

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan di Indonesia telah mengalami perkembangan yang cukup pesat. Namun saat ini Indonesia sedang mengalami pandemi Covid-19 yang berdampak pada dunia Pendidikan. Proses belajar mengajar yang seharusnya berjalan normal, mau tidak mau harus dilaksanakan secara *online* (jarak jauh). Sekolah dan tenaga pengajar diharuskan untuk beradaptasi dengan kebiasaan baru (*new normal*). Tahun 2021, artinya sudah setahun Pendidikan di Indonesia dilakukan secara *online*. Perkembangan Pendidikan di Indonesia memang sedang berada di masa-masa pengujian. Meskipun di tengah pandemi, hal yang perlu dipelajari adalah bagaimana menyikapi perubahan situasi yang memaksa kita sebagai warga negara untuk terus bergerak maju.

Guru memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih dan melakukan evaluasi pada siswa sehingga dapat dikatakan sebagai pendidik yang profesional. Selain itu kewajiban seorang guru yang profesional yaitu merencanakan pembelajaran, menjalankan proses pembelajaran yang bermutu, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran. Supardi (2016;54) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi siswa-siswinya.

Kinerja merupakan suatu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi dalam melaksanakan tugas di suatu organisasi/Lembaga. Oleh karena itu dalam menghadapi situasi Pendidikan dalam perkembangan keragaman populasi sekolah, dituntut kinerja yang tinggi dari setiap guru, sebab para guru tidak cukup hanya sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing saja. Karena kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam

melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Untuk mewujudkan keberhasilan SDM yang berkualitas maka dibutuhkan kinerja yang mempunyai daya saing tinggi supaya tingkat pencapaian berada pada kinerja yang unggul.

Supardi (2016;55) menjelaskan bahwa kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan pula oleh perilaku dalam bekerja. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari perolehan hasil belajar yang dihasilkan oleh siswa-siswinya. Kualitas kinerja guru yang baik akan menunjukkan hasil belajar siswa yang baik. Selanjutnya Manullang (2017) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disebutkan pula bahwa kinerja guru hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi (Manullang, 2017). Priansa (2018;394) yang memaparkan bahwa kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

SMA Yadika Bandar Lampung adalah sekolah swasta yang didirikan oleh Bapak DR Sutan Raja DL Sitorus pada tahun 2010 yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta, Kel. Labuhan Dalam, Kec. Tanjung Senang, Bandar Lampung. Visi SMA Yadika Bandar Lampung adalah menjadi sekolah unggul masyarakat yang berorientasi iptek dan imtaq serta lulusannya siap melanjutkan ke perguruan tinggi. Misi SMA Yadika Bandar Lampung adalah menjadikan disiplin sebagai kebutuhan, membudayakan berfikir logis serta mencintai sains dan teknologi, menumbuh kembangkan sikap mental dan moral yang baik dalam kehidupan sehari-hari melalui pelatihan. Saat ini SMA Yadika Bandar Lampung memiliki 30 orang guru.

Berdasarkan hasil wawancara guru di SMA Yadika Bandar Lampung mengenai Kinerja Guru menunjukkan bahwa kinerja guru sudah optimal dalam sistem pembelajaran karena setiap guru membuat/merancang perencanaan pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari cara guru mengajar dalam menyampaikan materi pembelajaran yang disertai dengan media pembelajaran sebagai penunjangnya. Setiap guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran yang sudah dibuat dengan menggunakan fasilitas yang telah disediakan oleh sekolah. Guru akan mengevaluasi kembali pembelajaran yang telah dipelajari di minggu sebelumnya untuk mengetahui apakah pembelajaran tersebut diterima baik oleh para murid. Hal ini menunjukkan bahwa Guru di SMA Yadika Bandar Lampung mempunyai motivasi kerja yang kuat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab seorang guru.

Setiap guru membuat rencana pembelajaran secara individu dan kemudian di cetak menjadi arsip sekolah. Rencana pembelajaran dibuat sesuai dengan materi yang akan dibahas setiap minggunya. Pembelajaran yang dilaksanakan akan sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat. Rencana pembelajaran sebagai acuan para guru untuk menyampaikan materi yang akan disampaikan. Setiap pertemuan akan membahas materi yang sudah dibuat pada rencana pembelajaran tersebut. Sebelum memulai materi yang baru, setiap guru akan melakukan evaluasi terhadap materi pada minggu lalu.

