

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sesuai dengan misi Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tahun 2020 yaitu, mewujudkan pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi, merata dan berkelanjutan, didukung oleh infrastruktur dan teknologi, mewujudkan pelestarian dan pemajuan kebudayaan serta pengembangan bahasa dan sastra dan mengoptimalkan peran serta seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan pendidikan dan kebudayaan. Sasaran Strategis Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 2020-2024 adalah: *Pertama*, meningkatnya pemerataan layanan pendidikan bermutu diseluruh jenjang. *Kedua*, meningkatnya kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan diseluruh jenjang. *Ketiga*, menguatnya karakter peserta didik. *Keempat*, meningkatnya pemajuan dan pelestarian bahasa dan kebudayaan. *Kelima*, menguatnya tata kelola pendidikan dan kebudayaan yang partisipatif, transparan dan akuntabel.

Untuk mencapai misi dan rencana strategis tersebut Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat bertanggung jawab mempersiapkan Guru yang memiliki kinerja yang berkualitas dan mampu memberikan proses pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang telah ditentukan. Kecamatan Bonjol dan Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman memiliki empat Sekolah Menengah Atas yang bertanggung jawab untuk mewujudkan misi dari Dinas Pendidikan tersebut. Sehingga seluruh pimpinan Sekolah Menengah Atas yang ada di Kecamatan Bonjol dan Kecamatan

Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman harus menghasilkan Guru-guru yang memiliki kinerja yang berkualitas tinggi dan mampu mewujudkan pelestarian budaya dan bahasa terhadap siswa diberbagai Sekolah Menengah Atas Kecamatan Bonjol dan Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Tika, 2005). Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta dan kinerja juga sebagai fungsi dari motivasi, kecakapan dan peran persepsi. Kinerja menjadi faktor penting yang berpengaruh dalam pengelolaan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan dari organisasi, suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan tanpa adanya dukungan kinerja yang baik dan efektif (Indrasari, 2018)

Berdasarkan sasaran kerja pegawai di Sekolah Menengah Atas Kabupaten Pasaman, banyaknya guru yang memiliki kinerja dibawah sasaran kerja yang ditetapkan, sasaran kerja yang diperoleh sebagian guru Sekolah Menengah Atas Kabupaten Pasaman adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Guru

No	Nama	Nilai SKP (2018)	Nilai SKP (2019)
1	Dra. Sri Wahyuni	-	85.74
2	Endri Joni S.Pd	-	86.45
3	Dediana S.pd	-	88.24
4	Yeni Novrita S.Pd	-	85.44
5	Nadra S.Kom	85.88	-
6	Yulmardina S.Pd	-	86.40
7	Hariza Fitra S.Pdi	-	-
8	Dra. Adri Yenti	84.65	-
9	Dwi Rina Febriyanti S.Pd, M	81.67	-
10	Depsidayetti S.Pd	83.30	-
11	Deni Wardeni S.Pd	-	-
12	Tri Yani S.S	84.66	-
13	Asnil S.Pd	-	73.11
14	Wita Siska Moza S.Kom	84.16	-
15	Syafwan	-	85.61

Berdasarkan pada tabel sasaran kerja pegawai (SKP) Guru Sekolah Menengah Atas Kabupaten Pasaman, terlihat ada 9 orang yang tidak memiliki nilai (SKP) pada tahun 2018, kemudian ada 8 orang pada tahun 2019 yang tidak memiliki nilai (SKP), hal ini mengindikasikan dari 15 guru yang mewakili masih tidak ada yang memiliki rata-rata nilai sasaran kerja pegawai (SKP), hal tersebut banyak nya guru yang tidak mencapai kurikulum dalam memberikan pengajaran terhadap siswa, dimana SKP merupakan salah satu bentuk pengukuran optimalnya pencapaian kinerja seorang guru dalam memberikan pengajaran terhadap siswa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih belum tercapai optimalnya kinerja yang baik dari guru Sekolah Menengah Atas Kabupaten Pasaman. Sehingga dengan demikian agar lebih memperjelas dalam mengungkap fenomena kinerja guru Sekolah Menengah Atas

