

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain (Amelia, Manurung and Purnomo 2022). 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.

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, 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. Dengan kata lain semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran didalam kelas (Darmawan 2020).

Dalam bidang pendidikan, sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai. Keberhasilan pendidikan tergantung pada kualitas pemimpin dan kerja guru dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, upaya-upaya meningkatkan kinerja pemimpin (kepala sekolah) dan pegawai (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. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil perpaduan filosofi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya (Kamil Hafidzi et al. 2023).

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 pengarah yang dapat mempengaruhi para pegawainya.

Pergantian kepemimpinan kepala sekolah yang terjadi pada SMAN 6 Muaro Jambi tentunya juga berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan dalam sekolah tersebut. Dengan adanya perubahan kepemimpinan mengakibatkan terjadinya perubahan gaya kepemimpinannya pula. Dikarenakan setiap individu seorang pemimpin tentunya memiliki strategi cara yang tidak sama dalam memimpin organisasi yang dinangunginya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah SMAN 6 Muaro Jambi belum cukup baik. Dikarenakan

belum cukup maksimalnya kinerja tenaga pendidik dan kependidikan pada sekolah tersebut akibat dari perubahan gaya kepemimpinan yang terjadi dalam sekolah. Gaya kepemimpinan yang dipakai pada kepala sekolah tersebut adalah gaya kepemimpinan Otokratis yaitu pemimpin membuat keputusan sendiri, karena kekuasaan terpusatkan dalam diri satu orang, ia memikul tanggung jawab dan wewenang penuh.

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 perubahan tidak hanya berkaitan dengan jumlah pengetahuannya saja tetapi dalam bentuk sikap, kebiasaan, kecakapan, 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.

Pendidikan adalah seluruh pengetahuan belajar yang terjadi sepanjang hayat dalam semua tempat serta situasi yang memberikan pengaruh positif pada pertumbuhan setiap makhluk individu (Ujud et al. 2023). 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 meningkatkan 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. Pelatihan adalah proses pembelajaran dimana karyawan akan memperoleh keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan sikap yang dibutuhkan perusahaan sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik serta dapat mencapai tujuan organisasi (Suryani, Rindaningsih, and Hidayatulloh 2023).

Pelatihan juga menjadi sarana untuk memperbarui wawasan dan strategi pembelajaran, sehingga guru dapat lebih afektif terhadap perubahan kurikulum dan kebutuhan peserta didik. Dengan kurangnya pelatihan yang di ikuti oleh guru SMAN 6 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 gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Muspawi 2021).

Harus di sadari 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 dilapangan 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 SMAN 6 Muaro Jambi, adapun jumlah guru SMAN 6 Muaro Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat dalam tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Jumlah Guru SMAN 6 Muaro Jambi
Tahun 2021-2025

| Tahun | Jumlah Guru (Orang) | Perkembangan (%) |
|--------------|----------------------------|-------------------------|
| 2021 | 40 | - |
| 2022 | 40 | - |
| 2023 | 40 | - |
| 2024 | 40 | - |
| 2025 | 40 | - |

Sumber: SMAN 6 Muaro Jambi

Dari keterangan tabel 1 di atas, dapat di ketahui bahwa perkembangan jumlah guru SMAN 6 Muaro Jambi dari tahun 2021 hingga tahun 2025 menunjukkan kondisi stabil. Pada tahun 2021 jumlah guru tercatat sebanyak 40 orang, kemudian pada tahun 2022 jumlah guru tetap 40 orang sehingga persentase perkembangannya adalah 0%. Selanjutnya pada tahun 2023 jumlah guru juga tidak mengalami perubahan, tetap sebanyak 40 orang dengan persentase perkembangannya 0%. Begitu pula pada tahun 2024 dan 2025, jumlah guru tetap pada berada angka 40 orang dengan persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kurun lima waktu tahun tersebut tidak terjadi peningkatan maupun penurunan jumlah guru di SMAN 6 Muaro Jambi.

Adapun jumlah perkembangan siswa yang berada pada SMAN 6 Muaro Jambi dalam jangka waktu 5 tahun terakhir dapat diterangkan pada tabel berikut:

Tabel 2
Jumlah Perkembangan Keadaan Siswa SMAN 6 Muaro Jambi
Tahun 2021-2025

| Tahun | Jumlah Siswa | Jenis Kelamin | | Perkembangan(%) |
|-------|--------------|---------------|-----|-----------------|
| | | L | P | |
| 2021 | 498 | 228 | 270 | - |
| 2022 | 510 | 232 | 278 | 2.41% |
| 2023 | 498 | 298 | 270 | (2.35%) |
| 2024 | 501 | 227 | 274 | 6.24% |
| 2025 | 486 | 222 | 264 | (2.99%) |

Sumber: SMAN 6 Muaro Jambi

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa jumlah perkembangan siswa SMAN 6 Muaro Jambi mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya. Pada tahun 2021 jumlah siswa tercatat sebanyak 498 orang. Kemudian pada tahun

2022 terjadi peningkatan jumlah siswa menjadi 510 orang atau sebesar 2.41%. Namun pada tahun 2025 jumlah siswa kembali menurun menjadi 486 orang dengan persentase perubahan sebesar -2.99%.

Terjadinya peningkatan dan penurunan jumlah siswa pada tahun 2021 hingga 2025 menunjukkan bahwa dinamika penerimaan siswa SMAN 6 Muaro Jambi dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti minat calon siswa, kondisi lingkungan belajar, serta efektivitas strategi yang digunakan sekolah dalam mempertahankan dan meningkatkan jumlah peserta didik.