Dalam mendapatkan standar penilaian kinerja baik Guru PNS dan Honorer pihak sekolah mempunyai standar yang sama antar golongan tersebut. Seperti yang dijelaskan pada tabel 1.1 tentang data standar penilaian Guru SMA Yadika Bandar Lampung, berikut data penilaian kinerja Guru:

Tabel 1.1

Data Standar Penilaian Kinerja Guru SMA Yadika Bandar Lampung

No	Kompetensi	Indikator	Bobot	Skor	Range
1	Pedagogik	a. Menyusun RPP	30%	1. 86-100	1. Sangat baik
		b. Menguasai karakteristik pendidik		2. 71-85	2. Baik
		c. Kegiatan pembelajaran yang mendidik		3. 61-70	3. Cukup baik
		d. Komunikasi dengan peserta didik		4. 51-60	4. Kurang baik
		e. Pengembangan potensi peserta didik			
		f. Penilaian dan evaluasi			
2	Kepribadian	a. Bertindak sesuai dengan karakteristik norma agama, hukum, sodial dan kebudayaan nasional	20%	1. 86-100	1. Sangat baik
		b. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan		2. 71-85	2. Baik
		c. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru		3. 61-70	3. Cukup baik
				4. 51-60	4. Kurang baik
3	Sosial	a. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua peserta didik dan masyarakat	20%	1. 86-100	1. Sangat baik
		b. Bersikap objektif serta tidak diskriminatif		2. 71-85	2. Baik
				3. 61-70	3. Cukup baik
				4. 51-60	4. Kurang baik
4	Profesional	a. Menguasai materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung	30%	1. 86-100	1. Sangat baik
		b. Mengembangkan profesional melalui pemahaman kompetensi yang di ampu		2. 71-85	2. Baik
				3. 61-70	3. Cukup baik
				4. 51-60	4. Kurang baik

Sumber : SMA Yadika Bandar Lampung

Pada tabel 1.1 data standar penilaian Kinerja Guru SMA Yadika Bandar Lampung, menunjukkan bahwa jika skor penilaian guru mendapat 86-100 : sangat baik, skor 71-85 : baik. Skor 61-70 : cukup baik dan skor 51-60 : kurang

baik. Nilai tersebut didapat dari kompetensi yang telah ditetapkan seperti pedagogik, kepribadian, sosial dan professional masing-masing memiliki bobot pedagogik 30%, kepribadian 20%, sosial 20% dan professional 30%. Dilihat dari Kinerja Guru yang diberikan oleh guru SMA Yadika Bandar Lampung tahun 2021, guru sudah memberikan kinerja yang optimal. Berikut data penilaian Kinerja Guru SMA Yadika Bandar Lampung :

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Guru SMA Yadika Bandar Lampung Tahun 2021

No	Indikator	Nilai Yang Diharapkan	Nilai Yang Dicapai	Range
Pedagogik				
1	Menyusun RPP	86-100	92	Sangat baik
2	Menguasai karakteristik pendidik	86-100	87	Sangat baik
3	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	86-100	89	Sangat baik
4	Komunikasi dengan peserta didik	86-100	90	Sangat baik
5	Pengembangan potensi peserta didik	86-100	89	Sangat baik
6	Penilaian dan evaluasi	86-100	88	Sangat baik
Kepribadian				
7	Bertindak sesuai dengan karakteristik norma agama, hukum, sodial dan kebudayaan nasional	86-100	90	Sangat baik
8	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	86-100	89	Sangat baik
9	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru	86-100	90	Sangat baik
Sosial				
10	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua peserta didik dan masyarakat	86-100	88	Sangat baik
11	Bersikap objektif serta tidak diskriminatif	86-100	88	Sangat baik
Profesional				
12	Menguasai materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung	86-100	89	Sangat baik
13	Mengembangkan profesional melalui pemahaman kompetensi yang di ampu	86-100	89	Sangat baik

Sumber : SMA Yadika Bandar Lampung

Dari tabel 1.2 bisa dilihat pada masing-masing kompetensi yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan professional menunjukkan hasil kinerja yang sudah

optimal pada periode 2021. Hal ini dapat dilihat dari adanya indikasi Kinerja Guru yang sudah optimal karena hasil dari masing-masing elemen pada tabel diatas keseluruhan jumlah yang dicapai 89 dapat dilihat pada tabel 1.1 nilai yang didapat yaitu sangat baik. Oleh karena itu dapat dilihat Kinerja Guru yang diberikan sudah optimal.

Terkait dari teori yang di angkat penulis, penilaian kinerja guru di SMA Yadika Bandar Lampung sesuai dengan teori yang di angkat peneliti. Penilaian tersebut adalah penilaian pedagogik yang mendapatkan nilai sangat baik. Penilaian kinerja guru di SMA Yadika Bandar Lampung tidak hanya menilai guru dari segi pedagogik, terdapat juga penilaian kepribadian, sosial, dan professional. Penilaian Kinerja Guru di SMA Yadika Bandar Lampung sudah baik.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru SMA Yadika Bandar Lampung. Faktor-faktor tersebut ialah Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge Sharing*, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan masih banyak yang lainnya. Penelitian ini hanya berfokus pada 2 faktor yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Knowledge Sharing*. Untuk mempertahankan Kinerja Guru yang sudah optimal pada SMA Yadika Bandar Lampung maka Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah harus berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Gaya Kepemimpinan Transformasioanl yaitu kepemimpinan yang terbuka terhadap bawahannya. Pemimpin yang memberikan motivasi terhadap bawahan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa, menurut Edison (2016). Melalui kepemimpinan transformasional para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetian, dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka menurut Edison (2016). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi

yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi, Edison (2016).

