

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan tujuan dan cita-cita luhur bangsa Indonesia yang tertera pada pembukaan undang – undang dasar negara republik Indonesia tahun 1945. Sedangkan fungsi dan tujuan Pendidikan nasional terdapat dalam pasal 3 undang-undang No. 20 Tahun 2003 yang berbunyi “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mewujudkan cita- cita dan tujuan tersebut pendidikan tersebut perlu mendapatkan perhatian dan kerjasama yang serius dari berbagai kalangan baik dari pemerintah, masyarakat dan seluruh pemangku kepentingan atau *stakeholder*’. Pendidikan yang berkualitas harus dilaksanakan secara terencana dan terprogram serta berkesinambungan baik dari jenjang pendidikan dasar sampai pada jenjang pendidikan tinggi. Untuk melaksanakan pendidikan yang berkualitas dibutuhkan pula sumber daya (SDM) yang berkualitas dan memadai karena dengan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan menghasilkan produk yang berkualitas pula.

Proses peningkatan sumber daya manusia yang bermutu sangatlah penting, oleh karena itu pemerintah dan kalangan swasta telah berupaya bersama-sama untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu dengan cara kemajuan pendidikan yang benar-benar berkualitas yaitu dengan memanfaatkan globalisasi perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) atau dengan me *review* kurikulum, mengevaluasi

program pendidikan, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran, bahan ajar yang dikembangkan, dan peningkatan kompetensi guru melalui workshop maupun pelatihan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun diselenggarakan secara mandiri.

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas pada suatu sekolah. Olehkarena itu, diawali dari seorang pimpinan yang mampu mengelola, mengawasi dan dapat menemukan hal-hal yang terbaru atau inovasi-inovasi dalam pembelajaran di sekolah, tentu saja seorang pimpinan itu adalah seorang kepala sekolah.

Mengacu dalam lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 bahwa Kompetensi Kepala Sekolah terdapat lima macam, antara lain: (1) Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepala sekolah pada menampilkan dirinya atau performance diri menjadi langsung yang bertanggungjawab, kreatif, mempunyai motivasi, (2) Kompetensi sosial merupakan kemampuan ketua sekolah pada membina interaksi menggunakan banyak sekali pihak dan aktif pada aktivitas organisasi profesi. (3) Kompetensi Supervisi Akademik merupakan kemampuan kepala sekolah pada melaksanakan supervisi akademik yakni menilai & membina pengajar pada dalam rangka mempertinggi kualitas proses pembelajaran yang dilaksanakannya supaya berdampak terhadap kualitas output belajar anak didik. (4) Kompetensi Kewirausahaan merupakan kemampuan untuk menyebarkan kepentingan pendidikan pada satuan pendidikan yang bersifat sosial (inovatif, bekerja keras, motivasi yang bertenaga, pantang menyerah & selalu mencari solusi terbaik, & mempunyai insting kewirausahaan) bukan untuk kepentingan komersial. (5) Kompetensi Manajerial merupakan Kemampuan mengendalikan semua sumber daya yang ada pada satuan pendidikan untuk mencapai visi, & misi, dan tujuan satuan pendidikan(Fauzi, 2021)

Manajemen Sekolah dalam hakikatnya memiliki pengertian sama, dengan menggunakan pengertian manajemen pendidikan. Tetapi, manajemen pendidikan lebih luas cakupannya berdasarkan manajemen sekolah. Manajemen sekolah adalah bagian berdasarkan manajemen pendidikan, atau penerapan manajemen pendidikan pada organisasi sekolah menjadi galat satu komponen berdasarkan sistem pendidikan yg berlaku. Manajemen madrasah atau sekolah terbatas dalam satu madrasah atau sekolah saja, sedangkan manajemen pendidikan mencakup semua komponen sistem pendidikan, bahkan bisa menjangkau sistem yang lebih luas dan besar, serta menyeluruh (suprasistem) secara regional, nasional bahkan internasional. (Fauzi, 2021)

Sekolah dipimpin oleh seorang pimpinan yang professional yaitu kepala sekolah, yang bertanggung jawab terhadap semua rangkaian kegiatan – kegiatan sekolah, .maju mundurnya kegiatan – kegiatan sekolah bergantung dari kemampuan kepala sekolah dalam mengembangkan dan menggali potensi- potensi yang dimiliki oleh sekolah tersebut.

