

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Sumber daya manusia menjadi komponen yang sangat penting dalam pengembangan suatu bangsa dalam bidang pendidikan yang berkualitas. Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukan Undang- Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru memiliki peran yang besar dalam proses pendidikan, untuk itu manajemen harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima, dan dihargai, serta perasaan berhasil dalam diri guru yang pada gilirannya dapat menimbulkan rasa keterikatan dan mengembangkan semangat kerja yang optimal. Menurut (Marwansyah, 2010: 3) Sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir,

pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

SMK Maarif 1 Kebumen adalah sekolah menengah kejuruan swasta yang berada di Kota Kebumen. Sekolah SMK Maarif 1 Kebumen adalah sekolah rujukan dengan akreditasi A dan juga berbasis Pesantren. SMK Maarif 1 Kebumen memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas SDM dalam dunia pendidikan untuk pengembangan siswa baik diluar maupun didalam sekolah dengan terdapat berbagai macam kompetensi keahlian yaitu Teknik Kendaraan Ringan (TKR), Teknik Elektronika Industri (TEI), Multimedia (MM)/ Desain Komunikasi Visual, Teknik Audio Video (TAV), Perhotelan, dan yang terbaru adanya Teknik Sepeda Motor (TSM). SMK Maarif 1 Kebumen memiliki tempat praktikum lengkap untuk semua progam keahlian yang sudah disesuaikan dengan standar industri dan banyak bekerja sama dengan berbagai perusahaan ternama di Indonesia. Di SMK Maarif 1 Kebumen terdapat CINEMA MARONE yang menjadi satu satunya sekolah yang memiliki fasilitas bioskop yang dapat menampung hingga ratusan orang dilengkapi dengan layar yang memadai untuk pemutaran film bahkan untuk pembelajaran maupun meeting bagi tenaga pendidik. Di SMK Maarif 1 Kebumen untuk membentuk siswa yang berkualitas dibutuhkan tenaga pendidik yang unggul dan dapat beradaptasi dengan perkembangan digital saat ini, program pengembangan ini memberikan kesempatan kepada kepala dan guru sekolah untuk memahami strategi digital marketing dengan memanfaatkan platform Youtube sebagai sarana untuk memberikan informasi

serta promosi yang dikemas menarik melalui Ruang Podcast yang mendukung perkembangan teknologi informasi komunikasi dengan tersedianya ruang dan fasilitas untuk podcast.

Menurut (Wajdi, 2017) Sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan SDM oleh organisasi. (Sedarmayanti, 2009) menegaskan bahwa sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses pemanfaatan pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Guru merupakan salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di lingkungan sekolah. Sebagai SDM, guru memiliki peranan yang sangat besar dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut karena SDM sebagai penentu arah kebijaksanaan dan pelaksana secara langsung tujuan organisasi, melihat betapa pentingnya peranan SDM dalam suatu organisasi khususnya sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin harus lebih perhatian terhadap kinerja guru.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawabnya selaku pengajar, dengan kata lain guru haruslah semaksimal mungkin mengerjakan tugasnya tanpa mengenal kata menyerah dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Martinis Yamin 2010: 87) kinerja guru adalah hasil kerja seluruh aktivitas dari seluruh komponen sumber daya yang ada. Kinerja merupakan perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja guru pada SMK Maarif 1 Kebumen dapat dilihat pada kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru. Jadi kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari guru dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Wakil Kepala Sekolah Bapak Wawan Novianto 2 SMK Ma'arif 1 Kebumen dapat diperoleh hasil bahwa kinerja guru sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Guru juga sudah bekerja dengan menghasilkan kinerja dengan baik ditandai dengan keberhasilan dalam melaksanakan proses belajar mengajar, menguasai bahan ajar yang sudah direncanakan dalam proses belajar (modul ajar) dengan menggunakan teknik penyusunan sebelum guru masuk kedalam kelas, setiap minggu, setiap semester, maupun diawal tahun sudah menyusun, namun yang paling bagus adalah penyusunan yang dibuat disetiap minggu, lalu dinilai atau dievaluasi dalam proses belajar mengajar. Akan tetapi seiring dengan perkembangan teknologi informasi, guru dituntut

untuk lebih adaptif terhadap perkembangan pembelajaran di sekolah. Misalkan dengan penggunaan *e-learning*, bahan ajar berbasis multi media dan penggunaan komputer dalam pembelajaran.

Menurut Raffle, et al, (2018) keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja guru, untuk itu setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja gurunya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai dapat mempengaruhi kinerja.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepemimpinan. Wutun (2001: 345) menyatakan salah satu konsep kepemimpinan atasan yang nyata dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain adalah kepemimpinan transformasional dari Bass. Bass dalam Wutun (2001: 350) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional cenderung membangun kesadaran para bawahannya mengenai pentingnya nilai kinerja dan tugas mereka. Menurut Suharsaputra (2016: 59) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang berorientasi pada perubahan melalui pemberian inspirasi pada anggota organisasi untuk berjuang mencapai visi yang ditetapkan. Kepemimpinan transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pegawai dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan. Sedangkan menurut Susanto, (2016: 59) mengemukakan bahwa Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang mampu mendatangkan perubahan didalam diri setiap

