

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau suatu unit kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian tujuan dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam melaksanakan misinya dikelola dan diurus manusia.

Pendidikan merupakan pilar yang paling mendasar dalam menentukan tumbuh serta berkembangnya suatu bangsa sekaligus juga merupakan faktor penentu kualitas sumber daya manusia yang menjadi motor penggerak pembangunan suatu bangsa. Dalam Undang- Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 tentang pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Batik Sakti 2 Kebumen merupakan lembaga pendidikan swasta tingkat atas yang beralamat Jalan Kusuma No. 71 Kel. Bumirejo Kec. Kebumen, Kabupaten Kebumen. SMK Batik Sakti 2

Kebumen membuka kompetensi keahlian meliputi Akutansi dan Keuangan Lembaga (AKL), Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran (OTKP), Bisnis Daring dan Pemasaran (BDP), dan Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ). Sekolah yang berstatus sebagai SMK Batik Sakti 2 Kebumen ini mempunyai visi mewujudkan tamatan yang berakhlak mulia, berkarakter, memiliki kompetensi dibidang keahliannya, berjiwa wirausaha, menguasai Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dan mampu berkompetensi di era digital. Kemudian salah satu misi SMK Batik Sakti 2 Kebumen membangun kultur budaya sekolah berkarakter religius, membangun budaya sekolah bersikap disiplin, jujur, bertanggung jawab, dan kreatif, meningkatkan kualitas personal melalui pelatihan dan pemagangan. SMK merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang keahlian tertentu untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung yaitu kinerja guru yang profesional sebagai kunci keberhasilan pendidikan.

Kinerja guru merupakan elemen sinergis yang harus dikembangkan untuk menghasilkan tenaga pendidik yang profesional dan mampu melahirkan proses pendidikan yang relevan dengan tuntutan situasi, kondisi dan kebutuhan masyarakat pengguna lulusan. Dengan kinerja guru yang bermutu akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah. Menurut Supardi (2014:23) menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Oleh karena itu guru harus memiliki kemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesionalisme keguruan dan pendidikan, penguasaan cara- cara menyesuaikan diri dan berkepribadian menjalankan tugasnya.

Hasil dari wawancara yang dilakukan dengan Waka Kurikulum SMK Batik 2 Kebumen dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMK Batik Sakti 2

Kebumen sudah baik, dibuktikan dengan adanya akreditasi A untuk aspek pembelajaran dan SDM pada SMK Batik Sakti 2 Kebumen, serta adanya pencapaian PKG yang mencapai target secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari akreditasi yang telah dicapai oleh SMK Batik Sakti 2 Kebumen dimana peran guru dan tenaga lainnya yang berkontribusi dalam pencapaian tersebut. Para guru mampu memanajemen kelas yang diajaranya dengan baik, memahami betul mengenai kurikulum yang diajarkan oleh guru kepada muridnya. Selain itu semua guru dapat menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawabnya yang berkaitan dengan proses kegiatan pembelajaran yang sebelumnya semua guru sudah membuat rencana pembelajaran yang akan di sampaikan kepada siswa. Semua guru sudah memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan dari pihak sekolah agar dalam proses pembelajaran berjalan dengan baik. Akan tetapi, memang masih ada beberapa permasalahan kinerja terutama tentang beberapa guru yang mengeluhkan pembelajaran secara *online* serta kemampuan dalam memanfaatkan teknologi informasi yang menjadi salah satu indikator kinerja guru. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengetahuan tentang *update* media yang digunakan dalam proses pembelajaran.

Tabel I- 1
Penilaian Kinerja Guru (PKG) SMK Batik Sakti 2 Kebumen

| No | Tahun Pelajaran | Rata-Rata Penilaian Kinerja Guru (PKG) |
|----|-----------------|--|
| 1 | 2020/2021 | 81,6 |
| 2 | 2021/2022 | 86,68 |

