

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan tersebut Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang standar pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan Standar Nasional Pendidikan (NSP) yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: Standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah Satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (Kepala Sekolah, pengawas, laboran, pustakawan dan tenaga administrasi lainnya) harus ditingkatkan.

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat berhubungan dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdayaan mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas.

Kinerja diartikan sebagai ukuran kerja (*performance*), pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ unjuk kerja/ penampilan kerja. Prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan tidak akan menghasilkan keluaran yang tinggi. (Sedermayanti dalam Harmonensi: 2019).

Balai Pengembangan Produksi Daerah (1999), menjelaskan ada dua factor penting memengaruhi kinerja pegawai, yakni; (1) sikap mental yang merupakan motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja; (2) manajemen/kepemimpinan. Masalah manajemen kepemimpinan selalu memberikan kesan menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Manajemen kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seorang pemimpin dalam merencanakan, mengorganisir, melaksanakan dan mengawasi bawahannya untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan yang berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena manajemen kepemimpinan seseorang berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam kelompok organisasinya dalam melakukan pekerjaan yang akan terlihat melalui kineerja seseorang .

Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru yang menjadi sumber kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang meemnuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Glicman dalam Harmoninsis (2019:2) menegaskan bahwa seorang akan bekerja secara professional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (*ability*) dan kinerja.

Yang dimaksud dengan ability dan kinerja adalah dimana seseorang akan bekerjasama secara professional bilamana memeiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan pekerjaan itu dengan sebaik-baiknya. Seorang guru dapat dikatakan professional bila memiliki kemampuan dan motivasi motivasi kerja yang tinggi.

Kinerja dapat diartikan sebagai tolak ukur kerja (*Performance*), pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil/unjuk penampilan kerja (L.A.N, 1992). Prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan

dan motivasi, kecakapan tanpa motivasi atau sebaliknya motivasi tanpa kecakapan tidak akan menghasilkan keluaran yang tinggi (Sedarmayanti; 2001 dalam Haromensis, 2019).

Balai pengembangan produktivitas daerah (1999), menjelaskan ada dua factor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu; (1) sikap mental yang berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja; (2) manajemen/kepemimpinan. Masalah kepemimpinan selalau memeberikan kesan yang menarik, sebabsuatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan posisi kunci karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya, dalam melaksanakan tugas kepemimpinan maka seorang itu harus menguasai manajemen kepemimpinan,

Manajemen kepemimpinan merupakan sebuah keahlian berorganisasi yang terdiri dari ilmu manajemen dan leadership skill dan skill seseorang dalam memimpin akan terlihat dari kemampuannya membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Di dalam melakukan kepemimpinan yang dinasmis dan efektif seorang pemimpin hendaknya menjadi pemimpin yang dinamis dan efektif. Dengan memahami teori manajemen kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap dirinya sendiri dalam melaksanakan tugasnya selaku pemimpin, dengan demikian akan mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya, serta akan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimnan seharusnya meperlakukan bawahannya dalam manajemen kepemimpinannya yaitu salah satunya dengan memotivasi kerja dan mengontrol kinerja guru agar kinerjanya menjadi lebih baik.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup

aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil kerja yang akan terlihat dari kualitas kerja yang ditampilkan guru, inisiatifnya dalam bekerja, dan kemampuan guru dalam berkomunikasi.

Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah Dalam Harmonensis (2019) mengembangkan lima kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap guru yaitu: (1) penguasaan kurikulum; (2) penguasaan materi setiap mata pelajaran; (3) penguasaan metode dan teknik evaluasi; (4) komitmen terhadap tugas; (5) disiplin dalam arti luas. Dengan demikian guru merupakan sebuah profesi yang harus memiliki kemampuan yang mana kemampuan itu di sebut dengan kemampuan profesi, kemampuan profesi adalah salah satu unsur penunjang bagi guru dalam mewujudkan prestasi kerja (kinerja).

Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja seorang guru, yaitu guru yang melakukan tugasnya di berbagai tingkatan pendidikan baik di Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) melalui intruksi Presiden nomor 9 tahun 2016 yang ditetapkan pada tanggal 9 September 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam rangka peningkatan kualitas dan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia. Peningkatan Sumber Daya Manusia dimulai dari peningkatan kapasitas SMK sehingga menjadi lembaga pendidikan yang mampu menghasilkan tamatan dengan berspektif sebagai luaran pendidikan yang berlekaknjutan, berketerampilan dan kredibel, karena pemantauan ketercapaian kinerja dilakukan secara tersistem.

Untuk mencapai kinerja guru di Sekolah Menengah kejuruan (SMK) searah dengan tujuan revitalisasi SMK yang menindak lanjuti Inpres nomor 9 tahun 2016 tersebut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia secara gamblang mengintruksikan untuk menyempurnakan dan mnyelaraskan kurikulum SMK sesuai dengan kompetensi kebutuhan

pengguna lulusan mempunyai wawasan atau sikap kompetitif, seperti etika kerja, pencapaian motivasi, penguasaan, sikap berkompetisi, memahami arti uang dan sikap menabung. Selain itu tujuan revitalisasi SMK ini adalah mengubah paradigma yang dukunya hanya mendorong yuntuk mencetak lulusan saja tanpa memperhatikan kebutuhan pasar berganti paradigma menjadi segala sesuatu yang berhubungan dengan pasar kerja mulai dari budaya kerja dan kompetensi yang diperlukan pada pasar kerja dan mengubah pembelajaran, menyiapkan lulusan SMK yang dapat bekerja, melanjutkan dan berwirausaha. Memperhatikan tujuan tersebut di atas Satuan pendidikan SMK yang salah satu ujung tombak pelaksanaan proses pembelajaran yakni guru hendaknya mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya (kinerja) dengan baik.

Sementara itu bahwa SMK Pusat Keunggulan di mana Pendidikan mempunyai dampak yang sangat besar pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan dari peningkatan sumber daya manusia tersebut tentu akan mencetak generasi-generasi yang produktif, Apabila generasi-generasi bangsa ini produktif maka bangsa ini yang akan menghasilkan mutu lulusan yang berkompeten, siap melanjutkan, siap memasuki dunia kerja dan mampu berwirausaha dan ini harus disiapkan melalui proses hasil kinerja guru yang baik. Sementara di sisi lain SMK Pusat keunggulan dengan sector unggulan yang akan menghantarkan lulusan yang bermutu. hal ini tidak terlepas dari wujud hasil kinerja guru, yang memiliki kecepatan dan ketepatan kerja, guru yang memiliki inisiatif kerja, kemampuan dan semangat kerja yang tinggi serta kemampuan berkomunikasi dengan baik.

Dikarenakan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu Lembaga pendidikan formal yang diperlukan untuk mematangkan potensi dan bakat yang dimiliki oleh guru dalam melakukan tugasnya (kinerja) dalam mendidik siswa selama menempuh jenjang pendidikan di tingkat dasar dan tingkat menengah yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Untuk mewujudkan itu semua harus adanya kersasma dalam satu kesatuan sistem dalam satuan pendidikan tersebut. Untuk mewujudkan itu semua dalam satuan pendidikan yaitu sekolah tentu tidak dapat

