

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Banyak negara mengakui bahwa pendidikan merupakan persoalan yang sangat sering terjadi, namun semuanya merasakan bahwa pendidikan merupakan tugas negara yang penting. “Dapat dirasakan sendiri bahwa kualitas pendidikan di Indonesia saat ini belum bisa dikatakan baik, masih banyak permasalahan yang terjadi dalam dunia pendidikan. Apalagi dengan adanya pandemi covid-19, dengan terpaksa pemerintah mengeluarkan kebijakan pembelajaran jarak jauh yang menyebabkan kualitas pendidikan di Indonesia makin menurun. Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia saat ini tentunya akan berdampak buruk bagi kehidupan bangsa sebab salah satu faktor majunya sebuah negara disebabkan oleh pendidikan yang maju” (Sahara, 2015)

“Salah satu yang menyebabkan kualitas pendidikan di Indonesia rendah adalah rendahnya kualitas guru. Hasil dari UKG atau Uji Kompetensi Guru dari tahun 2012 sampai 2015, sekitar 81% guru di Indonesia nilainya bahkan tidak mencapai nilai minimum. UKG sendiri merupakan salah satu evaluasi untuk mengukur kompetensi guru dan yang dinilai adalah penguasaan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kemampuan guru dalam menyiapkan strategi belajar untuk siswa dan mengelola kelas, pemahaman atas mata pelajaran yang diampu serta kemampuan guru dalam mengevaluasi pembelajaran” (Firdausi, 2021)

Guru adalah komponen yang sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. “Guru benar-benar di tuntutan untuk memiliki kinerja yang tinggi. Keberhasilan pendidikan sebagian besar di tentukan oleh kinerja

guru. Baik kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam di siplin tugas” (Sahara, 2015)

Di sekolah-sekolah masih banyak terlihat adanya masalah kinerja guru, seperti yang terjadi di sekolah BU menunjukkan kinerja guru belum optimal hal ini dapat dilihat: a) Pada aspek perencanaan pembelajaran, keterampilan guru dalam membuat perencanaan pembelajaran seperti silabus, RPP, prota, dan promes. b) Pada aspek pelaksanaan pembelajaran, pemahaman guru tentang strategi pembelajaran masih rendah. c) Pada aspek pelaksanaan evaluasi pembelajaran (evaluasi normative, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan).

Tabel 1.1 Target dan Pencapaian PMB (Penerimaan Murid Baru) 3 tahun terakhir Sekolah BU

Tahun Pelajaran	Target PMB	Pencapaian
2019-2020	120	105
2020-2021	120	103
2021-2022	115	92

Sumber administrasi Tata Usaha Sekolah BU

Dari tabel di atas dapat dilihat pendaftar ke Sekolah BU mengalami penurunan selama 3 tahun terakhir. Target yang telah ditentukan oleh sekolah tidak tercapai 100%. Penurunan jumlah siswa tersebut tentu disebabkan dari banyak faktor.

Faktor yang menyebabkan penurunan jumlah pendaftar ke Sekolah BU, dapat berasal dari dua faktor yaitu faktor internal sekolah maupun faktor eksternal sekolah. Jika dilihat dari faktor internal sekolah dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, kinerja karyawan, sarana prasarana,

lingkungan sekolah, budaya sekolah, kegiatan-kegiatan di sekolah dan kurikulum yang digunakan oleh sekolah.

Sedangkan faktor eksternal sekolah sesuai hasil wawancara saya dengan beberapa orang tua murid yang menyebabkan tidak tercapainya PMB di Sekolah BU dipengaruhi oleh beberapa faktor, meliputi tingkat kepercayaan, masyarakat terhadap Sekolah BU. Masyarakat lebih memilih menyekolahkan anaknya di sekolah negeri dan sekolah swasta yang lain. Agar Sekolah BU dapat bersaing dengan sekolah-sekolah yang lebih diminati oleh masyarakat maka kinerja guru Sekolah BU harus lebih ditingkatkan lagi.

Salah satu yang paling mudah diamati adalah kurangnya kedisiplinan guru dalam mengumpulkan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang mana merupakan senjata seorang guru dalam mengajar atau menyampaikan materi pelajaran kepada siswa.

