

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan salah satu yang tidak bisa dipisahkan dalam perkembangan suatu negara. Pendidikan adalah hal yang sangat penting bagi kesejahteraan hidup bangsa. Memiliki sebuah tujuan yang jelas untuk berkembang dan mencerdaskan kehidupan masyarakat bangsa, sehingga membentuk kepribadian masyarakat menjadi pribadi yang maju serta bertanggung jawab dalam perkembangan pendidikan bangsa. Pendidikan hal yang penting dalam perkembangan sebuah bangsa dan sebagai sumber daya manusia tenaga kependidikan. Guru adalah tenaga pengajar serta sumber daya manusia dalam memajukan keberhasilan di dunia pendidikan. Sebagai tenaga pendidik guru menjadikan penentu untuk layak mengajar di dalam sekolah. Guru perlu meningkatkan sebuah kinerja agar ketika melaksanakan tugas-tugas bisa memberikan suatu prestasi untuk kelembagaan sekolah. Kinerja guru akan memiliki dampak baik bagi kemajuan peserta didiknya di masa yang akan datang.

Kinerja guru merupakan kemampuan dengan didasarkan oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi yang menghasilkan sebuah kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan untuk memperoleh target atau sasaran yang telah disepakati bersama (Samhana et al., 2020). Kinerja juga dapat diukur dengan beberapa macam

yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kesetiaan kerja, kemampuan kerja dan hasil yang dicapai. Kinerja merupakan hasil sebuah kerja secara kualitas dan kuantitas untuk memenuhi tugas yang telah diberikan (Sari, 2021). Artinya, kinerja seorang guru bisa mendobrak kualitas dan perkembangan pendidikan, dalam mempraktekan di lapangan tergantung dari segi faktor yang menghambatnya dan saling berkaitan.

Dalam suatu lembaga pendidikan memerlukan sosok kepemimpinan yang profesional supaya bisa mengendalikan dan mengelola lembaga pendidikan dengan baik serta pandai mengaitkan bawahannya dalam menyelesaikan segala tugas sehingga menciptakan kinerja yang efisien dan efektif, dengan pemimpin yang tidak asal-asalan dalam menyuruh tetapi sanggup menginspirasi serta memberdayakannya, sehingga dibutuhkan kepemimpinan yang dapat menginspirasi serta memberikan pengaruh yang signifikan untuk sebuah lembaga atau organisasi agar dapat terus tumbuh.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja guru. Sebuah lembaga atau organisasi dengan memiliki suatu sistem kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik akan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan lembaga atau organisasi dalam hal kinerja. Sikap seorang pemimpin merupakan bentuk mencegah kinerja guru yang buruk, sehingga kinerja sebuah lembaga atau organisasi dapat menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya.

Gaya kepemimpinan menjadikan sebuah daya tarik tersendiri karena berhasil atau tidaknya suatu lembaga dapat ditentukan adanya kepemimpinan yang baik pula. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan diri seseorang agar dapat mempengaruhi orang lain dalam hubungan pekerjaan supaya dapat tercapainya sebuah tujuan kelembagaan (Sembiring & Marbun, 2021). Gaya kepemimpinan yang digunakan sekolah SMKS Mitra Industri MM2100 yaitu gaya kepemimpinan inovatif. Sekolah SMKS Mitra Industri MM2100 dengan giat mengusahakan untuk mewujudkan capaian-capaian yang sudah menjadi prioritas sekolah di segala bidang terkait dengan kebutuhan para siswa-siwi. Seperti target sekolah kepada siswa-siwi agar bisa mendapatkan kerja setelah lulus dari sekolah, meskipun tidak memenuhi target yang ditetapkan akan tetapi sekolah telah mengusahakan beberapa ratus orang bisa mendapatkan kerja setelah lulus dari sekolah melalui kerja sama antara sekolah dengan perusahaan. Namun gaya kepemimpinan ini memiliki beberapa kendala terhadap kinerja guru jadi menurun, disebabkan kepemimpinan kepala sekolah yang menganut gaya kepemimpinan refresif dimana pemimpin memberikan tekanan-tekanan kepada guru dalam bekerja, sehingga para guru merasa ketakutan lalu berdampak kepada kinerja guru yang tidak berkembang atau menurun.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja guru, disiplin kerja merupakan fungsi operasional dari sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan dalam kerja,

maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan guru. Disiplin kerja merupakan sikap tertib yang dilakukan seseorang jika bergabung dalam sebuah lembaga atau instansi dengan peraturan yang sudah ada serta patuh dalam menjalankannya (Bukit et al., 2019). Disiplin kerja sangat penting untuk dilakukan karena akan menghasilkan sebuah kinerja yang baik. Disiplin kerja juga harus dilakukan oleh kepala sekolah beserta guru-gurunya. Jika lingkungan kerja memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka tidak menutup kemungkinan akan dapat tercapainya tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para pemimpin untuk bisa melihat kinerja para bawahannya supaya dapat mengubah perilaku buruk serta bisa meningkatkan seseorang dalam mentaati segala aturan lembaga atau instansi (Sari, 2021).