Sumber: Data Penilaian Kinerja Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2021/2022 terjadi peningkatan nilai PKG dibandingkan nilai PKG tahun 2020/2021. Nilai PKG di SMK Batik Sakti 2 Kebumen tahun 2020/2021 sebesar 81,6% dan tahun 2021/2022 meningkat sebesar 86,68%. Untuk itu perlu diteliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah *work life balance*. Diungkapkan oleh Lumunon (2019) *work life balance* dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu, dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan ditempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi. Hal ini mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarganya, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Vyas & Shrivastava, 2017). Dalam hal ini, jika bisa menyeimbangkan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya dengan baik sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maka *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja. Informasi yang diberikan di SMK Batik Sakti 2 Kebumen bahwa guru bisa membagi waktu antara urusan pekerjaan dan urusan pribadi (keluarga) sehingga mereka fokus dalam pekerjaannya dan tidak ada kendala antara mementingkan urusan pekerjaan ataupun urusan pribadi (keluarga). Hal ini dibuktikan dengan adanya semua guru mampu menunjukkan adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan. Meskipun sebagian guru sudah berkeluarga serta menjalani peran sebagai ibu atau istri maupun sebagai kepala keluarga dan juga bertanggung jawab sebagai seorang guru, guru tetap menjalankan tugasnya dengan baik. Dengan adanya keseimbangan tersebut guru dapat membuat keseimbangan dalam melakukan pekerjaan seorang guru maupun di luar pekerjaannya secara maksimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah *transformational leadership*. 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.” Perilaku kepemimpinan transformational dapat mengarahkan organisasinya menuju keefektifan dan produktivitas. Menurut Indra Kharis (2015) kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Selain itu pemimpin merupakan pencetus suatu tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan juga mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pemimpin dalam suatu organisasi dituntut harus mampu untuk menciptakan suatu kondisi agar mampu bekerja dengan baik, dan juga mampu untuk mau atau bersedia bekerja kearah tujuan organisasi yang terdapat di sekolah itu. Seorang pemimpin juga tidak bisa lepas dari gaya kepemimpinan.

Hasil wawancara di sekolah di SMK Batik Sakti 2 Kebumen bahwa kepala sekolah menjadi contoh yang baik seperti dalam hal kedisiplinan ketika menjalankan tugas dan pekerjaannya. Selain itu, kepala sekolah mampu untuk mengambil sikap dengan baik disetiap keputusannya, memberikan motivasi dan arahan yang baik kepada para guru dan karyawan saat rapat dilaksanakan. Pemberian motivasi dan arahan yang dilakukan kepala sekolah secara tidak langsung dapat menjadi pemicu semangat para guru untuk menjalankan tugasnya. Kepala sekolah SMK Batik Sakti 2 Kebumen juga sudah menerapkan program sesuai visi dan misi dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi berprestasi. Menurut Heckhausen (1967:54) motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan atau melakukan kecakapan pribadi setinggi mungkin dalam segala aktivitas dan suatu ukuran keunggulan tersebut digunakan sebagai pembanding, meskipun dalam usaha melakukan aktivitas tersebut ada dua

kemungkinan yakni gagal atau berhasil. Selanjutnya ia menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan motif yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan beberapa keunggulan (*standard of excellence*). Penelitian tentang motivasi berprestasi pernah dilakukan oleh Haryanti (2017) motivasi berprestasi adalah dorongan dari luar maupun dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang berkualitas dengan usaha-usaha profesional dan terukur dan bersaing dengan positif serta ingin selalu berprestasi dengan indikator bekerja karena ingin hasil yang baik dan berkualitas, bersaing dengan positif, dan ingin selalu berprestasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan waka kurikulum motivasi berprestasi yang dilakukan di SMK Batik Sakti 2 Kebumen dapat dilihat dari setiap guru yang melakukan cara baru untuk diterapkan disetiap pembelajaran sehingga pembelajaran tidak terasa sebagai beban, tetapi tetap bermakna bagi siswa, menggunakan berbagai sumber belajar, menyenangkan, dan sesuai dengan cara belajar siswa. Motivasi berprestasi juga mempunyai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sehingga menghasilkan anak-anak didik yang berprestasi. Selain itu, guru di SMK Batik Sakti 2, dapat menyelesaikan tanggung jawab mengajar sesuai dengan jam yang ditentukan. Berangkat dan absen sebelum jam tujuh dan pulang sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen jika diberi tugas akan berusaha semaksimal mungkin agar mencapai tujuan. Tujuan seseorang dapat tercapai dengan atau cara melalui pemenuhan yang salah satu perwujudan adalah dengan bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas bahwa peneliti tertarik langsung melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance*, *Transformational Leadership* dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen”**

