akan semakin baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Jakarta Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah peneliti rumuskan, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan yang valid dan dapat dipercaya mengenai:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Jakarta Timur.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Jakarta Timur
3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Jakarta Timur

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan gambaran berupa konsep mengenai kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan kinerja pada guru. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan informasi sebagai acuan dan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini bermanfaat dalam menambah pengetahuan baru dan memberikan gambaran mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

b. Bagi sekolah

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru yang memadai terutama yang menyangkut kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja

c. Bagi pihak Universitas

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menambah wawasan dan melahirkan calon pendidik yang berkualitas.