Peran utama atau primer kepala sekolah merupakan pemimpin yang mengendalikan jalannya penyelenggaraan pendidikan, dimana pendidikan itu sendiri dalam hakekatnya berfungsi menjadi sebuah transformasi yang memperbaharui atau merubah input sebagai output. Hal ini memilih suatu proses yang berlangsung secara benar, terjaga sinkron menggunakan ketentuan berdasarkan tujuan pendidikan itu sendiri (Fauzi, 2021)

Untuk dapat terselenggaranya pendidikan pada sekolah secara baik maka seseorang pemimpin menjadi top manajer yang pada hal ini merupakan kepala sekolah tentunya memerlukan manajerial yang baik pada menjamin kualitas sekolah supaya sinkron dengan tujuan pendidikan. Kepala sekolah disamping berfungsi menjadi top manajer sekolah, pula tidak kalah pentingnya berfungsi menjadi pengawas

sekolah. Ini dimaksudkan bahwa seseorang top manajer merupakan faktor penentu pada sukses atau gagalnya suatu organisasi dan adalah kunci pembuka suksesnya organisasi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan sang Daryanto; Peningkatan manajemen sekolah yang bertenaga dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang bertenaga pula, merupakan seseorang kepala sekolah yang professional, sanggup menggalang dan memanfaatkan sumber daya berdasarkan stakeholders sekolah, memperhatikan kesejahteraan pengajar, memenuhi keperluan siswa, melakukan manajemen keuangan secara transparan, dan sanggup menyusun acara kerjayang sistematis beserta menggunakan komponen sekolah (Daryanto, 2005: 71)

Manajemen adalah sejumlah proses rangkaian pengelolaan laju perjalanan suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang pada mencapai suatu tujuan beserta. Menurut Terry (1997: 4); proses pengelolaan terdiri atas perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*) dan supervisi (*controlling*). Manajemen berdasarkan Mary Parker Follett dan Danim (2010) adalah ” Manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, tentu dibutuhkan keterampilan atau skill yang profesional dalam mengkomunikasikan sehingga orang lain dapat menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan manajemen sekolah adalah manajemen yang dilaksanakan dalam pengembangan sekolah dengan arti manajemen itu merupakan seni dalam ilmu pengelolaan sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan Lembaga /sekolah secara efektif dan efisien atau sebagai proses perencanaan, Oleh karena itu manajemen kepala sekolah yang memiliki kontribusi yang sangat penting dalam menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas di suatu sekolah

Setiap sekolah baik sekolah negeri maupun swasta pasti memiliki seorang pemimpin, dengan gaya yang berbeda-beda, gaya kepemimpinan selalu berpengaruh

pada kinerja guru dan pegawainya, gaya seseorang memimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah sekolah tersebut. Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka sekolahpun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja guru dan pegawai lainnya. Kinerja pegawai dalam suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya gaya gaya kepemimpinan dan motivasi guru. Dimana gaya gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja guru dan pegawai dalam suatu sekolah

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan sekolah. Untuk memotivasi guru atau pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi kerja yang diinginkan guru atau pegawai, karena pada umumnya orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan

Memotivasi karyawan sangatlah penting karena dengan motivasi kinerja pegawai akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja pegawainya. Kurangnya motivasi kerja pada pegawai akan menurunkan kinerjanya dan pegawai tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan

Pemberian insentif adalah salah satu cara sebuah organisasi atau pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya insentif tentu saja karyawan akan merasa senang karena mereka mendapatkan uang tambahan diluar dari gaji pokok mereka dan itu

juga bisa di jadikan suatu penghargaan atas keberhasilan mereka dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor penentu pada mencapai tujuan sebuah organisasi atau forum sebagai akibatnya kinerja perlu diupayakan untuk selalu ditingkatkan. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan, karena banyak hal / faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Kinerja pada sebuah lembaga/organisasi adalah jawaban berdasarkan berhasil atau tidaknya tujuan Lembaga/organisasi yang sudah ditetapkan termasuk pada lembaga pendidikan misalnya sekolah atau madrasah (Lisnawati, 2018)

Masalah- masalah yang berkaitan dengan guru atau pengajar dalam biasanya dalam persoalan (1) kurangnya kualifikasi & kompetensi pengajar, (2) kurangnya taraf kesejahteraan pengajar, (3) rendahnya pandangan hidup kerja & komitmen pengajar, (4) kurangnya penghargaan rakyat terhadap profesi pengajar. Rendahnya pandangan hidup kerja pengajar berkaitan erat menggunakan kurangnya pelatihan dan supervisi terhadap guru atau pengajar. Dan ini memperlihatkan lemahnya manajemen kepala sekolah menjadi pembina & pengayom bawahan. Fungsi kepala sekolah memegang peranan penting pada penyelenggaraan pendidikan pada sekolah yang diberi tanggungjawab untuk melakukan pengelolaan secara penuh terhadap pengaturan jalannya roda pendidikan pada sekolah (Fauzi, 2021)

