

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) ialah contoh bagaimana pemerintah berupaya meningkatkan standar sumber daya manusianya. Pengembangan keterampilan, pembentukan karakter bangsa yang bermartabat, dan pemajuan peradaban bangsa merupakan tujuan utama pendidikan nasional, menurut Pasal 3 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional. Tujuan pendidikan ini adalah untuk memberdayakan peserta didik agar mencapai potensi terbesarnya dan tumbuh menjadi individu yang bertaqwa, berbudi luhur, cerdas, kreatif, mandiri yang dapat berfungsi dalam masyarakat yang demokratis dan akuntabel.

Guru merupakan salah satu komponen kunci dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, guru merupakan garda terdepan. Dalam lingkungan pendidikan, guru memikul tanggung jawab utama untuk mengawasi dan mengarahkan seluruh kegiatan pembelajaran serta membina pertumbuhan pengetahuan peserta didik.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah, sebagaimana dimaksud dalam Bab 1 Pasal 1 Ayat (1), menetapkan tanggung jawab pendidik yang ditunjuk untuk memimpin sekolah. kepala sekolah lembaga pendidikan, seperti taman kanak-kanak, taman kanak-kanak luar biasa, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah luar biasa, sekolah menengah atas, dan sekolah menengah kejuruan; atau sekolah

Indonesia di luar negeri. Dalam konteks seperti ini, seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu meningkatkan kompetensi pengajar (guru) dan staf lain yang bekerja padanya guna meningkatkan kualitas pendidikan di instansi yang dipimpinnya. Dalam upaya meningkatkan standar pendidikan formal, guru mempunyai peranan yang sangat penting. Oleh karena itu, dalam rangka pengembangan pendidikan, guru harus mempunyai kompetensi-kompetensi yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran (Nurman et al., 2018).

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses yang berfokus pada pengaruh sosial terhadap individu dan kelompok, yang mengarah pada terstruktur dan interaksi dalam konteks organisasi, seperti yang dijelaskan oleh (Yukl, 2015; Gunawan & Benty, 2017). Prinsip yang serupa berlaku dalam lingkup pendidikan, di mana peran seorang pemimpin terfokus pada kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan yang ia pimpin.

Khususnya dalam lingkungan pendidikan, kemampuan kepala sekolah untuk melaksanakan tugasnya secara efektif memerlukan kesadaran menyeluruh terhadap gaya kepemimpinan yang berbeda. Setiap posisi kepemimpinan harus dilengkapi dengan kompetensi kepemimpinan yang sesuai. Untuk memastikan bahwa anggota organisasi yang dipimpinnya memahami tugas-tugas yang diemban, seorang pemimpin harus mampu untuk membimbing dan memengaruhi perilaku individu lain dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Gaya kepemimpinan yang disebut sebagai kepemimpinan partisipatif memungkinkan bawahan untuk ikut serta dalam proses penentuan keputusan. Pemimpin tidak hanya memberi kesempatan kepada anggota untuk mengambil inisiatif, tetapi juga memberikan bantuan dalam mengeksekusi tanggung jawaban

mereka jika itu memiliki dampak pada kelompok, atau jika kelompok dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan (Basri, 2014). Menurut (Yukl, 2015) menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif membawa sejumlah keuntungan, walaupun keuntungan tersebut dapat bervariasi tergantung pada siapa partisipannya, sumber daya yang tersedia, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi pengambilan keputusan. Terdapat empat manfaat potensial yang dihasilkan, yaitu: peningkatan kualitas keputusan oleh partisipan, peningkatan kepuasan partisipan, peningkatan kepuasan terhadap proses pengambilan keputusan, serta peningkatan kemampuan dalam membuat dan pengambilan keputusan.