Kabupaten Pasaman, maka penulis mencoba melakukan survey awal terhadap 15 orang guru sesuai dengan hasil berikut:

Tabel 1.2
Survey Kinerja Guru

No	Pernyataan	Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
1	Saya cukup menyelesaikan tugas yang diberikan	80.0	20.0
2	Saya memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam uraian tugas	86.7	13.3
3	Saya melakukan tugas-tugas yang diharapkan	100.0	0.0
4	Saya memenuhi persyaratan kinerja formal	66.7	33.3
5	Saya terlibat dalam kegiatan yang secara langsung akan mempengaruhi evaluasi kinerja	46.7	53.3
6	Saya mengabaikan aspek pekerjaan yang wajib dilakukan	6.7	93.3
7	Saya gagal melakukan tugas penting	6.7	93.3
8	Saya membantu orang lain yang tidak hadir	53.3	46.7
9	Saya membantu orang lain yang memiliki beban pekerjaan berat	40.0	60.0
10	Saya membantu pimpinan dengan pekerjaannya	26.7	73.3
11	Saya meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah dan kekhawatiran rekan kerja	73.3	26.7
12	Saya berusaha keras untuk membantu guru baru	40.0	60.0
13	Saya membawa kepentingan pribadi pada guru lain	6.7	93.3
14	Saya menyampaikan informasi kepada sesama guru	86.7	13.3
15	Kehadiran ditempat kerja diatas norma	80.0	20.0
16	Saya memberi pemberitahuan sebelumnya jika tidak bisa masuk kerja	86.7	13.3
17	Saya mengambil istirahat kerja yang semestinya	0.0	100.0
18	Banyak waktu yang dihabiskan dengan percakapan telepon pribadi	0.0	100.0
19	Mengeluh tentang hal-hal yang tidak penting ditempat kerja	6.7	93.3
20	Melestarikan dan melindungi kecenderungan organisasi	60.0	40.0
21	Mematuhi aturan informal yang dirancang untuk menjaga ketertiban	53.3	46.7
Rata-rata		44.14	52.05

Sumber: Olahan lampiran 1

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat terlihat bahwa kebanyakan responden memberikan jawaban dengan kategori tidak yaitu 52.05%. Hal ini memberikan indikasi/fenomena bahwa, masih rendahnya kinerja pada Guru Sekolah Menengah Atas Kabupaten Pasaman. Misalnya terdapat sebanyak 60.0% guru tidak membantu

guru lain yang memiliki beban pekerjaan berat. Dengan demikian, hasil survey awal tersebut memberikan indikasi/fenomena masih rendahnya kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Kabupaten Pasaman. Dengan rendahnya tingkat kinerja guru tersebut sehingga menjadi dasar bagi penulis untuk meneliti variabel kinerja terhadap penelitian ini.

Menurut Abunasra & Arar (2020) dan Kia Halvorsen & Batram (2019) kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan etis, persepsi pekerjaan dan identifikasi organisasi. Robbins dan Judge (2015), pemimpin transformasional dapat diartikan sebagai seseorang yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Nelson (2006) mengemukakan kepemimpinan etis sebagai langkah, prosedur atau proses yang mengarahkan dan membimbing perilaku orang dalam pekerjaan mereka dan lingkungan hidup. Identifikasi organisasi adalah bentuk identifikasi sosial, dimana seseorang memandang dirinya sendiri sebagai anggota dari entitas sosial tertentu atau organisasi (Boros 2008), persepsi pekerjaan mengacu terutama pada dimensi intrinsik dan ekstrinsik berkaitan dengan pekerjaan, sifat intrinsik berkaitan dengan aspek pengajaran seperti otonomi ditempat kerja, prestise dan status profesional, pengembangan pribadi dan harga diri, ekstrinsik mengacu pada aspek fisik tempat kerja dan manfaatnya (Bogler, 2001).

