

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur organisasi yang mampu mempengaruhi jalannya sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari tanggung jawab yang telah dijalankan oleh sumber daya manusia yang ada. Mereka terus berupaya untuk memajukan organisasi dengan menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan dengan harapan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. Organisasi perlu memastikan keberlangsungan sumber daya manusia yang ada untuk dikelola secara maksimal demi terciptanya sumber daya manusia yang unggul. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Saat ini organisasi atau instansi dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi membutuhkan penyelenggara pendidikan yang bermutu pada semua jenjang pendidikan. Agar tercipta sumber daya manusia

yang berkualitas diperlukan peningkatan kemampuan dan disiplin tenaga pendidikan yaitu guru. Guru merupakan seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk mendidik, melatih, membimbing serta mengarahkan potensi yang dimiliki peserta didik dalam mewujudkan apa yang telah di cita-citakan.

Miskeu Kristin (2022) mengemukakan bahwa kinerja guru adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Untuk mencapai kinerja guru yang maksimal, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi guru untuk lebih ikut serta bekerja sama dan bertanggung jawab agar terciptanya pembelajaran yang lebih baik dan berkualitas. Baik atau tidaknya mutu hasil pendidikan sangat tergantung pula dari kemampuan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan dorongan seorang kepala sekolah yang baik. Kualitas kinerja guru dalam mendidik tidak terlepas dari peran kepemimpinan dan gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah sebagai nakhoda yang mengarahkan operasional organisasi menuju sasaran yang hendak dicapai. Selain itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait dalam program pendidikan di sekolah. Syamsiah, (2021).

Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam mengarahkan organisasi adalah faktor penting dalam efektivitas seorang pemimpin. Maka dari pada itu untuk mengetahui apa yang dipikirkan guru mengenai organisasi, kepala sekolah sebagai pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan para guru sebagai timnya. Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam

organisasi serta perkembangan yang dicapai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja, keahlian mengembangkan tim oleh pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan di dalam organisasi.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja tim yang dimiliki adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan. Setiap organisasi memiliki pelatihan kerja yang berbeda-beda sekalipun mereka menjalankan fungsi yang sama. Sementara setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diselaraskan agar organisasi tetap eksis. Nina Febriana, (2020).

Pelatihan harus mengarah kepada kebutuhan agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai, serta keberhasilan dari diadakannya pelatihan tersebut dapat diukur dan ditindaklanjuti. Sebelum program pelatihan disusun, suatu organisasi harus mengetahui kebutuhan yang harus dipenuhinya, salah satunya adalah dengan melakukan supervisi terlebih dahulu. Supervisi yang baik adalah supervisi yang dilakukan secara profesional, tidak hanya dilakukan untuk melaksanakan kewajiban saja. Supervisi seharusnya mempunyai dampak yang positif untuk meningkatkan kinerja, agar bisa mengarah ke arah yang lebih baik.

Memotivasi guru menjadi hal yang pokok untuk dilakukan oleh setiap kepala sekolah, seorang guru akan meningkatkan kinerjanya apabila kepala sekolah selalu memberikan masukan ataupun dorongan untuk meningkatkan

kinerja guru. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja setiap guru diperlukan adanya motivasi serta gaya kepemimpinan yang optimal untuk mengembangkan kinerja guru yang ada di sekolah. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus lebih memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja dengan selalu memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Dibawah ini tabel 1.1 Rapor pendidikan SMK Swasta Kabupaten Tasikmalaya tahun 2022-2023.

Tabel 1.1
Rapor Pendidikan SMK Swasta Se-Kabupaten Tasikmalaya
2022-2023

No	Keterangan	Rapor Pendidikan SMK Swasta Se-Kabupaten Tasikmalaya			
		Baik (%)	Sedang (%)	Kurang (%)	Tidak Tersedia (%)
1	Kualitas pembelajaran	5,93	74,07	12,59	7,41
2	Karakter	68,15	22,96	1,48	7,41
3	Kemampuan numerasi	3,70	37,78	51,11	7,41
4	Kemampuan literasi	15,56	51,11	25,93	7,41

Sumber : Simantap Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, 2023

Keterangan dari tabel 1.1 merupakan rangkuman Rapor Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Kabupaten Tasikmalaya, dari data tersebut dapat dilihat beberapa indikator yang menggambarkan hasil dari kinerja guru yang masih sangat perlu ditingkatkan melalui kualitas pembelajaran yang berdampak kepada kemampuan literasi dan dan numerasi peserta didik, walaupun dalam angka karakter peserta didik menunjukkan hasil yang positif. Rapor Pendidikan merupakan gambaran kondisi satuan Pendidikan berdasarkan data dari hasil asesmen dan survei-survei nasional yang melibatkan satuan Pendidikan dan

daerah, serta menjadikan acuan dalam mengidentifikasi masalah, merefleksikan akarnya, lalu membenahi kualitas Pendidikan secara menyeluruh.