Menurut Gary Yukl dalam Pujianto (2018) hal ini menunjukkan bagaimana pengikut kepemimpinan partisipatif yang efektif menjadi lebih optimis, percaya diri, dan berkomitmen terhadap tujuan dan misi organisasi. Mendelegasikan, mencapai konsensus, berkonsultasi, dan otoriter semuanya identik dengan kepemimpinan partisipatif. Seorang pemimpin yang menggunakan model kepemimpinan partisipatif ini biasanya melibatkan bawahan dan secara aktif terlibat dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti pendidik, siswa, dan anggota masyarakat (Andayani et al., 2022).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, khususnya Bab III Pasal 7, mengamanatkan bahwa profesi guru merupakan suatu bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan asas-asas sebagai berikut, menunjukkan betapa pentingnya peran guru sebagai guru profesional.: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (b) didedikasikan untuk meningkatkan taraf moralitas, agama, ketakwaan, dan pendidikan (c) memiliki latar belakang pendidikan dan kredensial yang relevan

dengan bidang penugasannya ; (d) memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam bidang penugasannya ; (e) bertugas melaksanakan kewajiban profesional; (f) dapatkan uang yang didasarkan pada seberapa baik Anda bekerja. (g) memiliki kesempatan untuk terus berkembang secara profesional melalui pembelajaran seumur hidup; (h) mendapat jaminan perlindungan hukum dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga profesional (i) mempunyai perkumpulan profesi yang mempunyai kewenangan mengendalikan permasalahan mengenai kewajiban guru dalam kapasitasnya sebagai pendidik.

Rasmita (2019) menjelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tersebut dirinci kompetensi inti guru dan kompetensi guru dalam mata pelajaran. (Iskandar, 2018) mengemukakan kompetensi profesional guru mencakup kemampuan dalam hal yaitu: (1) Mengerti dan dapat menerapkan landasan pendidikan baik filosofis, psikologis, dan sebagainya; (2) Mengerti dan menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan perilaku peserta didik; (3) Mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya; (4) Mengerti dan dapat menerapkan metode mengajar yang sesuai; (5) Mampu menggunakan berbagai alat pelajaran dan media serta fasilitas belajar lain; (6) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pengajaran; (7) Mampu melaksanakan evaluasi belajar dan; (8) Mampu menumbuhkan motivasi peserta didik.

Guru yang berkompeten ialah guru yang dipandang profesional dan guru yang berkompeten mempunyai kemampuan sesuai dengan tugas dan kewajiban

guru dalam bekerja, sehingga memerlukan kompetensi profesional. Penguasaan guru terhadap materi pelajaran dan kemampuan mengkomunikasikannya dengan jelas merupakan komponen utama dari kompetensi profesional tersebut. Jika seorang guru ahli dalam materi pelajaran di bidang yang diajarkannya, maka ia akan lebih percaya diri berbicara di depan kelas. Guru yang memiliki pemahaman yang kuat terhadap materi akan terinspirasi untuk bekerja melebihi harapan dan berperilaku profesional. Seorang guru yang dapat melaksanakan pengajaran secara efektif dan efisien dianggap seorang profesional.

Menurut Kusnadi, D., Tahmir, S., & Minggu, I. (2014) guru profesional adalah pendidik berkualifikasi yang tanggung jawab utamanya dalam pendidikan formal adalah mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa. Apabila guru mempunyai gelar profesional tertentu yang ditunjukkan dengan dedikasinya terhadap kompetensi, kemahiran, ketrampilan, atau keterampilan yang berpegang pada norma etika atau standar mutu tertentu, maka tanggung jawab utama tersebut akan berhasil.