Tabel 1.2 Daftar guru yang mengumpulkan RPP pada bulan Januari-Februari 2022

	10	11	12	13	14	17	18	19	20	21	24	25	26	27	28	31	1	2	3
Kelas 1a	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	-
Kelas 1b	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kelas 1c	-	-	✓	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓	-
Kelas 2a	✓	✓	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kelas 2b	✓	✓	-	✓	✓	-	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
Kelas 2c	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kelas 3a	-	✓	✓	-	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kelas 3b	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-
Kelas 3c	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kelas 4a	✓	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓
Kelas 4b	✓	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓
Kelas 4c	✓	✓	✓						✓	✓									✓
Kelas 5a	✓	✓	✓													✓			✓
Kelas 5b		✓		✓	✓			✓					✓						
Kelas 5c					✓	✓					✓					✓			✓
Kelas 5d						✓	✓												
Kelas 6a			✓	✓				✓	-			✓	✓		✓				
Kelas 6b					✓	✓			✓	-			✓					✓	✓
Kelas 6c	✓	✓			✓	✓								✓	✓				✓

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat kinerja guru di Sekolah BU dalam hal membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) masih kurang disiplin.

Dilihat dari dua tabel di atas yaitu tabel tentang tercapainya target PMB dan tabel daftar guru yang membuat RPP, menunjukkan adanya masalah yang di hadapi di Sekolah BU. Masalah-masalah tersebut diindikasikan berasal dari kinerja guru yang perlu ditingkatkan. Kinerja guru harus selalu ditingkatkan agar proses pembelajaran dapat berhasil dengan maksimal.

**Tabel 1.3**

**DAFTAR NILAI EVALUASI KINERJA INDIVIDU  
TK SD SMP BU  
TAHUN PELAJARAN 2020 – 2021**

NO	JABATAN	UNIT	PERIODE	SIKAP	HASIL	NILAI
1	Wakasek	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,8	2,86	4,66
2	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,8	2,76	4,56
3	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,75	2,66	4,41
4	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,71	2,56	4,27
5	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,69	2,76	4,45
6	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,69	2,66	4,35
7	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,69	2,46	4,15
8	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,68	2,46	4,14
9	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,66	2,15	3,81
10	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,65	2,46	4,11
11	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,65	2,35	4
12	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,63	2,51	4,14
13	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,63	2,4	4,03
14	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,6	2,37	3,97
15	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,58	2,2	3,78
16	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,58	2,15	3,73
17	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,56	2	3,56
18	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,55	2,6	4,15

19	Kepala Sekolah	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,55	1,94	3,49
20	Kepala Sekolah	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,54	1,97	3,51
21	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,53	2,3	3,83
22	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,53	2,21	3,74
23	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,51	2,46	3,97
24	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,5	2,5	4
25	WakaSek	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,49	2,52	4,01
26	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,45	2,54	3,99
27	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,44	2,35	3,79
28	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,44	2,34	3,78
29	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,43	2,01	3,44
30	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,41	2,52	3,93
31	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,41	2,35	3,76
32	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,41	2,35	3,76
33	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,4	2,34	3,74
34	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,4	2,29	3,69
35	Guru	SMP BU	Juli 2020-Juni 2021	1,39	2,37	3,76
36	Kepala Sekolah	TK BU	Juli 2020-Juni 2021	1,39	2,34	3,73
37	Waksek	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,38	2,54	3,92
38	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,38	2,54	3,92
39	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,38	2,41	3,79
40	Guru	TK BU	Juli 2020-Juni 2021	1,38	2,4	3,78
41	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,35	2,76	4,11
42	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,35	2,76	4,11
43	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,35	2,46	3,81
44	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,35	2,41	3,76
45	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,35	2,41	3,76
46	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,35	2,21	3,56
47	Guru	TK BU	Juli 2020-Juni 2021	1,31	2,3	3,61
48	Guru	TK BU	Juli 2020-Juni 2021	1,23	2,4	3,63
49	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,31	2,3	3,61
50	Guru	SD BU	Juli 2020-Juni 2021	1,23	2,4	3,63

“Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya”. Umar

(2018) “menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya menegenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”. Upaya saling memahami menjadi penting yaitu bagaimana sekolah memahami kebutuhan, keinginan dan harapan para guru, serta bagaimana guru memahami tujuan bersama antara dirinya dengan sekolah. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru menurut (Abror1, 2020), Ghodang (2015), dan Priyanto dan Dharmadewi (2021) juga mengatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru artinya tingginya tingkat kepuasan kerja seorang guru maka akan memicu meningkatnya kinerja guru di tempat mereka bekerja. Dimana guru merupakan aset penting lembaga pendidikan untuk itu perlunya mempertahankan tingkat kepuasan kerja untuk menjaga kualitas kinerja karna Semakin tinggi indikator kepuasan kerja guru, maka semakin dapat memberikan banyak dampak baik terhadap kinerja, serta produktivitas sekolah untuk kedepannya.

