

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi sekarang masyarakat Indonesia menuju masa Indonesia emas yang berorientasi kerja, mereka memandang kerja adalah sesuatu yang utama, sehingga faktor sumber daya manusia dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan kunci dalam menentukan perkembangan suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lainnya. Untuk itu perlu adanya pengembangan terhadap sumber daya manusia. Indonesia memerlukan pendidikan yang bermutu dan meningkatkan pendidikan yang tinggi di bidang manajemen dan riset sumber daya manusia.

Menurut Babullah (2024:187), Manajemen Sumber Daya Manusia dalam konteks pendidikan merupakan pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja yang terlibat dalam proses pembelajaran dan pengembangan siswa. Secara umum, manajemen sumber daya manusia pendidikan mengacu pada serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap tenaga pendidik, tenaga

kependidikan, serta berbagai elemen yang terlibat dalam mengelola lembaga pendidikan. Fokus utamanya adalah memastikan keberhasilan dan kemajuan pendidikan melalui optimalisasi potensi manusia yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, sekolah perlu mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya.

Pendidikan merupakan tanggung jawab dari setiap pemangku kepentingan (*stakeholders*) pendidikan, akan tetapi dalam praktiknya yang paling bertanggung jawab untuk mendidik peserta didik adalah guru. Peran guru sangatlah sentral bagi dunia pendidikan suatu bangsa. Untuk itu, guru harus dipandang sebagai profesi yang profesional dalam menjalankan tugasnya. Sebagai pendidik profesional, guru memiliki peran yang strategis dalam pendidikan. Dengan diundangkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD), guru diakui sebagai jabatan profesional. Undang-Undang ini menegaskan bahwa guru merupakan suatu profesi yang dituntut profesional, sehingga tidak setiap orang dapat menjadi guru. Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 menyebutkan bahwa 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. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar atau merupakan bentuk kerja guru.

Dalam bidang pendidikan, sumber daya manusia terdiri dari kepala sekolah dan guru. Keberhasilan pendidikan tergantung pada kualitas kepala

sekolah dan kerja guru dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, upaya-upaya meningkatkan kinerja pemimpin kepala sekolah dan guru merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasinya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mempunyai pemimpin (Kepala Sekolah) yang baik. Pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin pegawainya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, dan menggerakkan guru staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang ditetapkan dan berlandaskan kasih dan pelayanan (Darmawan & Diana, 2020:270).

Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi guru, serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong guru untuk lebih berkerja keras, mengembangkan potensinya, dan berinovasi dalam proses pembelajaran. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena pada umumnya pemimpin berperan sebagai contoh atau pengaruh yang dapat mempengaruhi para pegawainya.

Selain gaya kepemimpinan, pendidikan juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru karena pendidikan pegawai harus mendapatkan perhatian yang besar sehingga menghasilkan kinerja yang bagus. Pendidikan diperlukan karena dapat menghasilkan perunahan tidak hanya berkaitan dengan jumlah pengetahuannya saja tetapi dalam bentuk sikap, kebiasaan, penyesuaian

diri dan aspek pribadi seseorang hingga tampak pada kinerjanya. Namun, ada juga guru yang tidak mau melanjutkan pendidikannya menjadi S1 dikarenakan biaya kuliah atau hambatan lainnya.

Menurut Tirtarahardja (2012:32), tingkat pendidikan ialah jenjang formal yang dicapai seseorang melalui proses belajar di lembaga pendidikan mencakup berbagai level, mulai dari pendidikan dasar hingga tinggi. Pendidikan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkat kinerja pegawainya.

Tinggi rendahnya kinerja guru memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya selain gaya kepemimpinan dan pendidikan, pelatihan juga mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Dengan adanya pelatihan dapat menyiapkan para tenaga kerja pendidik termasuk guru untuk menyelesaikan materi yang belum dikuasainya dan meningkat serta mengembangkan keahliannya. Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Pelatihan juga menjadi sarana untuk memperbarui wawasan dan strategi pembelajaran, sehingga guru dapat lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum dan kebutuhan peserta didik. Dengan kurangnya pelatihan yang diikuti oleh guru SDN 04 Muaro Jambi membuat kinerja guru belum maksimal atau belum dapat dikatakan baik.

Kinerja guru menjadi faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan disuatu lembaga. Guru yang berkinerja baik tidak hanya mampu mengimplementasikan proses pembelajaran secara efektif, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru menjadi hal yang sangat penting dalam konteks peningkatan mutu pendidikan. Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di lembaga pendidikan serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2014:54).