Hubungan seorang guru dengan pekerjaan yang dilakukannya secara sadar sebagai seorang pendidik/guru tercermin dalam komitmen kerjanya sendiri, yang dapat menimbulkan tugas-tugas yang dapat mengarahkan dan mengarahkan tindakan instruksional. Di lingkungan sekolah, tingkat komitmen kerja yang kuat dari guru sangatlah penting karena hal tersebut akan berdampak pada lingkungan kerja profesional. Tidak mungkin membicarakan komitmen kerja guru tanpa menyebut kata loyalitas, yang seringkali muncul setelah kata komitmen (Muslimin et al., 2019). Sejalan dengan pendapat (Leha et al., 2022) komitmen kerja seorang guru adalah tentang bagaimana mereka berhubungan

dengan tugas yang mereka lakukan dalam perannya sebagai pendidik/guru dan dapat mengarah pada pengembangan tugas yang mendukung dan mengarahkan kegiatan pembelajaran. Komitmen kerja di kalangan guru tidak dapat dipisahkan dari konsep loyalitas yang sering digunakan setelah kata komitmen. Tingkat keterampilan, profesionalisme, dan komitmen seorang guru terhadap profesi yang digelutinya merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan keberhasilannya dalam bekerja.

Keterlibatan dan komitmen kerja seorang guru terhadap sekolah tempat mereka bekerja menentukan seberapa besar komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka di sana. Komitmen kerja guru berasal dari rutinitas kesehariannya yang penuh pengabdian dan akuntabel di sekolah. ketika pemimpin memberikan tugas. Ketika seorang guru menunjukkan komitmen kerja organisasi yang tinggi, keberhasilan sekolah akan berdampak positif (Nasution, 2019).

Sementara itu Robbins & Judge (2013) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai sejauh mana seseorang menerima penghargaan atas upayanya, mengambil peran aktif di dalamnya, dan percaya bahwa pencapaiannya sangat penting bagi harga dirinya. Pekerja dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi biasanya peduli dengan pekerjaan yang mereka lakukan, berpartisipasi aktif, dan berusaha untuk memahami (mengidentifikasi) setiap tugas yang diberikan kepadanya sebaik mungkin sesuai dengan keahliannya. Robbins & Judge menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang menunjukkan seorang karyawan terlibat dalam pekerjaan, antara lain: mengutamakan pekerjaannya; berpartisipasi aktif dalam pekerjaan mereka; dan menganggap pekerjaan mereka penting bagi harga diri mereka.

Kenyataannya, banyak guru yang kesulitan memenuhi tuntutan profesinya, dan tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik (secara ilmiah). Guru selalu menyalahkan pihak lain, seperti orang tua, lingkungan, dan sebagainya, ketika kualitas proses dan hasil pendidikan rendah. Hal ini berpengaruh pada komitmen seorang guru (Nasution, 2019).

Sejalan dengan pernyataan tersebut berdasarkan hasil observasi atau pengamatan awal di SMK Negeri 1 Kota Jambi dan SMK Negeri 2 Kota Jambi terdapat sejumlah 241 guru. Hasil pengamatan ini menunjukkan beberapa permasalahan atau fenomena yang ditemukan selama observasi lapangan, yaitu: (1) Partisipasi kepala sekolah masih kurang dalam hal komunikasi dengan guru.; (2) Masih terdapat minimnya partisipasi guru dalam organisasi sekolah. Hal ini ditunjukkan dengan terdapat beberapa guru yang belum sepenuhnya terlibat dalam kegiatan sekolah seperti rapat guru.; (3) Masih terdapat kekurangan dalam hal kedisiplinan yang bisa terlihat pada sejumlah guru dalam menjalankan tugas mengajar mereka, di mana sebagian dari guru datang terlambat ke sekolah ataupun saat pelaksanaan pembelajaran, serta masih terdapat beberapa guru yang masuk dan keluar kelas tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.; (4) Masih terdapatnya beberapa guru mengajar di luar bidang keahliannya.; (5) Masih terdapat beberapa guru kurang mempersiapkan perangkat pengajaran dengan lengkap seperti kisi-kisi soal, rencana pelaksanaan pembelajaran harian, serta program pengayaan dan remedial.; (6) Masih terdapat guru yang kurang berkomitmen dalam kerja dan tugasnya.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di lapangan dan didukung oleh penelitian terdahulu, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengkaji "Pengaruh

Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah, Kompetensi Profesional Dan Keterlibatan Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru (Studi Kasus Di SMK Negeri Kota Jambi)".