Hidayat & Lektio (2017)kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Elemen dan faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi, keseimbangan kehidupan kerja kondisi kerja, dihormati dan diakui, keamanan kerja, dan pertumbuhan karir. Secara teori salah satu faktor kunci yang akan mempengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Salah satu yang kontemporer gaya kepemimpinan yang menjanjikan untuk kinerja sekolah yang efektif serta meningkatkan kinerja guru adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Hasil penelitian yang dilakukan Kholil (2021) yang mengklaim bahwa kepala sekolah sering menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dalam mengelola sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini karena kepemimpinan yang demokratis bersifat bebas dan melindungi seluruh

bawahan sekolah, khususnya guru, dalam meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan yang dapat ditunjukkan dalam cara seseorang memimpin bawahannya merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektivitas guru. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maryani, K. (2020). menunjukkan hasil yang sama yaitu gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal penelitian yang sama yang di lakukan oleh Nadarasa (2014) dan Wahyudi (2019).

Hasil penelitian pada beberapa sekolah di Indonesia mengenai hubungan kepemimpinan demokratis dengan kinerja guru ternyata memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja guru (Siburian, 2018). Namun demikian, penelitian Khosiah dan Maryani (2020) pada beberapa sekolah dengan variabel kepemimpinan demokratis dan kinerja guru menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru, akan tetapi penelitian ini tidak mengaitkan kepemimpinan demokratis dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja guru. Penelitian tersebut membahas kepemimpinan demokratis, disiplin kerja, kinerja guru dan hasilnya menunjukkan kepemimpinan demokratis memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru dan juga disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru namun penelitian tersebut tidak mengaitkan motivasi kerja dan kepuasan kerja

Di sisi lain, Batiolona (2021) menemukan bahwa faktor-faktor organisasi yang lebih baik yang mendukung untuk meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan elemen penting yang menggerakkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. “Memiliki motivasi akan mendorong seseorang aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang guru yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Kehadiran motivasi akan merangsang guru untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal”. Namun, penelitian ini tidak ada hubungannya dengan variabel kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja. Riset sebelumnya yang

dilakukan oleh Nadarasa & Thuraisingam (2014), Nellitawati (2020) tentang kepemimpinan demokratis dan kepuasan kerja hasilnya menemukan bahwa kepemimpinan demokratis dapat mempengaruhi kinerja guru dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja guru akan tetapi penelitian ini tidak dilakukan di sekolah Yayasan Katolik.

Penelitian terdahulu tentang kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, kinerja guru dan kepuasan kerja sudah sering dilakukan, namun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah belum banyak penelitian yang menggunakan variabel kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, kinerja guru dan kepuasan kerja secara bersamaan dalam satu penelitian dan dilakukan di sekolah yayasan pendidikan Katolik dan masih jarang diteliti selama dua tahun terakhir.

Berdasarkan pengalaman peneliti selama bekerja di Sekolah BU, kurang lebih 14 tahun, Kinerja guru di sekolah BU masih sangat perlu ditingkatkan khususnya dalam hal mempersiapkan administrasi guru salah satunya RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), sesuai data yang didapatkan peneliti dari kepala sekolah tentang guru yang mengumpulkan RPP dari bulan Januari sampai Februari, masih banyak guru yang tidak mengumpulkan RPP secara rutin setiap harinya. Berdasarkan kesenjangan penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan penjelasan dan pemahaman tentang pengaruh kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di sekolah BU.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah BU?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah BU?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah BU?

4. Apakah gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama dengan kinerja guru di sekolah BU?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru di sekolah BU.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah BU.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di sekolah BU
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama dengan kinerja guru di sekolah BU?

### 1.4 Sistematika Penulisan

#### Bab I Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah dan sistematika penelitian.

#### Bab II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini diuraikan tinjauan pustaka, teori variabel, kerangka konseptual dan penelitian terdahulu

#### Bab III Metode Penelitian

Pada Bab ini akan diuraikan jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan tehnik analisis data sistematika

penelitian yang meliputi: Jenis penelitian, sumber data, pembuatan kuesioner, pengumpulan data dan analisis data.

**Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini diuraikan gambaran umum objek penelitian, analisis deskriptif, uji kualitas data, uji hipotesis dan pembahasan

**Bab V Penutup**

Pada bab ini diuraikan simpulan, implikasi manajerial, implikasi praktis