Rachmawati & Daryanto (2013: 16) mengungkapkan “kinerja merupakan taraf keberhasilan seorang atau kelompok orang pada melaksanakan tugas & tanggung jawabnya dan kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang sudah ditetapkan”. Kinerja pengajar berperan sentral pada tercapai tujuan yg dibutuhkan sekolah, juga output yg dihasilkan kualitas anak didik yang mempunyai kinerja guru atau pengajar, maka semakin besar peranannya pada tercapai tujuan sekolah juga pendidikan. Maka

berdasarkan itu guru atau pengajar adalah faktor krusial pada penyelenggaraan pendidikan pada sekolah. Oleh karenanya pengajar adalah faktor paling utama dan penting pada penyelenggaraan pendidikan pada sekolah, karena guru atau pengajar merupakan pihak yang paling sentral, eksklusif berinteraksi langsung dengan anak didik.

Untuk memiliki kinerja yang baik dan maksimal guru atau pengajar, dituntut mempunyai kedisiplinan yang tinggi dan dipimpin oleh seseorang pemimpin yaitu kepala sekolah. Cascio dalam Supardi (2013: 45) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang antara lain: (1) partisipasi Sumber Daya Manusia (SDM), (2) pengembangan karier, (3) komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, (4) penyelesaian konflik, (lima) intensif yg baik, & (6) kebanggaan. Lebih lanjut Supardi (2013: 47) mengungkapkan bahwa terdapat aspek-aspek lain yg bisa dipakai untuk menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya: (1) kemampuan kerja, (2) kerajinan, (3) disiplin, (4) interaksi kerja, (5) prakarsa, & (6) kepemimpinan. Faktor-faktor tidak terlepas dari guru atau pengajar. Guru atau pengajar menjadi seorang pendidik kinerjanya selalu ditentukan oleh faktor-faktor dan aspek pada atas, salah satunya yaitu motivasi kerja & kepemimpinan kepala sekolah (Fauzi, 2021).

Berdasarkan uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa motivasi dan merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik (keadaan keadaan yang berasal dari dalam dirisendiri yang dapat mendorongnya melakukan tindakan dan motivasi ekstrinsik (keadaan yang datang dari luar individu siswa yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu

Berdasarkan hasil observasi awal di SMK Bina Sejahtera 1 Kota Bogor yang berlokasi di Jl. Ledeng Sindangsari No.5 Kota Bogor. Pada data rekapitulasi kehadiran guru yang mencapai 100% pada bulan Juli s.d Desember 2022, Jumlah keseluruhan guru

sebanyak 36 orang. Pada bulan Juli 14 orang, Agustus 13 orang, September 7 orang, Oktober 6 orang, November 4 orang, Desember 4 orang. Dari data kehadiran tersebut terlihat bahwa kehadiran guru kurang maksimal, sehingga berpengaruh pada penurunan nilai raport sekolah pada beberapa indikator, yaitu: Kompetensi Domain bilangan : 1,67 %, Gotong royong : 1,06%, Kemandirian : 5,58%, Pengalaman Pelatihan PTK; 80,40%, Partisipasi dalam Platform Merdeka Mengajar (proporsi) : 70,60%, Kualitas pembelajaran : 0,89%, Manajemen kelas : 0,79%, Metode pembelajaran : 0,79%,

Sehubungan dengan uraian diatas maka masalah faktor faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu penulis membuat judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Guru SMK Bina Sejahtera 1 Bogor”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
2. Motivasi Kerja
3. Insentif
4. Kinerja Guru
5. Berapa Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru
6. Berapa besar Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru
7. Berapa besar Pengaruh Insentif terhadap Kinerja guru

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan sangatlah kompleks. Salah satunya adalah masalah gaya

kepemimpinan. Permasalahan permasalahan perlu mendapat tanggapan dan solusi. Dalam tesis ini penulis hanya membatasi masalah pada lingkup kecil yaitu mengenai kinerja guru yang ada di SMK Bina Sejahtera 1 Kota Bogor. Ada banyak faktor yang mempengaruhinya namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah kinerja guru SMK Bina Sejahtera 1 Kota Bogor yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan insentif.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bina Sejahtera 1 Kota Bogor
2. Apakah secara parsial motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bina Sejahtera 1 Kota Bogor
3. Apakah secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bina Sejahtera 1 Kota Bogor
4. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di SMK Bina Sejahtera 1 Kota Bogor