1.2. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada masalah kinerja guru yang dipengaruhi oleh *work life balance*, *transformational leadership*, dan motivasi berprestasi. Tujuan dari batasan masalah ialah untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dalam penelitian. Batasan-batasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di SMK Batik Sakti 2 Kebumen dengan responden penelitian ini adalah semua guru tetap di SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
2. Fenomena dalam penelitian ini membahas tentang *work life balance*, *transformational leadership*, motivasi berprestasi, dan kinerja guru. Guna menghindari meluasnya bahasan maka variabel akan dibatasi pada:

a. Kinerja Guru (Y)

Menurut Supardi (2014:23) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja dalam penelitian ini merupakan variabel dependen yang dibatasi pada indikator menurut Georgia Departement of education telah mengembangkan *teacher performance assessment* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) (dalam Rusman, 2014) yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran
- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- 3) Penggunaan metode pembelajaran
- 4) Evaluasi dalam kegiatan

b. *Work Life Balance*

Nurendra dan Saraswati (2016) mendefinisikan bahwa *work life balance* adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan nonkerjanya.

Work life balance dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh McDonald et al. (2005) dalam Rondonwu (2018) antara lain:

- 1) *Time balance* (keseimbangan waktu)
- 2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)
- 3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

c. *Transformational Leadership*

Menurut Setiawan dan Muhith (2013:98) kepemimpinan transformational merupakan pemimpin yang mampu mentransformasikan organisasi dalam menghadapi perubahan. Menurut Setiawan dan Muhith (2013:98) indikator untuk mengukur kepemimpinan transformational, yaitu:

- 1) Kharismatik
- 2) Motivasi/ inspirasi
- 3) Stimulasi / rangsangan intelektual
- 4) Perhatian pada setiap individu

d. *Motivasi Berprestasi*

Menurut MC Celand dalam Sungadi (2018) motivasi berprestasi suatu keinginan atau dorongan untuk melakukan suatu tugas yang mengacu pada standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh individu, serta berusaha untuk mencoba cara-cara baru untuk mencapai tujuan-tujuannya. Terdapat lima indikator motivasi berprestasi menurut Muna (2012) yaitu:

- 1) Tanggung jawab
- 2) Resiko pemilihan tugas
- 3) Kreatif inovatif
- 4) Memperhatikan umpan balik

5) Waktu mengerjakan tugas

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian menyatakan bahwa intisari dari permasalahan penelitian ini adalah semua guru SMK Batik Sakti 2 Kebumen memiliki kinerja yang baik seperti guru melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya masing-masing, *work life balance* seperti setiap guru di SMK Batik Sakti 2 Kebumen bisa membagi waktu antara urusan pekerjaan dan keluarga sehingga mereka fokus dalam pekerjaan dan tidak ada kendala antara mementingkan urusan pekerjaan ataupun keluarga, *transformational leadership* seperti bahwa kepala sekolah menjadi contoh yang baik dan mampu untuk mengambil sikap dengan baik disetiap keputusannya, dan mampu memotivasi dan mendorong guru untuk berinovasi dan melibatkan kreativitas dalam kegiatan proses kegiatan belajar mengajar. Kepala sekolah SMK Batik Sakti 2 Kebumen juga sudah menerapkan program sesuai visi dan misi dengan baik, motivasi berprestasi seperti setiap guru menemukan cara baru untuk diterapkan disetiap pembelajaran sehingga pembelajaran tidak terasa sebagai beban, tetapi tetap bermakna bagi siswa, menggunakan berbagai sumber belajar, menyenangkan, dan sesuai dengan cara belajar siswa. Motivasi berprestasi juga mempunyai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja guru dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sehingga menghasilkan anak-anak didik yang berprestasi. Maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru tetap SMK Batik Sakti 2 Kebumen?
2. Apakah pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja guru tetap SMK Batik Sakti 2 Kebumen?

3. Apakah pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru tetap SMK Batik Sakti 2 Kebumen?
4. Apakah pengaruh *work life balance*, *transformational leadership*, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru tetap SMK Batik Sakti 2 Kebumen?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja guru tetap di SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja guru tetap di SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru tetap di SMK Batik Sakti 2 Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *transformational leadership*, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru tetap di SMK Batik Sakti 2 Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan rekan-rekan khususnya bagi Mahasiswa yang ingin mempelajari lebih mendalam mengenai pengaruh *work life balance*, *transformational leadership* dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru tetap di SMK Batik Sakti 2 Kebumen.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan saran untuk para guru agar dapat meningkatkan kinerjanya, ketika kinerja dapat meningkat maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.