Untuk mengetahui tingkat pendidikan guru SMAN 6 Muaro Jambi dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
Pendidikan Terakhir Guru SMAN 6 Muaro Jambi
Tahun 2021-2025

| Tahun | Pendidikan Terakhir Pegawai | | | Total |
|-------|-----------------------------|----|-----|-------|
| | S1 | S2 | SMA | |
| 2021 | 36 | 1 | 3 | 40 |
| 2022 | 36 | 1 | 3 | 40 |
| 2023 | 36 | 1 | 3 | 40 |
| 2024 | 36 | 1 | 3 | 40 |
| 2025 | 36 | 1 | 3 | 40 |

Sumber : SMAN 6 Muaro Jambi

Berdasarkan tabel yang di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai SMAN 6 Muaro Jambi dalam lima tahun terakhir, mulai tahun 2021 hingga tahun 2025 menunjukkan jumlah yang relatif tetap pada setiap jenjang pendidikan. Pada tahun 2021, jumlah pegawai SMAN 6 Muaro Jambi dengan pendidikan terakhir S1 tercatat sebanyak 36 orang, dan jumlah ini tetap stabil hingga tahun 2025 tanpa mengalami perubahan.

Untuk pegawai pendidikan S2, pada tahun 2021 terdapat 1 orang

pegawai dan jumlah tersebut tetap sama hingga tahun 2025. Sementara itu, pegawai dengan pendidikan terakhir SMA tercatat sebanyak 3 orang pada tahun 2021 dan terus menetap pada angka yang sama hingga tahun 2025. selama periode lima tahun tersebut tidak terdapat perubahan jumlah pegawai SMAN 6 Muaro Jambi.

Kurang sempurnanya kinerja guru yang ada di SMAN 6 Muaro Jambi di duga karena masih sedikitnya pelatihan yang di terima oleh guru. Selama kurun 5 tahun pelatihan yang di peroleh guru di SMAN 6 Muaro Jambi dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4
Daftar Pelatihan SMAN 6 Muaro Jambi
tahun 2021-2025

| Tahun | Nama Pelatihan | Jumlah (Orang) |
|-------|-------------------|----------------|
| 2021 | Kurikulum 13 | 3 |
| 2021 | Cakep | 1 |
| 2022 | Cakep | 1 |
| 2022 | Angka kredit | 1 |
| 2023 | Asesmen | 3 |
| 2023 | Asesmen | 3 |
| 2024 | Pustaka | 1 |
| 2024 | Kurikulum merdeka | 1 |
| 2025 | Angka kredit | 1 |

Sumber : SMAN 6 Muaro Jambi

Dilihat dari data di atas, daftar pelatihan yang di ikuti SMAN 6 Muaro Jambi dalam 5 tahun terakhir dimana hanya di ikuti 1-3 orang setiap pelatihannya dan pelatihan yang diikuti tidak di adakan setiap tahunnya.

Adapun data kelulusan siswa/siswi pada SMAN 6 Muaro Jambi tahun 2021 - 2025 sebagai berikut:

Tabel 5
Data Pencapaiannya Kriteria Ketuntasan
Minimum SMAN 6 Muaro Jambi
tahun 2021-2025

| No | Mata Pelajaran | Kelas X | | Kelas XI | | Kelas XII | |
|----|----------------|---------|------------|----------|------------|-----------|------------|
| | | KKM | Pencapaian | KKM | Pencapaian | KKM | Pencapaian |
| 1. | B. INDO | 75 | 77 | 75 | 76 | 75 | 79 |
| 2. | MTK | 70 | 73 | 70 | 71 | 70 | 75 |
| 3. | B. INGGRIS | 70 | 72 | 70 | 68 | 70 | 74 |

Sumber: SMAN 6 Muaro Jambi

Berdasarkan tabel 5 diketahui dapat dilihat bahwa nilai rata-rata siswa/i SMAN 6 Muaro Jambi dari kelas X sampai kelas XII pada tahun 2022/2023, belum terlalu memuaskan, bisa dilihat dari mata pelajaran Matematika (MTK), B.indo dari kelas X sampai kelas XII target pencapaiannya fluktuasi, sehingga dapat diartikan kinerja guru SMAN 6 Muaro Jambi belum terlalu baik untuk mencapai target KKM. Dari beberapa alasan yang telah dijelaskan sebelumnya penulis tertarik menjadikan SMAN 6 Muaro Jambi menjadi objek penelitian ini dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU SMAN 6 MUARO JAMBI”.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Masih ada guru yang belum berkualifikasi S1
2. Pelatihan yang diberikan tidak dilakukan secara berkala dan tidak menyeluruh.
3. Tidak adanya penambahan peserta pelatihan di setiap tahunnya hanya

di ikuti 1 sampai 3 orang saja.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, pendidikan, pelatihan dan kinerja guru pada SMAN 6 Muaro Jambi?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja secara simultan pada SMAN 6 Muaro Jambi?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja secara persial pada SMAN 6 Muaro Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan kinerja guru SMAN 6 Muaro Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru secara simultan pada SMAN 6 Muaro Jambi.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru secara persial pada SMAN 6 Muaro Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada SMAN 6 Muaro Jambi adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan kawasan 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 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 di bidang yang sama.