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis secara parsial gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bina sejahtera 1 Kota Bogor

2. Untuk menganalisis secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bina Sejahtera 1 Kota Bogor
3. Untuk menganalisis secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bina Sejahtera 1 Kota Bogor
4. Untuk menganalisis secara simultan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan insentif, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Bina Sejahtera 1 Kota Bogor

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

Pada hakekatnya suatu penelitian yang dilaksanakan oleh seseorang diharapkan berguna bagi orang lain terutama bagi dirinya sendiri. Manfaat yang diharapkan yakni:

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

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi, Insentif dan kinerja guru . Demikian juga dapat menjadi referensi atau rujukan yang bermanfaat bagi kemajuan perkembangan ilmu manajemen terutama gaya kepemimpinan di masa yang akan datang.

#### **2. Manfaat Praktis**

Memberi sumbangan positif bagi kalangan:

- a. Kepala Sekolah: dapat memberikan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan introspeksi dan evaluasi.
- b. Guru; dapat memberikan informasi yang dapat dijadikan rujukan bagi guru untuk
- c. terus belajar dalam meningkatkan kinerja dan profesi seorang pendidik
- d. Sekolah; dapat memberikan informasi sekaligus referensi dan evaluasi mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

- e. Akademisi dan pemerhati pendidikan; sebagai tambahan informasi dalam upaya
- f. mengembangkan manajemen gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, insentif dan Kinerja guru lebih mendalam dan komprehensif di masa yang akan datang.

### **1.7 Signifikansi dan Kebaruan Penelitian (state of the art)**

Signifikansi pada Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan dalam pengembangan pada teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMK Bina Sejahtera 1 Kota Bogor, sebagai Lembaga Pendidikan Swasta dibawah naungan Yayasan Bina Sejahtera Bogor, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat sebagai SMK Swasta yang memiliki tujuan :

1. Terciptanya lulusan yang memiliki keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa
2. Menjadi salah satu sumber informasi IPTEK bagi industri lokal khususnya industri kecil dan menengah
3. Sekolah memiliki hubungan kerjasama dengan lembaga terkait baik pemerintah, non pemerintah, dan dunia usaha / dunia industry
4. Menciptakan Lulusan yang mandiri, cerdas dan kreatif
5. Menciptakan lulusan yang memiliki jiwa enterpreneur yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.

Dalam hal praktis, dalam penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan, Khususnya terkait aspek-aspek yang penting di perhatikan agar manajemen kepala sekolah dapat dilaksanakan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan, kinerja guru dapat meningkat dan memiliki dorongan untuk bersikap profesional dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidik dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan selanjutnya diharapkan dapat berpengaruh terhadap

kinerja guru yang berinisiatif, kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Adapun kebaruan pada penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, Insentif, terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Bina Sejahtera 1 Kota Bogor adalah penelitian yang pertama yang dilakukan atau dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang berada di Yayasan Bina Sejahtera Bogor. Populasi atau pun sampel yang digunakan adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMK Bina Sejahtera 1 dan 3 Kota Bogor. Kebaruan (State of the Art) adalah merupakan kumpulan jurnal yang digunakan sebagai referensi. Kebaruan (State of the Art) juga memberikan penjelasan mengenai perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan.

Menurut Rizki, Anisa M, pada penelitian dengan judul” pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, insentif terhadap kinerja pegawai Kantor Tanjung Balai Utara, memiliki relevansi dengan penelitian ini karena memiliki kesamaan variable yang digunakan, namun objek pada pengambilan populasi atau sampel pada penelitian ini adalah Karyawan pada Kantor Tanjung Balai Utara. Menurut Sugeng Widakdo dengan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, insentif terhadap Kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan kebudayaan pemuda dan Olah raga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima memiliki kesamaan focus penelitian, namun memiliki perbedaan populasi dan sampel pada penelitian. Adapun yang menjadi pupolasi pada penelitian ini adalah karyawan kantor Disdikpora kabupaten Bima. Menurut Sabar M. Tampubolon penelitian dengan judul, motivasi, disiplin kerja dan insentif. Dengan pengaruh gaya kepemimpinan sebagai variable intervening (Study Pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang). Pada penelitian ini memiliki kesamaan focus penelitian yaitu : motivasi dan insentif, namun memiliki perbedaan pada gaya kepemimpinan sebagai variable intervening.