dipisahkan dari kemampuan manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah, dengan manajemen kepemimpinan kepala sekolah, kerja sama tim penting dilakukan dengan baik karena dengan begitu akan meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tanggung jawab terhadap bangsa dan negara.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri maupun Swasta di Provinsi Jambi yang sudah diseleksi dan lolos menjadi SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi, SMK Pusat Keunggulan merupakan SMK yang mempunyai sektor unggulan ini jumlahnya masih skala kecil yaitu dari jumlah SMK yang ada di Provinsi Jambi, untuk mendapatkan program SMK Pusat Keunggulan ini adalah sesuatu perjuangan dan melalui beberapa seleksi dan harus memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh Kementerian Kebudayaan dan Vokasi Republik Indonesia, SMK yang sudah berhasil menjadi SMK Pusat Keunggulan harus mampu meningkatkan kualitas pendidikan, menciptakan mutu lulusan yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja dan dunia industri dan dalam mewujudkan itu semua tentunya tidak terlepas dari manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah, Kerjasama Tim, motivasi kerja yang tinggi dan Kinerja Guru yang baik karena SMK Pusat Keunggulan. Memperhatikan data jumlah SMK di Provinsi Jambi yang berjumlah sebanyak 183 SMK di provinsi Jambi terdiri dari 106 SMK berstatus Negeri dan 77 SMK Swasta 24 SMK PK seperti pada tabel berikut:

Tabel: 1.1

## Data Jumlah SMK di Provinsi Jambi

No	Status	Jumlah	SMK PK
1	SMK Negeri	106	6
2	SMK Swasta	77	5
Total		183	24

Dari 183 SMK di Provinsi Jambi hanya 24 SMK yang sudah berhasil dalam pelaksanaan program SMK Pusat Keunggulan dan dari jumlah 24 SMK Pusat Keunggulan penulis melakukan studi pendahuluan sebanyak 2

(dua) SMK Pusat Keunggulan yang penulis cermati dan melakukan wawancara pada bulan oktober 2023 dengan dua orang kepala sekolah di dua sekolah SMK Pusat Keunggulan, yaitu satu SMK Pusat Keunggulan di Kabupaten Merangin dan satu SMK Pusat Keunggulan di Kabupaten Sarolangun, Kepala Sekolah menyatakan bahwa berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru yang mereka lakukan masih terdapat sejumlah 60% guru yang kinerjanya sudah baik yang sudah aktif di kombel, aktif diskusi, membuat modul dan membuat perencanaan pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan, sisanya masih terdapat 40 % dari jumlah guru yang belum menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti; guru dengan kualitas mengajar rendah, beberapa orang guru belum melakukan pembelajaran dengan baik, kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, masih terdapat beberapa orang guru belum menggunakan modul dan bahan ajar, belum banyak guru yang memiliki inisiatif menciptakan hal-hal yang baru, serta masih terdapat guru belum mengadakan pengembangan bidang pembelajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

Melihat kondisi di atas dapat terlihat gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain; guru belum aktif di Komunitas belajar, guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, sebelum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan, dan tidak konsisten dalam implementasi scenario rencana pembelajaran guru masih domainan menggunakan metode ceramah dan masih dijumpai guru yang mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal diluar kepala dan tidak mau berubah dan mencoba hal-hal yang baru, termasuk dalam hal metode pembelajaran, dalam penggunaan media, system penilaian yang kurang dipahaminya, mengajar secara hapalan dan tanpa mempersiapkan perencanaan yang baik dan belum aktif di komunitas belajar (kombel).

Koondisi tersebut di atas menggambarkan bahwa kinerja guru di SMK Pusat Keunggulan di Sekolah yang peneliti amati belum terealisasi sebagaimana mestinya padahal disisi lain Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sekolah Menengah kejuruan (SMK) PK sudah berperan optimal baik sebagai leader, manajer dan motivator karena Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang penulis kunjungi tersebut sudah mampu lulus seleksi yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek). Tentunya dengan menjadi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Pusat Keunggulan tidak terlepas dari peran manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah dan kerjasama tim yang baik akan tetapi disisi lain hasil wawancara peneliti salah satu Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Pusat Keunggulan yang peneliti wawancarai mengatakan bahwa “masih terdapat kinerja guru yang belum maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan”.