Harus disadari bahwa guru profesional dan berkinerja tinggi dalam melakukan proses pendidikan di sekolah tidak akan berhasil, jika tidak ada niat yang suci dan tulus dari para guru untuk mengetahuinya, memahami, memperhatikan dan menerapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Namun yang ada di lapangan guru kurang dalam memperhatikan kinerjanya, kebanyakan para guru bekerja hanya melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari, keadaan ini akan menyebabkan etos kerja para guru menjadi rendah. Dengan begitu berdampak pada mutu pendidikan yang rendah pula. Selain itu, guru masih menghadapi kendala dalam meningkatkan kinerja akibat kurangnya dukungan kepemimpinan, keterbatasan akses terhadap pelatihan yang berkualitas, atau minimnya motivasi untuk mengimplementasikan hasil pelatihan. Hal ini menunjukkan pentingnya penelitian yang mendalami hubungan antara gaya

kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja guru, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Pada penelitian kali ini penulis memilih objek SDN 04 Muaro Jambi, adapun jumlah guru SDN 04 Muaro Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat dalam tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Guru SDN 04 Muaro Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Guru (Orang)	Perkembangan (%)
2019	30	-
2020	33	0.9
2021	32	-0.33
2022	35	0.96
2023	34	-0.35

Sumber : SDN 04 Muaro Jambi 2024

Dari keterangan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah guru SDN 04 Muaro Jambi terus berfluktuasi disetiap tahunnya, hal ini diketahui dari keterangan tabel di atas yang menunjukkan bahwa di tahun 2019 jumlah guru sebanyak 30, kemudian pada tahun 2020 meningkat menjadi 33 guru dengan presentas peningkatan 0,9%, kemudian pada tahun 2021 menurun menjadi 32 guru dengan persentase -0,33%, kemudian pada tahun 2022 meningkat menjadi 35 orang dengan persentase peningkatan 0,96%, kemudian tahun 2023 menurun menjadi 34 guru dengan persentase -0,35%.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah SDN 04 Muaro Jambi yang cenderung transformatif dan kurang tegas harus mempunyai wibawa dan kedisiplinan kerja yang tinggi dalam memberikan contoh yang baik kepada para guru, dengan ketidak tegasan tersebut para guru jadi seenaknya untuk masuk dan tidak masuk pada saat jam pekerjaan, sedangkan budaya organisasi harus

diarahkan membiasakan diri seorang guru yang merupakan contoh bagi para murid untuk meninggalkan kebiasaan yang buruk, seperti budaya tidak menghargai waktu, rasa tanggung jawab kurang dan sebagainya.

Berikut ini tabel survey awal gaya kepemimpinan pada SDN 04 Muaro Jambi :

Tabel 1.2
Survey Awal Gaya Kepemimpinan Di SDN 04 Muaro Jambi
Tahun 2023

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah (orang)	Persentasi	Jumlah (orang)	Persentasi
1	Kepala sekolah memiliki komitmen yang dapat dipercaya oleh guru	19	55,88%	15	44,11%
2	Kepala sekolah mampu menciptakan semangat guru dalam bekerja	22	64,70%	12	35,29%
3	Kepala sekolah memberikan penghargaan jika guru mampu bekerja dengan baik	14	41,17%	20	58,82%
4	Kepala sekola memberikan ide-ide kreatif yang baru kepada guru dalam bekerja	27	79,41%	7	20,58%
Rata-rata		60,29%		37,70%	

Sumber : SDN 04 Muaro Jambi 2024

Berdasarkan tabel 1.2 hasil penelitian awal menunjukkan gaya kepemimpinan kepala sekolah SDN 04 Muaro Jambi belum maksimal. Dengan angka 60,29% ini menunjukkan bahwa masih adanya indikasi yang belum optimal pada gaya kepemimpinan SDN 04 Muaro Jambi.

Untuk mengetahui tingkat pendidikan guru SDN 04 Muaro Jambi dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini :

Tabel 1.3
Pendidikan Terakhir Guru SDN 04 Muaro Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Pendidikan		
	S1 (Orang)	DII (Orang)	Total
2019	23	7	30
2020	25	8	33
2021	26	6	32
2022	30	5	35
2023	30	4	34

Sumber : SDN 04 Muaro Jambi 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan guru SDN 04 Muaro Jambi dalam lima tahun terakhir dengan jumlah sebagai berikut, pada tahun 2019 dengan pendidikan S1 sebanyak 23 orang dan terus meningkat sampai tahun 2023 menjadi 30 orang. Ditingkat pendidikan DII pada tahun 2019 berjumlah 7 orang dan meningkat menjadi 8 orang pada tahun 2020. Selanjutnya terus menurun dari 6 orang pada tahun 2021 sampai tahun 2023 menjadi 4 orang guru.