Dengan terbatasnya penelitian terdahulu dan menempatkan *occupational perception* sebagai mediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja,

kecuali penelitian dari Abunasra & Arar (2020), yang dijadikan sebagai jurnal utama yang menjadi model dalam penelitian, serta dikembangkan dengan variabel *organizational identification* sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan etis dan kinerja (Kia Halvorsen & Batram, 2019), yang dijadikan sebagai jurnal pendukung dalam penelitian, penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan Abunasra & Arar (2020) dan penelitian Kia Halvorsen & Batram (2019).

Perbedaan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian yang dilakukan oleh Abunasra & Arar (2020) dan penelitian Kia Halvorsen & Batram (2019) dimana yang menjadi fokus untuk objek dan tempat penelitian pada Guru di Israel dan karyawan bank yang ada di Australia, sedangkan fokus penelitian ini adalah pada Guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Pasaman. Kelebihan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menempatkan dua variabel persepsi pekerjaan dan identifikasi organisasi sebagai variabel mediasi dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan etis terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kepemimpinan etis, selanjutnya dipengaruhi oleh persepsi pekerjaan dan identifikasi organisasi. Sehingga variabel persepsi pekerjaan sebagai mediasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja, selanjutnya variabel identifikasi organisasi sebagai mediasi dari kepemimpinan etis dan kinerja. Dengan demikian, peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian empiris yang berjudul **Pengaruh kepemimpinan transformasional dan**

kepemimpinan etis terhadap kinerja guru dengan *occupational perception* dan *organizational identification* sebagai variabel mediasi

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka berikut ini yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *occupational perception*?
3. Apakah *occupational perception* berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap kinerja guru?
5. Apakah kepemimpinan etis berpengaruh terhadap *organizational identification*?
6. Apakah *organizational identification* berpengaruh terhadap kinerja guru?
7. Apakah *occupational perception* memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru?
8. Apakah *organizational identification* memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap kinerja guru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *occupational perception*
3. Untuk mengetahui pengaruh *occupational perception* terhadap kinerja guru
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja guru
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis terhadap *organizational identification*
6. Untuk mengetahui pengaruh *organizational identification* terhadap kinerja guru
7. Untuk mengetahui pengaruh *occupational perception* memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru
8. Untuk mengetahui pengaruh *organizational identification* memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap kinerja guru

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara teoritis

Untuk mengembangkan teori dan ilmu tentang kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan etis, terhadap peran dalam kinerja dengan *occupational perception* dan *organizational identification* sebagai variabel mediasi. Teori yang digunakan adalah teori pembelajaran sosial berguna untuk menjelaskan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Teori pembelajaran sosial dapat meningkatkan pengikut kinerja

dengan memberdayakan bawahan dan mendorong mereka untuk menginternalisasi nilai-nilai etika (Bandura dan Walters, 1977)

b. Secara praktek

Dapat memberikan manfaat dalam pembaharuan kinerja guru terhadap Sekolah Menengah Atas sehingga seluruh guru mampu untuk bekerja secara maksimal dan mencapai nilai terbaik. Guru sebagai objek yang di teliti diharapkan akan lebih siap untuk membantu atasan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

Begitupun memberikan manfaat terhadap sekolah dengan memiliki standar guru dalam proses pengajaran sehingga menunjang nama baik sekolah, selanjutnya juga memberikan manfaat terhadap dinas pendidikan dengan sekolah mempunyai kinerja guru yang berkualitas dalam penerapan pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan. Terakhir tentu akan mampu memberikan manfaat positif terhadap masyarakat dengan sekolah memiliki murid-murid terbaik sehingga mampu mengimplentasikan ilmu tersebut dikalangan masyarakat.