Dengan Permasalahan yang diuraikan tersebut di atas menggambarkan manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah dan kerjasama tim sudah berjalan dengan baik, baik itu dalam memotivasi guru-guru untuk melakukan tugasnya dan motivasi sorang guru dalam melakukan kinerjanya dengan baik tentunya tidak terlepas dari bagaimana seorang kepala sekolah membuat perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan/pengawasan bawahannya sehingga pada akhirnya bermuara terhadap kinerja guru, karena bagaimanapun bahwa Kemampuan seorang Kepala Sekolah dalam melakukan manajemen kepemimpinannya akan akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya yaitu guru.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam kembali mengenai ***“Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi”***,

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat keunggulan di Provinsi Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kerja sama tim terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi?
4. Apakah terdapat pengaruh kerjasama tim melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah, terjasama Tim terhadap motivasi dan kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan:

1. Pengaruh langsung manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi
2. Pengaruh manajemen kepemimpinan Kepala sekolah melalui Motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi
3. Pengaruh langsung kerja sama tim terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi
4. Pengaruh Kerja sama tim melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi
5. Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan Provinsi Jambi

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini yaitu, manfaat teoritis dan manfaat praktis.

#### 1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini dapat menambah kajian ilmiah dan temuan ilmiah tentang manajemen kepemimpinan kepala sekolah, kerjasama tim, motivasi dan kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan khususnya di Provinsi Jambi.

#### 2. Manfaat Praktis

Bagi SMK Pusat Keunggulan yang diteliti dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam peningkatan manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah, kerjasama tim, motivasi kerja dan kinerja guru serta mengimbaskan pada SMK lain yang berada disekitarnya.

### **1.4 Batasan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah penelitian yaitu hanya pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi yang terakreditasi B yang berstatus Negeri yaitu 14 SMK Negeri yang letaknya tersebar di berbagai wilayah dalam Provinsi Jambi yaitu di Kota Jambi dan Sungai Penuh. Kabupaten Muaro Jambi, Bungo, Tebo, Sarolangun, dan Merangin. Mengingat keterbatasan waktu dan biaya maka dalam penelitian ini hanya akan mengkaji faktor yang memengaruhi kinerja guru pada SMK Pusat Keunggulan di Provinsi Jambi di antaranya:

1. Manajemen kepemimpinan Kepala Sekolah dalam penelitian ini dilihat dari empat indikator yaitu; perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.
2. Kerjasama tim yang di maksud dalam penelitian ini adalah dilihat dari dua indikator yaitu; tanggung jawab dan komitmen/kontribusi
3. Motivasi kerja dalam penelitian ini dilihat dari dua indikator yaitu: motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.
4. Kinerja Guru dalam penelitian ini menggunakan lima indikator yaitu; kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja dan komunikasi.

### **1.5 Defenisi Konsep**

1. Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah Keterampilan untuk seorang pemimpin dalam merencanakan, mengorganisasikan dan mengontrol serta mengawasi dan mengatur organisasinya.
2. Kerjasama Tim adalah proses beberapa orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama.
3. Motivasi Kerja adalah dorongan atau keinginan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan atau berpikir dengan tujuan tertentu, baik sadar atau tidak sadar. Motivasi adalah dorongan guru dalam melakukan pekerjaan baik motivasi instrinsik maupun motivasi ekstrinsik.
4. Kinerja Guru adalah tingkat keberhasilan seseorang Guru secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas baik kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja dan komunikasi dalam bekerja.
5. SMK Pusat Keunggulan adalah merupakan program pengembangan SMK dengan kompetensi keahlian tertentu dalam peningkatan kualitas dan kinerja, yang diperkuat melalui kemitraan dan penyalarsan dengan dunia usaha, dunia industri, dunia kerja, yang akhirnya menjadi SMK rujukan yang dapat berfungsi sebagai sekolah penggerak dan pusat peningkatan kualitas dan kinerja SMK lainnya. Selain itu, ada program pendampingan yang dirancang untuk membantu SMK PK dalam pencapaian output. Pelaksanaan pendampingan dilakukan oleh perguruan tinggi yang telah memenuhi kriteria. Untuk menjadi SMK PK melalui berbagai tahapan seleksi dan ditetapkan oleh keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.