Kurang sempurnanya kinerja guru yang ada di SDN 04 Muaro Jambi diduga karena masih sedikitnya pelatihan yang di terima oleh guru. Selama kurun 5 tahun pelatihan yang di peroleh guru di SDN 04 Muaro Jambi dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini :

Tabel 1.4
Daftar Pelatihan SDN 04 Muaro Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Nama pelatihan	Jumlah Guru Yang Mengikuti Pelatihan (Orang)	Jumlah Guru Yang Tidak Mengikuti Pelatihan (Orang)	Jumlah Guru Yang Wajib Mengikuti Pelatihan (Orang)
2019	Kurikulum 13	3	31	5
2020	Calon Kepsek	1	33	2
2021	Calon Kepsek	1	33	2
2021	Angka kredit	1	33	3
2022	Asesmen	3	31	5
2023	Asesmen	3	31	5
2023	Pustaka	1	33	2
2023	Kurikulum merdeka	1	33	3
2023	Angka kredit	1	33	3

Sumber : SDN 04 Muaro Jambi 2024

Dilihat dari data di atas, daftar pelatihan yang di ikuti SDN 04 Muaro Jambi dalam 5 tahun terakhir dimana masih banyak yang tidak mengikuti pelatihan hanya di ikuti 1-3 orang setiap pelatihannya dan pelatihan yang diikuti tidak di adakan setiap tahunnya.

Adapun data kelulusan siswa/siswi pada SDN 04 Muaro Jambi tahun 2019-2023 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Data Pencapaiannya Kriteria Ketuntasan Minimum SDN 04 Muaro Jambi Tahun 2022/2023

No	Mata Pelajaran	Kelas IV		Kelas V		Kelas VI	
		KKM	Pencapaian	KKM	Pencapaian	KKM	pencapaian
1.	IPA	75	74	75	72	75	78
2.	IPS	75	72	75	74	75	79
3.	MTK	65	60	65	63	65	70
4.	B.INDO	75	79	75	75	75	80
5.	B.INGG	70	75	70	68	70	74

Sumber : SDN 04 Muaro Jambi 2024

Berdasarkan tabel 5 diketahui dapat dilihat bahwa nilai rata-rata siswa/i SDN 04 Muaro Jambi dari kelas IV sampai kelas VI pada tahun 2022/2023, belum terlalu memuaskan, bisa dilihat dari mata pelajaran Matematika (MTK), IPS dari

kelas IV sampai kelas VI target pencapaiannya fluktuasi, sehingga dapat diartikan kinerja guru SDN 04 Muaro Jambi belum terlalu baik untuk mencapai target KKM.

Dari beberapa alasan yang telah dijelaskan sebelumnya penulis tertarik menjadikan SDN 04 Muaro Jambi menjadi Objek penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SDN 04 Muaro Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka di identifikasikan masalah dalam penelitian ini yaitu, antara lain sebagai berikut :

1. Jumlah guru berfluktuasi disetiap tahunnya.
2. Gaya kepemimpinan kepala sekolah SDN 04 Muaro Jambi belum maksimal.
3. Masih adanya guru yang berpendidikan sampai DII yang tidak berkembang dalam karirnya.
4. Pelatihan yang diberikan tidak dilakukan secara berkala dan tidak menyeluruh.
5. Tidak adanya penambahan peserta pelatihan di setiap tahunnya hanya di ikuti 1 sampai 3 orang saja.
6. Guru belum mampu mengembangkan kinerjanya dengan baik.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, pendidikan, pelatihan dan kinerja guru pada SDN 04 Muaro Jambi ?

2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja secara simultan pada SDN 04 Muaro Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja secara parsial pada SDN 04 Muaro Jambi ?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan, pelatihan dan kinerja guru SDN 04 Muaro Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru secara simultan pada SDN 04 Muaro Jambi.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru secara parsial pada SDN 04 Muaro Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada SDN 04 Muaro Jambi adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

- a. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan. Sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
- b. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu sekolah dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan melalui penelitian ini dapat diterapkan teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama yang akan meneliti dibidang yang sama.

