

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga pendidikan berfungsi memberikan pengetahuan, ketrampilan dan tempat berlangsungnya proses belajar dan dapat mencapai tujuannya, antara lain bisa membekali peserta didik dapat memiliki kemampuan untuk kemajuan dan tujuan masa depan. Sehingga para peserta didik nantinya akan menjadi sumber daya manusia yang handal dan bertanggung jawab di tengah masyarakat bangsa dan negara.

Disinilah peranan sekolah menjadi suatu lembaga penting untuk pertumbuhan dan kemajuan bangsa. Oleh karena itu, setiap negara selalu meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk meningkatkan sumber daya manusia itu dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya, karena dengan pendidikan berkualitas akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan nasional.

Peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja para guru, karena guru merupakan pejuang pendidikan yang langsung berhadapan dengan siswa. Tanpa adanya kinerja dan prestasi kerja para guru peningkatan kualitas pendidikan tidak akan tercapai. Guru sebagai atasan langsung dan pemegang kunci kepemimpinan di sekolah harus mampu membangkitkan semangat kerja terhadap bawahannya, sehingga dapat tercipta

sikap dan perilaku yang setia dan taat kepada tugas yang diembannya, dan memiliki dedikasi yang tinggi dan sikap bertanggung jawab.

Guru sebagai pendidik ataupun sebagai pengajar merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Tugas guru yang utama memberikan pengetahuan, sikap/nilai dan ketrampilan kepada anak didik. Tugas guru dalam mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan anak didik berkreasi dan inovatif, Inovatif/inovasi adalah suatu gagasan teknik-teknik yang disadari dan diterima oleh anak didik untuk bisa membuat suatu proses pengembangan kemampuan suatu produk atau jasa.

Efektifitas SMK Negeri Jakarta, dalam mencapai visi misi dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, tanpa kepemimpinan yang baik suatu organisasi akan sulit tercapai. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kerja, disiplin, kinerja yang baik.

Untuk itu harus diciptakan kepemimpinan yang mampu mengelola sumber dayanya yang tersedia yaitu sumber daya manusia. Seorang pemimpin harus mampu mengelola emosi serta pola pikir yang berfungsi sebagai simbol dari kesatuan moral para bawahannya, di mana seorang pemimpin bisa menjadi suri taulada serta cerdas di dalam organisasi. Kepemimpinan organisasi memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan.

Menurut Kreitner dan Kinichi (2005:299) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh sosial di mana pemimpin

mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai organisasi.

Disiplin juga menjadi salah satu faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut Fathoni (2006:172) “Disiplin adalah fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan atau guru, semakin bagus kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi sekolah, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuannya”. Dilihat dari sudut pandang kedisiplinan kerja, pada realitanya terdapat guru yang masih kurang disiplin, hal itu terlihat dari datangnya guru ke sekolah tidak tepat waktu, dalam mengajar ada guru yang hanya memberikan tugas setelah itu hanya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi.

Apa jadinya kalau suatu sekolah tidak menegakkan disiplin kerja, maka akan ada banyak guru atau karyawan yang sering membolos dan tidak mematuhi peraturan yang ada dalam sekolah tersebut. Sehingga itu akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Guru yang tidak disiplin akan membuat siswa menjadi malas dalam belajar sehingga kedepannya akan membuat prestasi belajar siswapun menjadi menurun. Seorang guru harus dapat melaksanakan tata tertib atau peraturan sekolah dengan baik, karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dalam ketentuan yang harus ditaati oleh siapapun demi kelancaran proses pendidikan yang ada dalam sekolah tersebut.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru. Faktor penyebabnya adalah timbulnya gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru dan gejala negatif lainnya.

Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh Guru. Hal ini dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi.

Sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1996:18)¹ bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja para guru agar berkinerja baik adalah kepemimpinan Guru. Hal ini senada dengan pendapat Stogdill, Edmond dan Azian yang mengatakan bahwa pengaruh kepemimpinan Guru amatlah penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan Guru, menurut Kusmintarjo dan Burhanuddin (1997:5)² dapat (1) membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, (2) menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah dan (3) menciptakan sekolah sebagai lingkungan

kerja yang harmonis, sehat dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi. Dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, Guru memiliki style/gaya perilaku sendiri-sendiri. Hal ini dipengaruhi oleh keahlian dan pengetahuan, jenis pekerjaan, sifat kepribadian pemimpin, sifat kepribadian pengikut dan sangsi yang ada di tangan pemimpin (Purwanto, 2005-59).

Peningkatan kinerja guru akan berpengaruh pada peningkatan kualitas output SDM yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, jenjang dan jenis pendidikan yang sesuai.

Guru yang profesional perlu memiliki kemampuan untuk menggali informasi kependidikan dan bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik dan pertemuan ilmiah, serta melakukan kajian atau penelitian untuk menunjang pembelajaran yang mendidik. Jika mengacu pada empat kompetensi yang harus dikuasai guru menurut kebijakan pemerintah, maka salah satu kompetensi yang spesifik dan terkait langsung dengan tugas guru adalah kompetensi profesional.

Selain dengan meningkatkan kompetensi profesional guru, usaha untuk meningkatkan kinerja guru juga dapat melalui peningkatan motivasi kerja para guru. Guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja. Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena telah terpenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja, di mana antara harapan guru terpenuhi oleh kenyataan yang diberikan organisasi.

Tabel 1.1 Populasi SMK Negeri Jakarta

<i>No</i>	<i>Wilayah Sekolah</i>	<i>Nama Sekolah</i>	<i>Jumlah Guru</i>	<i>Jumlah populasi(sampel)</i>
1	Jakarta utara	SMK N 12	51 Guru	50
2	Jakarta utara	SMK N 49	54 Guru	50
3	Jakarta utara	SMK N 23	56 Guru	50
4	Jumlah	3 Sekolah	161 Guru	150 Responden

Sumber : Kepala TU SMK 12, SMK 23 dan SMK 49 Jakarta Tahun 2017

Bedasarkan latar belakang di atas perlu diteliti **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Jakarta”**.

1.2. Perumusan Masalah

- 1 Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta?
- 2 Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta?
- 3 Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta?
- 4 Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin di SMK Negeri Jakarta ?
- 5 Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri Jakarta ?

- 6 Apakah disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri Jakarta ?
- 7 Apakah kepemimpinan, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta ?

I.3. Tujuan Penelitian

- 1 Menganalisis secara empiris kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta.
- 2 Menganalisis secara empiris disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta.
- 3 Menganalisis secara empiris kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta.
- 4 Menganalisis secara empiris kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin di SMK Negeri Jakarta.
- 5 Menganalisis secara empiris kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri Jakarta.
- 6 Menganalisis secara empiris disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri Jakarta.
- 7 Menganalisis secara empiris kepemimpinan, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta.

I.5. Manfaat Penelitian

- a. Bagi SMK Negeri Jakarta penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangan penelitian agar bisa dipergunakan dalam

menyusun kebijaksanaan organisasi guna meningkatkan kinerja guru.

- b. Bagi peneliti untuk menambah pengalaman, pengetahuan, serta pendalaman teori-teori selama mengikuti perkuliahan, dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi penelitian lebih lanjut, bagi para peneliti yang akan datang.
- c. Memberikan tambahan wawasan kepada organisasi-organisasi mengenai pengaruh kualitas kerja dan kepuasan kerja.
- d. Terlebih menjadi bahan masukan ,khususnya untuk mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi guru, sehingga produktivitas karyawan dapat lebih ditingkatkan.
- e. Membantu pihak manajemen dalam menyusun formulasi idial dalam kualitas kerja dan kinerja sesuai dengan ciri karakteristik yang dibutuhkan.