Hasil observasi di FKKS (Forum Komunikasi Kepala Sekolah SMK Swasta Kab. Tasikmalaya) peneliti menduga salah satu permasalahan yang menyebabkan kinerja para guru ini belum mencapai tingkat yang optimal adalah permasalahan yang timbul dari kinerja seorang guru, seperti guru tidak menyiapkan perencanaan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, sehingga dalam pelaksanaan pembelajaran guru tidak mempunyai sistem pembelajaran yang baik, dan tingkat kehadiran guru yang perlu ditingkatkan, oleh karena itu diperlukan upaya lebih lanjut dan lebih intensif, agar pendidikan sekolah tetap dapat mencapai tujuan yang sebenarnya, maka perlu adanya pengembangan perilaku gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk memimpin dan mengelola pendidikan di lingkup makro, sehingga perlu adanya strategi-strategi yang harus diterapkan dalam kepemimpinannya, karena pada saat ini banyak kepala sekolah yang hanya menjalankan tugasnya dengan cara-cara yang masih konvensional tanpa adanya pembaharuan maupun strategi baru dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, pelatihan guru masih belum terprogram dengan baik sehingga tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan guru. Hal ini disebabkan karena pelatihan guru belum mengacu pada hasil penilaian kegiatan supervisi. Supervisi pendidikan tidak dilaksanakan secara profesional, terkendala pemahaman dan pelaksanaan supervisi yang masih kaku dan sebatas formalitas, yaitu masih ada jarak antara supervisor dengan guru. Tingkat kehadiran guru yang rendah diakibatkan oleh kurangnya kesadaran guru

terhadap profesinya sendiri, oleh karena itu pemberian motivasi dirasa sangat penting untuk meningkatkan kesadaran guru terhadap profesinya.

Kurikulum merdeka menuntut satuan pendidikan untuk bisa mengembangkan program kerja sesuai dengan kebutuhan lingkungan sekolah masing-masing. Dengan digantikannya Ujian nasional menjadi asesmen nasional sebagai ukuran kinerja dari satuan pendidikan, hal ini menuntut kepala sekolah sebagai pemimpin di satuan pendidikan harus mempunyai gaya kepemimpinan yang bisa mengarahkan satuan pendidikan ke arah mutu pendidikan yang lebih baik. Permasalahan yang terjadi saat ini adalah kepala sekolah belum bisa menyusun program sesuai dengan kebutuhan dari sekolahnya, dan belum bisa merealisasikan visi misi dari sekolah, karena program yang dibuat tidak mengacu kepada rapor pendidikan yang menjadi gambaran umum dari kondisi sekolah pada saat itu. Gaya kepemimpinan merupakan standar perilaku yang dapat dimanfaatkan oleh individu dalam mempengaruhi orang lain untuk menjadi seperti yang diinginkan. Dalam pergaulan, gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan dapat menumbuhkan tempat kerja yang bermanfaat dan lebih mengembangkan kinerja pendidik sehingga dapat diandalkan untuk memperluas kemanfaatan kerja. Herawati & Ermawati, (2020).

Rapor pendidikan dirancang untuk memudahkan tenaga pendidik dalam menyusun perencanaan program berbasis data yang tertuang dalam Standar Pelayanan Minimal (SPM). Banyak Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kabupaten Tasikmalaya dalam pelaksanaan perencanaan program masih banyak yang mengembangkan program tidak berdasar pada rapor pendidikan. Program

pelatihan yang merupakan salah satu rekomendasi sebagai penyelesaian masalah, seringkali dibuat tidak sesuai dengan gambaran permasalahan yang tertera pada rapor pendidikan sehingga pelatihan yang dilakukan tidak menjawab kebutuhan dari satuan pendidikan. Dampak yang terjadi adalah tidak terbentuknya guru yang profesional, guru profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajaran, dan metode yang tepat saja, akan tetapi harus memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas, agar para siswa dapat berkembang secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan memberikan bantuan kepada guru-guru agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan menumbuhkan pengertian tentang status dirinya dan tujuan sekolah.