individu yang terlibat atau seluruh organisasi untuk mencapai performa yang semakin tinggi. Hal tersebut didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Ririet, *et all* (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Wakil Kepala Sekolah 2 Bapak Wawan Novianto SMK Maarif 1 Kebumen mengenai kepemimpinan transformasional, Kepala Sekolah tegas dan disiplin dalam menjalankan kepemimpinannya kepada para guru di SMK Maarif 1 Kebumen. Kepala Sekolah juga melakukan pendekatan langsung serta memotivasi para guru dan berhasil menggerakkan guru agar bekerja secara optimal. Hal ini dibuktikan ketika bawahan mengalami kesulitan dan hambatan dalam mengerjakan tugasnya, Kepala Sekolah turun langsung untuk memberikan dorongan dan arahan kepada bawahannya dan mengatasi serta menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh guru. Kepala Sekolah memberikan inspirasi dan motivasi kepada guru untuk memiliki standar yang tinggi (*inspirational motivation*). Guru dapat berkomunikasi langsung dengan Kepala Sekolah sehingga tercipta kedekatan antara atasan dan bawahan (*individual consideration*).

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja yaitu Kompensasi. Menurut Gary Desler (2009: 82) Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen pembayaran langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung

(tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Sedangkan menurut Suparyadi (2014: 271) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan pendapatan yang diterima oleh guru sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Hal tersebut telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Merinda, *et all* (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Wakil Kepala Sekolah 2 Bapak Wawan Novianto SMK Maarif 1 Kebumen memperoleh hasil bahwa penggajian dilakukan secara baik yang dilakukan dengan cara memberikan gaji pokok yang sama dengan pembayaran yang diberikan tepat waktu. Tugas tambahan yang diberikan kepada guru juga dilihat dari kinerja guru pada tahun ke tahun yang meningkat dengan baik dan mampu mengerjakan tugas tambahan seperti pengawasan, panitia kegiatan, PTS, dan Ujian Sekolah.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu etos kerja. Menurut Sinamo (2016: 303-408) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang

optimal. Sedangkan menurut Yousef (Istijanto, 2005) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Etos kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang terwujud dalam bentuk komitmen, tanggung jawab, dan semangat kerja seseorang dalam kerjanya. Hal tersebut telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Resti Noviyant (2021) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Wakil Kepala Sekolah 2 Bapak Wawan Novianto SMK Maarif 1 Kebumen mengenai etos kerja yang ditandai dengan guru selalu menyiapkan dengan baik materi yang akan disampaikan, dan tepat waktu dalam melakukan pembelajaran didalam kelas, memiliki target dalam setiap pembelajaran, memiliki kreativitas dalam menyampaikan materi, serta mengisi jam kerja secara efektif. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Maarif 1 Kebumen”**.

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya selaku pengajar, dengan kata lain guru haruslah semaksimal mungkin mengerjakan tugasnya tanpa mengenal kata menyerah dalam melaksanakan tugasnya . Kinerja diduga dipengaruhi oleh

Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Etos Kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ririet, *et all* (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Merinda, *et all* (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Resti Noviyant (2021) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Mengacu pada latar belakang, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, maka dalam penelitian ini diberikan pembatasan masalah, yaitu:

1. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditetapkan, Supardi (2014: 45). Indikator kinerja guru yang

digunakan dalam penelitian ini menurut Menpan (2009: 10) adalah sebagai berikut:

- a. Menguasai bahan ajar
 - b. Merencanakan proses belajar
 - c. Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar
 - d. Kemampuan melakukan evaluasi dan penilaian
 - e. Kemampuan melaksanakan bimbingan belajar
2. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang berorientasi pada perubahan melalui pemberian inspirasi pada anggota untuk berjuang mencapai visi yang ditetapkan, Suharsaputra (2016: 59). Indikator kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini menurut Setiawan & Abd. Muhith (2013: 154) adalah sebagai berikut:

- a. Kharisma
 - b. Motivasi Inspirasi
 - c. Stimulasi Intelektual
 - d. Perhatian Individu
3. Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, Panggabean (2005: 181). Menurut Hasibuan (2008: 86) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Gaji dan Upah
- b. Insentif

c. Tunjangan

d. Fasilitas

4. Etos Kerja

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa Dodi, dkk (2013). Menurut Tasmara dalam Dewi (2017) indikator etos kerja adalah sebagai berikut:

a. Loyalitas

b. Disiplin

c. Mandiri

d. Kreatif

e. Berorientasi pada produktifitas

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian ini yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja guru SMK Ma'arif 1 Kebumen.
2. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja guru SMK Ma'arif 1 Kebumen.
3. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja guru SMK Ma'arif 1 Kebumen.
4. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Ma'arif 1 Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis berharap agar hasil penelitian dapat memberikan manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini.

1. Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan juga pemahaman bagi peneliti mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja guru
- b. Penelitian ini diharapkan mampu menjadikan referensi bagi civitas akademika yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja guru.

2. Praktis

- a. Bagi SMK Ma'arif 1 Kebumen diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan sikap, strategi dan pengambilan keputusan dalam menghadapi permasalahan SDM khususnya terkait pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Etos Kerja terhadap kinerja guru di SMK Ma'arif 1 Kebumen.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas bagi SMK Ma'arif 1 Kebumen mengenai sejauh mana pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja guru