Kondisi kinerja guru di SMKS Mitra Industri MM2100 memiliki berbagai macam permasalahan yaitu kedisiplinan dan kinerja kerja guru merupakan sebuah permasalahan yang amat penting dan berhubungan dengan kualitas pendidikan, sehingga permasalahan tersebut menjadi perhatian pemerintah serta pihak-pihak sekolah. Permasalahan tersebut juga dapat dirasakan di SMKS Mitra Industri MM2100, berdasarkan hasil observasi peneliti mendapatkan informasi bahwa tingkat kedisiplinan guru SMKS Mitra Industri MM2100 masih menjadi permasalahan. Indikasinya adalah masih rendahnya disiplin guru dalam ketepatan waktu kehadiran di sekolah sehingga pembiasaan di pagi hari seperti biasa melaksanakan upacara apel pagi dengan siswa dan siswi tidak berjalan dengan baik.

Indikasi lainnya adalah masih rendahnya tingkat disiplin kehadiran tepat waktu guru ketika masuk kelas saat pembelajaran akan dimulai. Terlihat masih ada beberapa siswa yang keluar kelas ketika jam pelajaran sudah dimulai, menunjukkan bahwa belum hadirnya seorang guru untuk memberikan pembelajaran di kelas. Dapat diinformasikan bahwa disiplin guru dalam menyelesaikan pembelajaran di kelas juga masih rendah, indikasinya adalah masih terdapat guru yang keluar kelas ketika pembelajaran belum benar-benar selesai, akibatnya beberapa siswa atau siswi keluar masuk kelas sehingga pembelajaran terkadang terasa kurang kondusif. Sedangkan, indikasi masih cukup rendahnya kinerja guru SMKS Mitra Industri MM2100 dapat terlihat dari proses perencanaan program pembelajaran khususnya dalam kegiatan perancangan RPP yang masih belum maksimal dilakukan oleh masing-masing guru secara mandiri. Rendahnya kinerja guru SMKS Mitra Industri dapat terlihat dari kemampuan serta profesionalitas guru yang masih rendah seperti dalam kegiatan proses belajar mengajar. Salah satu contohnya masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan kemampuannya. Peneliti menyimpulkan bahwa pada SMKS Mitra Industri MM2100 masih mengalami permasalahan mengenai tingkat kemajuan perkembangan siswa-siswi, hal ini disebabkan oleh disiplin dan kinerja kerja guru pada SMKS Mitra Industri MM2100 masih cukup rendah.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di SMKS Mitra Industri MM2100 tentang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, diketahui bahwa sekolahan

telah menetapkan waktu masuk kerja dimulai dari jam 8 pagi sampai jam 3 sore dengan waktu istirahat yang diberikan selama 1 jam dari jam 12 siang sampai jam 1 siang. Tetapi terdapat beberapa guru yang masih datang terlambat masuk kerja dari waktu yang sudah ditentukan. Mengakibatkan kualitas kinerja guru jadi menurun. Berikut laporan absensi guru SMKS Mitra Industri MM2100 dapat dilihat pada tabel 1. 1

**Tabel 1. 1 Data Absensi Guru**

**SMKS Mitra Industri MM2100**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah sakit</b>	<b>Jumlah izin</b>	<b>Jumlah alpha</b>	<b>Jumlah cuti</b>	<b>Jumlah ketidakhadiran</b>	<b>Jumlah kehadiran</b>	<b>Total Guru</b>
2019	15	6	-	5	26	51	77
2020	11	5	-	-	16	61	77
2021	9	6	-	2	17	60	77
2022	10	-	-	7	17	60	77

Sumber: Bagian Tata Usaha SMKS Mitra Industri MM2100

Tabel 1. 1 dijelaskan bahwa absensi guru SMKS Mitra Industri MM2100 mengalami naik turun pada setiap tahunnya dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran guru. Penulis juga mendapatkan beberapa fakta bahwa guru tidak hanya terlambat masuk kerja, selain itu juga terdapat beberapa guru terlambat untuk masuk kelas dengan tepat waktu hal ini dibuktikan dari pernyataan siswa yang bernama antares bahwa ada guru yang masih datang terlambat ketika masuk kelas, yang mana melalaikan kepatuhan terhadap aturan kedisiplinan guru dalam proses belajar mengajar.

Keterlambatan guru dalam masuk kelas biasanya terjadi pada 15-30 menit pada jam pertama dengan berbagai alasan seperti macet atau ada urusan lain menyangkut kepentingan sekolah atau rapat guru. Penulis mendapatkan beberapa penyebab keterlambatan guru-guru SMKS Mitra Industri MM2100 yaitu disebabkan oleh kelelahan fisik atau sakit, mengurus kepentingan di luar sekolah ataupun di dalam sekolah, dan hambatan yang harus terpaksa untuk mengambil cuti seperti lahiran, dan berduka. Yang diakibatkan karena pemimpin terlalu memberikan tekanan dalam bekerja sehingga guru jadi merasa ketakutan ketika melakukan kesalahan, dan belum dapat membangun komunikasi yang baik kepada guru untuk lebih meningkatkan kinerja.

