

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan aset penting bagi masa depan suatu bangsa. Bangsa yang maju karena masyarakatnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan tentunya diperoleh dari hasil pendidikan. Pendidikan memberikan kita banyak pengetahuan tentang berbagai hal dan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu karena pendidikan sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa. Masalah pendidikan merupakan masalah penting dalam kehidupan keluarga, bangsa dan negara. Maju mundurnya suatu bangsa atau negara sebagian besar ditentukan oleh pendidikan.

Menurut Zamroni dalam Widiyarti dan Suranto (2019:3), mutu pendidikan adalah hasil penilaian terhadap proses pendidikan termasuk kualitas belajar mengajar yang merupakan produk dari sistem pendidikan. Mutu meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan, mencakup produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan merupakan kondisi yang selalu berubah. Masalah tentang mutu pendidikan di Negara kita sejak Indonesia merdeka hingga kini pada era globalisasi masih belum terselesaikan. Salah satu masalah yang dihadapi adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan, khususnya pendidikan menengah.

Pemerintah Indonesia, dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya, tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukung, termasuk memberlakukan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005

tentang guru dan dosen. Dalam penjelasan umum tentang Undang-Undang No.14

Tahun 2005 tertulis :

“Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial”.

Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Selanjutnya, Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia

berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Guru berperan dalam proses belajar mengajar bagi peserta didiknya dan menjadi kunci keberhasilan

peningkatan mutu pendidikan. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa.

Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Pendidikan dan latihan, peningkatan kompetensi guru melalui uji sertifikasi, perbaikan prasarana dan sarana pendidikan, pengadaan buku referensi pendidikan telah berjalan dengan baik. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak.

Guru harus benar-benar kompeten di bidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100 % dianggap sudah berhasil dan akan memperoleh kepercayaan masyarakat. Keberhasilan siswa dalam suatu ujian merupakan cerminan kinerja guru. Seperti di SMA Negeri 1 Fatuleu yang terletak di Jalan Timor Raya Km. 39 Oelmasi Kabupaten Kupang, berikut dapat kita lihat hasil rata-rata nilai Ujian Nasional (UN) dan persentase kelulusan dalam empat tahun terakhir.

Tabel 1.1.
Rata-Rata Nilai Ujian Nasional dan Kelulusan Jurusan IPA

No	Mata Pelajaran	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
1	B. Indonesia	58,50	56,03	63,25	66,22
2	B Inggris	46,35	57,71	48,82	38,61
3	Matematika	39,01	37,63	31,54	28,30
4	Fisika	50,39	37,31	32,16	38,39
5	Kimia	50,64	50,16	47,23	38,66
6	Biologi	69,75	60,37	32,43	43,03
Rata-rata		52,44	49,56	42,57	42,20
% Lulusan		100%	100%	100%	100%

Sumber : Dokumen TU SMA Negeri 1 Fatuleu

Tabel 1.2.
Rata-Rata Nilai Ujian Nasional dan Kelulusan Jurusan IPS

No	Mata Pelajaran	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
1	B. Indonesia	51,82	44,99	43,64	45,62
2	B Inggris	47,15	53,90	52,56	50,23
3	Matematika	44,40	53,66	52,24	50,22
4	Ekonomi	47,86	45,89	46,76	47,72
5	Sosiologi	62,81	61,42	58,65	56,64
6	Geografi	47,82	53,90	50,35	52,38
Rata-rata		50,32	52,29	52,70	50,46
% Lulusan		100%	100%	100%	100%

Sumber : Dokumen TU SMA Negeri 1 Fatuleu

Tabel 1.3.
Rata-Rata Nilai Ujian Nasional dan Kelulusan Jurusan Bahasa

No	Mata Pelajaran	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
1	B. Indonesia	27,89	38,19	36,43	37,23
2	B Inggris	31,00	53,44	52,45	55,16
3	Matematika	54,80	61,17	62,32	60,12
4	Sastra	40,72	46,25	48,26	50,68
5	Antropologi	51,95	54,85	53,16	60,13
6	Bahasa Jerman	73,16	39,50	40,26	43,28
Rata-rata		46,57	49,50	48,51	51,10
% Lulusan		100%	100%	100%	100%

Sumber : Dokumen TU SMA Negeri 1 Fatuleu

Pada Tabel 1.1 sampai 1.3 di atas, terlihat rata-rata nilai UN siswa tidak mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Mengapa demikian? Tentunya perlu ada penelitian untuk mengetahui faktor penyebabnya.

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Gito Sudarmo dalam Satrijo Budiwibowo dan Sudarmiani (2018:47) mengemukakan bahwa: “ kepemimpinan sebagai upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain agar melakukan kegiatan seperti apa yang diinginkan oleh pemimpin bersangkutan”. Menurut Mulyasa (2009:98) Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, *Leader*, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2002:10) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

Standar kompetensi kepala sekolah berdasarkan PERMENDIKNAS Nomor 13 Tahun 2007 terdiri atas lima, yaitu 1) Kompetensi Manajerial, (2) Kompetensi

Supervisi, (3) Kompetensi Kepribadian, (4) Kompetensi Kewirausahaan, (5) Kompetensi Sosial. Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif, memanfaatkan kemajuan teknologi informasi dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.

Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan.

Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Fatuleu dipandang sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Dugaan tersebut didukung oleh data jadwal

pembinaan/pengarahan dan supervisi yang dilaksanakan seperti yang terlihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.4
Kegiatan Pembinaan dan Supervisi Kepala Sekolah

No	Uraian Kegiatan	Waktu	Keterangan
1.	Rapat Pembagian Tugas Pokok dan Tugas Tambahan Guru	Setiap Awal Tahun Pelajaran	
2.	Rapat evaluasi program dan kegiatan KBM	Setiap bulan sekali	
3.	Pemeriksaan administrasi guru	Setiap awal semester	
4.	Supervisi kelas	Setiap semester	Sudah terjadwal untuk setiap guru
5.	Pembinaan siswa melalui upacara	Setiap hari senin	

Sumber : Dokumen Kurikulum SMA Negeri 1 Fatuleu

Jika dilihat dari Tabel jadwal pembinaan dan pengawasan di atas, kemajuan kinerja guru seharusnya meningkat lebih baik. Untuk mengetahui hal tersebut tentunya memerlukan penelitian yang lebih mendalam.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut.

Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Hal itu sesuai pendapat Nimran yang dikutip Ansory dan Indrasari (2018:261), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Artinya, ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian

kinerja/prestasi kerja. Pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi begitu pula sebaliknya.

Berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja guru SMA Negeri 1 Fatuleu dalam hubungannya dengan motivasi berprestasi pengembangan diri masih dalam kategori rendah. Hal ini dinilai dari rendahnya partisipasi guru dalam mengikuti kegiatan lomba, baik tingkat daerah maupun nasional, diantaranya lomba PTK, Karya Tulis Inovasi Pembelajaran, lomba guru berprestasi, dan jenis lomba lainnya yang diadakan, namun belum ada guru yang berpartisipasi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:94) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Selanjutnya, Hasibuan (2017:115) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

. Kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan persentase kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran.

Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana

yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Dalam kasus pada SMA Negeri 1 Fatuleu Kabupaten Kupang yang sedang berusaha mencapai status sekolah berprestasi masih banyak hal yang harus ditingkatkan, baik dari kinerja guru, kedisiplinan, motivasi kerja, sampai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Fakta menunjukkan tingkat kedisiplinan guru di SMA Negeri 1 Fatuleu masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari absensi (kehadiran/ketidakhadiran) dari guru. Tabel berikut ini adalah data ketidakhadiran guru SMA Negeri 1 Fatuleu dalam kurun waktu satu semester yang diambil pada semester ganjil tahun pelajaran 2019/2020.

Tabel 1.5
Persentase Ketidakhadiran Guru

No	Ket	Bulan						Rata-rata
		Juli	Agust	Sept	Okt	Nop	Des	
1	Hari kerja Efektif	18	22	26	26	26	16	
2	Jumlah guru tidak hadir	4,6%	5,21%	4,1%	7,89%	7,92%	5,57%	5,88%

Sumber : Dokumen TU SMA Negeri 1 Fatuleu.

Jika kita memperhatikan Tabel di atas, ketidakhadiran dalam setiap bulannya hanya di bawah 10 % sekilas tampaknya bukan masalah besar. Tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan kita saat ini, hal itu dapat membawa pengaruh buruk, siswa jadi terlantar karena gurunya absen. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku guru yang hadir di sekolah karena malas atau kurang tanggung jawab kadang tidak hadir di kelas. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapat ilmu secara optimal.

Selain teori dan permasalahan yang telah dibahas, untuk menunjang proses penelitian juga dibutuhkan *research gap*. Berikut adalah 2 (dua) penelitian mengenai kinerja pegawai, dengan hasil yang berbeda. Ngiode (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo” dan memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTsN Batudaa Kabupaten Gorontalo. Selanjutnya, Handayani (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo” dan memperoleh hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Wonosobo.

Sehubungan dengan uraian di atas, maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis membuat judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Fatuleu Kabupaten Kupang Dengan Disiplin Kerja Guru Sebagai Variabel *Intervening*”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMA Negeri 1 Fatuleu Kabupaten Kupang?

2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Fatuleu?
3. Apakah motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Fatuleu?
4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Fatuleu?
5. Apakah motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Fatuleu?
6. Apakah disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Fatuleu?
7. Apakah disiplin kerja guru memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Fatuleu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMA Negeri 1 Fatuleu Kabupaten Kupang.
2. Signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Fatuleu.
3. Signifikansi pengaruh motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru SMA Negeri 1 Fatuleu.
4. Signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Fatuleu.

5. Signifikansi pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Fatuleu.
6. Signifikansi pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Fatuleu.
7. Disiplin kerja guru sebagai mediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Fatuleu

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbanangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan aspek kinerja, motivasi, disiplin dan kepemimpinan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi para guru, praktisi pendidikan, dan pengambil kebijakan khususnya kebijakan yang berkenaan dengan upaya meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Fatuleu Kabupaten Kupang.