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari konteks latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Partisipasi kepala sekolah masih kurang dalam hal komunikasi dengan guru.
2. Masih terdapat minimnya partisipasi guru dalam organisasi sekolah.
3. Masih terdapat kekurangan dalam hal kedisiplinan.
4. Masih terdapatnya kemampuan guru yang tidak sesuai standar kompetensi.
5. Beberapa guru kurang mempersiapkan perangkat pengajaran dengan lengkap seperti kisi-kisi soal, rencana pelaksanaan pembelajaran harian, serta program pengayaan dan remedial.
6. Masih terdapat guru yang kurang berkomitmen dalam kerja dan tugasnya.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah diberikan sebelumnya mengenai latar belakang dan identifikasi masalah penelitian, maka penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, kompetensi profesional dan keterlibatan kerja guru terhadap komitmen kerja guru. Fokus ini sejalan dengan indikator dan kriteria yang telah dijelaskan sebelumnya. Maka dari itu, untuk memperjelas tujuan dan objek penelitian,

pembatasan masalah ini hanya mengkaji pada pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, kompetensi profesional dan keterlibatan kerja guru terhadap komitmen kerja guru. Oleh karena itu, batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Peneliti hanya berfokus membahas permasalahan tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, kompetensi profesional dan keterlibatan kerja guru terhadap komitmen kerja guru (studi kasus di SMK Negeri Kota Jambi).
2. Lokasi penelitian dilakukan di SMK Negeri Kota Jambi, meliputi: SMK 1 Negeri Kota Jambi dan SMK 2 Negeri Kota Jambi.
3. Sampel dalam penelitian ini yaitu guru yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan non PNS (Pegawai Negeri Sipil).

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Peneliti mengidentifikasi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap komitmen kerja guru?
3. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja guru terhadap komitmen kerja guru?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, kompetensi profesional dan keterlibatan kerja guru terhadap komitmen kerja guru?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru.
2. Untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru terhadap komitmen kerja guru.
3. Untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh keterlibatan kerja guru terhadap komitmen kerja guru.
4. Untuk mengkaji dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, kompetensi profesional dan keterlibatan kerja guru terhadap komitmen kerja guru.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini akan memberikan kontribusi yang berharga dalam mengembangkan pemahaman di bidang pendidikan, terutama sehubungan dengan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, kompetensi profesional, keterlibatan kerja guru dan komitmen kerja guru. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi referensi yang bermanfaat dan menjadi dasar perbandingan untuk penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji topik seputar gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, kompetensi profesional dan keterlibatan kerja guru terhadap komitmen kerja guru.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Terhadap Universitas. Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi Universitas Jambi, terutama program studi Administrasi Pendidikan, dengan menambahkan koleksi pustaka yang bermanfaat untuk peneliti selanjutnya.
2. Terhadap lingkungan sekolah terutama SMK 1 Negeri Kota Jambi dan SMK Negeri 2 Kota Jambi. Penelitian ini diharapkan dapat membantu kepala sekolah dengan meningkatkan kompetensi profesional, keterlibatan kerja dan komitmen kerja guru dalam konteks pengajaran di kelas dan di sekolah.
3. Terhadap guru. Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi guru dalam upaya mengembangkan kompetensi sebagai pendidik, sehingga dapat meningkatkan kompetensi profesional, keterlibatan kerja dan komitmen kerja yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di masa depan.

Terhadap peneliti, sebagai upaya untuk memperluas pemahaman dan pengetahuan terkait dengan topik penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah, kompetensi profesional dan keterlibatan kerja guru terhadap komitmen kerja guru (studi kasus di SMK Negeri Kota Jambi).