Guru perlu mendapatkan bimbingan yang kontinu dan berkesinambungan dengan program yang terarah dan sistematis untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Program pembinaan guru dan personil pendidikan tersebut lazim disebut supervisi pendidikan, sebagai suatu rangkaian dari kegiatan manajemen pendidikan. Supervisi yang dilakukan tidak hanya sebatas dari penggugur kewajiban saja, akan tetapi harus bisa menjadi program pengembangan potensi yang dimiliki guru, karena pada dasarnya hampir banyak sekolah yang melakukan supervisi ini hanya sebatas kegiatan penilaian saja, tidak berlanjut kepada evaluasi dari kinerja guru yang harus ditingkatkan. Kondisi yang terjadi saat ini adalah supervisi dilakukan belum secara profesional, jika dilihat dari kewajibannya supervisi ini harus dilakukan empat kali dalam satu tahun, dapat disimpulkan

bahwa peran supervisi ini sangat penting adanya didalam menjaga kualitas mutu guru.

Kegiatan kompetensi supervisi dari seorang guru yang dapat meningkatkan mutu pendidikan adalah supervisi akademik dan pembelajaran. Sesuai dengan yang dikemukakan Sudiyono (2011) “kompetensi supervisi intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran”. Dengan meningkatnya mutu proses pembelajaran, mutu pendidikan juga akan meningkat. Dalam hal ini, supervisi berarti bagaimana memberikan kemudahan dan membantu guru mengembangkan potensinya secara optimal untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru, motivasi sangat dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaannya menjadi seorang pendidik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran guru, tingkat kehadiran guru yang rendah menjadi permasalahan yang perlu diatasi segera, karena dapat menghambat proses belajar mengajar dan berakibat negatif pada kualitas pendidikan. Fenomena ini terjadi hampir di semua Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kabupaten Tasikmalaya yang disebabkan oleh tingkat pengawasan yang rendah. Berbeda dengan yang terjadi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri, dimana tingkat kehadiran gurunya lebih tinggi dikarenakan adanya sistem absensi yang jelas dengan digunakannya aplikasi K-MOB. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu

(motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Pendidik (guru) dalam proses belajar-mengajar memiliki peran kunci dalam menentukan kualitas pembelajaran.

Dengan demikian dari hasil observasi dan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, pelatihan, supervisi dan motivasi seorang guru belum terlaksana dengan baik secara optimal sehingga belum tercapainya secara maksimal kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kabupaten Tasikmalaya dengan sepenuhnya dan belum terlaksana dengan baik, masih ada beberapa indikator yang belum maksimal dalam pelaksanaannya. Hal dikarenakan masih banyak guru tidak menyiapkan perencanaan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, sehingga dalam pelaksanaan pembelajaran guru tidak mempunyai sistem pembelajaran yang baik, dan tingkat kehadiran guru yang perlu ditingkatkan, serta masih kurangnya kesadaran guru terhadap profesinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji serta ingin mengetahui lebih mendalam tentang seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, supervisi dan motivasi terhadap kinerja guru. Sehingga penulis mengangkat usulan penelitian tentang “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan, Pelatihan, Supervisi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Survei pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se-Kabupaten Tasikmalaya).”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalahnya dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gaya kepemimpinan, pelatihan, supervisi, motivasi dan kinerja pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se-Kabupaten Tasikmalaya.
- 2) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, supervisi, dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se-Kabupaten Tasikmalaya.
- 3) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, supervisi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se-Kabupaten Tasikmalaya.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1) Gaya kepemimpinan, pelatihan, supervisi, motivasi dan kinerja pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se-Kabupaten Tasikmalaya.
- 2) Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, supervisi, dan motivasi terhadap kinerja pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se-Kabupaten Tasikmalaya secara parsial

- 3) Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, supervisi, dan motivasi terhadap kinerja pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se-Kabupaten Tasikmalaya secara simultan

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan di bahas. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

1.4.1 Kegunaan (Teoritis) Pengembangan Ilmu

Secara umum hasil penelitian dapat memberikan kontribusi ilmiah khususnya di bidang ilmu gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, supervisi, dan motivasi terhadap kinerja guru.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Guru SMK Swasta Se-Kabupaten Tasikmalaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau saran untuk menjadi pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia di masa depan pada Guru SMK Swasta Se-Kabupaten Tasikmalaya.

- b. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dalam menjunjung organisasi kedepan.

1.5. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

1.5.1. Lokasi

Penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se-Kabupaten Tasikmalaya.

1.5.2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Februari 2024 – Desember 2024. Secara umum riset ini dilaksanakan dengan mencakup tiga tahapan, yaitu pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data sebagai mana terlampir.