Penulis mendapatkan fakta tersebut yang menyebabkan kinerja kerja guru menurun yang berakibat pekerjaan guru menjadi kurang maksimal dan dapat dilihat dari target sekolah yang tidak tercapai. Menurunnya tingkat kedisiplinan guru mengakibatkan target yang tidak tercapai serta pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang terlalu memberikan tekanan dalam bekerja dan belum dapat membangun komunikasi yang baik kepada guru untuk lebih meningkatkan kinerja. Padahal, sudah diadakannya rapat evaluasi setiap 3 kali dalam sebulan agar guru tetap konsisten terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Berdasarkan fenomena tersebut yang menyebabkan kinerja kerja guru menurun yang berakibat pekerjaan menjadi keteteran dan hasil pekerjaan

menjadi kurang maksimal, sehingga dapat terlihat dari target sekolah yang tidak tercapai.

**Tabel 1.2 Data Target Siswa Mendapatkan Kerja**

**SMKS Mitra Industri MM2100**

Tahun	Siswa/i yang mendapatkan kerja	Siswa/i yang belum mendapatkan kerja	Target sekolah	Jumlah siswa per angkatan
2019	515	410	550	925
2020	433	354	550	787
2021	311	322	550	633
2022	289	255	550	544

Sumber: Bagian Tata Usaha SMKS Mitra Industri MM2100

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ulfa et al., 2019) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PD BKK brebes bahwa pada gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Mogot et al., 2019) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN cabang manado bahwa pada gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Sasue et al., 2021) bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendidikan kabupaten minahasa utara menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Muna & Isnowati, 2022) bahwa pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada PT LKM demak sejahtera) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta diperkuat dengan penelitian-penelitian terdahulu. Telah dijabarkan, maka penulis tertarik untuk mengetahui dan melakukan penelitian pada SMKS Mitra Industri MM2100 dengan judul. **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelesan terhadap latar belakang maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial mempengaruhi terhadap kinerja guru pada SMKS Mitra Industri MM2100?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial mempengaruhi terhadap kinerja guru pada SMKS Mitra Industri MM2100?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja guru pada SMKS Mitra Industri?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin diperoleh oleh penulis dari perumusan masalah yang telah dibuat yakni:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara parsial mempengaruhi terhadap kinerja guru pada SMKS Mitra Industri MM2100
2. Untuk mengetahui apakah kinerja guru di SMKS Mitra Industri MM2100 antara lain dipengaruhi oleh disiplin kerja
3. Untuk mengetahui apakah kinerja guru di SMKS Mitra Industri MM2100 dipengaruhi secara simultan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini dilakukan supaya dapat memberikan sumbangan pemikiran agar menjadi bahan masukan pengetahuan dan bahan kajian bagi para mahasiswa yang sedang mempelajari pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMKS Mitra Industri MM2100.
- b. Sebagai bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMKS Mitra Industri MM2100.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan mengenai pengembangan dan kemajuan kinerja guru dalam mengelola kedisiplinan kerja guru.
- b. Bagi guru, dapat menjadi lebih terarah dan teratur dalam disiplin kerja ketika melakukan kegiatan belajar mengajar di sekolah sehingga dapat tercapai tujuan pendidikan.
- c. Bagi kepala sekolah, dapat menjadikan sebagai acuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang baik untuk tenaga pendidik agar dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan baik dan teratur.

### **1.5 Sistematika Tugas Akhir**

untuk mengetahui isi dari masing-masing bab tugas akhir ini, maka akan disusun secara singkat dari bab 1 sampai bab 5, yang terdiri dari:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjelaskan fenomena permasalahan yang terjadi. Rumusan masalah yang berisi mengenai pernyataan keterkaitan dan memerlukan jawaban melalui penelitian. Tujuan dan manfaat penelitian memiliki beberapa hal yang harus dicapai pada latar belakang masalah dan rumusan masalah. Pada bagian terakhir bab 1 yaitu sistematika tugas akhir, diuraikan mengenai kesimpulan setiap bab di dalam skripsi.

## **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Bab ini mencakup telaah teori dan telaah hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Telaah pustaka mencakup kajian-kajian sebelumnya yang dikaitkan dengan permasalahan yang diteliti, dan perumusan hipotesis sebagai hasil akhir dari kajian teoritis dan empiris.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup penelitian yang akan digunakan peneliti yang terdiri atas desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional, definisi operasional variabel dan skala pengukuran, dan metode analisis data dan pengujian hipotesis.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mencakup tentang profil sekolah, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian yang dijabarkan secara singkat dan jelas.

## **BAB V PENUTUP**

Bagian ini mencakup tiga hal, yaitu kesimpulan, keterbatasan, dan saran.