

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Lalu, fungsi pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Menurut Boen, dkk (2011) pada dasarnya, guru juga merupakan seorang pemimpin, karena melalui bimbingan dan arahan guru, proses pembelajaran di kelas dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Peranan guru sebagai pemimpin dalam kelas, tercermin dari kemampuan guru dalam mengelola kelas, kemampuan dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik, serta kemampuan dalam melakukan evaluasi secara efektif yang merupakan bagian dari kinerja seorang guru. Dengan demikian, kinerja guru akan sangat menentukan tingkat keberhasilan proses pembelajaran di sekolah (dalam Boen, dkk, 2011). Maka, seorang guru juga harus memiliki kemampuan

untuk mempengaruhi, mendorong dan mengarahkan peserta didik menjadi berprestasi, berakhlak dan mampu bersaing dengan era globalisasi.

Kepemimpinan menurut Robbins (2002) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. *Nonsanctioned leadership* merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh diluar struktur formal organisasi yang kepentingannya sama atau bahkan melebihi pengaruh struktur formal (Robbins, 2002). Kemudian menurut Thoha (2009) gaya kepemimpinan itu sendiri merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut ingin mempengaruhi perilaku orang lain. Karena dalam memimpin, setiap pemimpin pasti mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan karakter maupun kondisi dalam organisasi yang dipimpin. Menurut Boen, dkk (2011) pemimpin dengan segala kelebihan dan kekurangan, kewenangan, kebijakan, bahkan gaya kepemimpinannya, akan sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh, baik positif ataupun negatif terhadap kinerja para guru (Boen, dkk, 2011).

Seorang pemimpin diharapkan memiliki gaya demokratis yang tidak hanya diterapkan pada lingkungan kerja atau sekolah saja, namun dapat dipercaya, tegas dan juga memiliki jiwa kepemimpinan di luar lingkungan kerja atau sekolah. Hal ini berdasarkan hasil penelitian dari Hairani (2010), variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada STIE Lampung. Hasil penelitian dari Boen, dkk (2011) gaya

kepemimpinan kepala sekolah dipersepsikan lebih cenderung bergaya demokratis.

Selain melalui gaya demokrasi, faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu motivasi kerja. Di dalam organisasi, bawahan yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak (Robbins, 2002). Motivasi yang muncul pada guru dapat menjadi dorongan kuat dalam menjalankan tugasnya, untuk mencerdaskan dan membekali ilmu untuk para peserta didiknya bersaing di dunia global saat ini, dan menjadi kepuasan juga kebanggaan tersendiri bagi seorang guru apabila peserta didiknya dapat meraih prestasi. Berdasarkan hasil penelitian dari Hairani (2010), variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada STIE Lampung.

Seorang guru harus memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi dan membudayakannya dalam tindakan sehari-hari, agar dapat mendukung tercapainya tujuan sekolah serta yayasan. Menurut E. Mulyasa (2002) disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan rasa hormat terhadap orang lain, dan seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan disiplin diri para bawahannya (dalam Boen, dkk, 2011). Disiplin harus ditekankan sebagai alat dan sarana untuk membentuk, mengendalikan dan menciptakan pola perilaku seorang guru sebagai pribadi atau staf pengajar yang berada dalam suatu lingkungan atau kelompok tertentu di sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru dan sekolah memiliki citra baik di masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian dari

Boen, dkk (2011), pengaruh positif dari disiplin guru terhadap kinerja guru. Semakin disiplin seorang guru dalam bekerja semakin tinggi kinerja yang berhasil dicapai.

Menurut Simamora (2004) pendefinisian kinerja secara teliti sangatlah penting dilakukan, sehingga menunjang tujuan strategik organisasi. Penetapan sasaran yang jelas bagi masing-masing bawahan merupakan komponen kritis dari manajemen kinerja. Dalam organisasi pendidikan, kinerja yang baik dapat terjadi karena adanya motivasi kerja yang baik dan tinggi, disiplin diri yang tinggi dari seluruh anggota dalam organisasi pendidikan, seperti kepala sekolah, staf pengajar, karyawan sekolah, dan lingkungan kerja yang kondusif (dalam Simamora, 2004). Keberhasilan kinerja seorang guru dapat dilihat dari kesuksesan guru dalam mengajar yang tergambarkan melalui hasil belajar yang diperoleh para peserta didiknya. Menurut Atembaun dalam Supardi (2009), guru adalah orang yang bertanggungjawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah, yang harus menguasai berbagai kompetensi baik pedagogis, kepribadian, kemasyarakatan maupun profesi (dalam Boen, dkk, 2011).

Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan IV Madiun, yang berkedudukan di jalan Jendral Ahmad Yani 3-C, Pangongangan, Mangunharjo, Kota Madiun adalah salah satu institusi atau yayasan yang bergerak dalam bidang pendidikan yang menyelenggarakan jenjang pendidikan mulai dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah

pertama, serta sekolah menengah atas dan sederajat. Masing-masing dari jenjang pendidikan tersebut dipimpin oleh seorang kepala sekolah. Pada penelitian ini difokuskan pada sekolah menengah atas dan sederajat, yaitu SMA St. Bonaventura, SMEA St. Bonaventura 1, STM St. Bonaventura 2, dan SMF Farmasi Bina Farma. Objek yang dituju adalah guru tetap berstatus PNS dan berstatus Yayasan dari sekolah-sekolah tersebut. Sekolah-sekolah dari Yayasan Yohanes Gabriel tersebut dipilih karena berdasarkan dari saran penelitian sebelumnya masih ada kekurangan yang terjadi berkaitan dengan kajian interaksi diantara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru dalam mempengaruhi kinerja guru.

Sebagai yayasan yang bergerak di bidang pendidikan, Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan IV Madiun memiliki peran dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Yayasan Yohannes Gabriel Perwakilan IV Madiun membutuhkan staf pengajar (guru) yang berkompeten dan profesional, memiliki motivasi kerja, disiplin ditunjang dan didukung dengan gaya kepemimpinan yang efektif, agar dapat tercipta keberhasilan dalam proses pembelajaran di sekolah, yang selanjutnya juga berdampak pada kinerja sekolah secara keseluruhan. Karena kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi dari Yayasan Yohannes Gabriel Perwakilan IV Madiun. Berdasarkan masalah-masalah yang saling terkait dengan kinerja guru di lingkungan sekolah, diharapkan setiap guru dalam yayasan tersebut dapat bekerja lebih profesional dan berkompeten, agar dapat memperbaiki mutu pendidikan

bangsa maupun meningkatkan kualitas sekolah-sekolah Yayasan Yohanes Gabriel Kota Madiun.

Atas dasar uraian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja guru di SMA/SMK Yayasan Yohanes Gabriel Kota Madiun. Agar penelitian lebih fokus, maka peneliti membatasi kajiannya pada tiga aspek yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, yakni gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan disiplin.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka peneliti membuat suatu perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokrasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Yayasan Yohanes Gabriel Kota Madiun?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Yayasan Yohanes Gabriel Kota Madiun?
3. Apakah disiplin guru berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Yayasan Yohanes Gabriel Kota Madiun?

## **C. Tujuan Penelitian**

Atas dasar rumusan masalah dan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Yayasan Yohanes Gabriel Kota Madiun.

2. Menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Yayasan Yohanes Gabriel Kota Madiun.
3. Menguji signifikansi pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Yayasan Yohanes Gabriel Kota Madiun.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Yayasan Yohanes Gabriel

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan saran serta kritik yang membangun bagi Yayasan Yohanes Gabriel juga bagi sekolah-sekolah yang diteliti, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menangani masalah memotivasi dan kedisiplinan guru serta dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah ilmu serta pengetahuan tambahan yang digunakan dalam penulisan penelitian tentang gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja guru.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi secara tertulis maupun sebagai referensi dalam memahami dan menguasai tentang pembuatan dasar penulisan skripsi atau karya ilmiah.

#### **E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi**

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan laporan skripsi ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan kajian teori tentang kepemimpinan, kajian teori tentang motivasi, kajian teori tentang disiplin, kajian teori tentang kinerja, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka konseptual.

#### **BAB III : Metoda Penelitian**

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data, teknik analisis data.

#### **BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan**

Bab ini memberikan gambaran umum mengenai subyek penelitian serta menganalisis data dengan metoda analisis data yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam bab ini akan didapatkan hasil penelitian sebagai hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil pengujian.

#### **BAB V : Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian. Selain itu bab ini juga berisi saran-saran yang dapat digunakan dan diperhatikan untuk perbaikan-perbaikan, yang ditujukan kepada organisasi maupun penelitian selanjutnya.