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung pernah dilakukan oleh Dwi Lestari (2020) dengan menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Berdasarkan temuan di lapangan, mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala sekolah, beliau selalu memperhatikan pekerjaan para guru. Selalu memberikan semangat kepada guru dalam menjalankan tugas nya. Memotivasi setiap guru untuk menyukai pekerjaan yang mereka lakukan. Memberikan tugas kepada guru sesuai dengan aturan yang berlaku. Menginspirasi para guru untuk melakukan pekerjaan dengan teliti dan membantu para guru dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Selalu memberikan ide-ide yang luar biasa dalam memberikan tugas. Mampu bekerja sama dengan para guru dalam menjalankan pekerjaan maupun event-event yang dilaksanakan.

Karisma yang dimiliki oleh kepala sekolah diakui oleh para guru dan pegawai lainnya. Dalam menjalankan tugas sebagai kepala sekolah beliau tidak melakukan paksaan terhadap bawahan dalam menjalankan tugas mereka. Kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah yaitu kepemimpinan yang memiliki karisma yang sangat baik dan bertanggung jawab.

Tidak hanya karisma yang dimiliki oleh kepala sekolah, beliau memiliki inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya. Kepala sekolah selalu memberikan inspirasi kepada bawahannya untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan mendapatkan hasil yang maksimal. Inspirasi yang diberikan kepala sekolah selalu membuat para bawahan semangat dalam menjalankan tugas.

Perhatian dan perilaku yang diberikan kepala sekolah kepada para guru dan pegawai lainnya bersifat individu. Semua diperhatikan satu persatu tanpa adanya penggolongan kelompok. Perilaku terhadap kepada guru dan pegawai sama tanpa membedakan status sosial dan jabatan. Dan juga kepala sekolah mendukung/mendorong setiap ide yang dijalankan/diusulkan oleh para guru dan pegawai dalam menjalankan tugas.

Faktor selanjutnya adalah *Knowledge Sharing*. Menurut Firmainsyah (2017) *Knowledge Sharing* merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan pernah dilakukan oleh Elvin Agustianda (2019) dengan menunjukkan hasil bahwa *Knowledge Sharing* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Asam Unit Pelabuhan Tarahan berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan dilapangan, mengenai *Knowledge Sharing* yaitu para guru melakukan berbagi pengetahuan secara pribadi kepada rekan kerja. Berbagi pengetahuan dilakukan oleh para guru agar dapat meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Sekolah menyediakan sarana pendukung untuk dapat melakukan berbagi pengetahuan. Berbagi pengetahuan yang dilakukan oleh para guru yaitu membagikan pengetahuan yang mereka punya kepada rekan kerja. Pengalaman pribadi yang mereka punya sangat membantu rekan kerja untuk pengetahuan baru mengenai pembelajaran.

Berbagi pengetahuan yang dilakukan guru yaitu membuat kelompok kecil untuk membagikan ilmu apa yang mereka dapat setelah mengikuti pembekalan seminar tentang pembelajaran. Hal tersebut sudah menjadi kegiatan yang biasa

dilakukan oleh para guru agar mereka dapat meningkatkan pengetahuan. Setiap guru memotivasi rekan kerja agar dapat melaksanakan/menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai guru.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik dengan penelitian ini dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA GURU DI SMA YADIKA BANDAR LAMPUNG”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di SMA Yadika Bandar Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Guru di SMA Yadika Bandar Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Guru di SMA Yadika Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada penulis melakukan penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru di SMA Yadika Bandar Lampung.
2. Mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Guru di SMA Yadika Bandar Lampung.
3. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Guru di SMA Yadika Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi SMA Yadika Bandar Lampung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi pimpinan SMA Yadika Bandar Lampung mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Knowledge Sharing*.

2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan penulis yang diperoleh selama perkuliahan, terutama yang berkaitan dengan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Kampus IIB Darmajaya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi perpustakaan program studi manajemen IIB Darmajaya.

4. Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta menjadi referensi atau bahkan masukkan dalam penelitian sejenisnya pada penelitian yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah Guru di SMA Yadika Bandar Lampung sebanyak 30 orang.

1.5.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Knowledge Sharing* Guru di SMA Yadika Bandar Lampung.

1.5.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilakukan di SMA Yadika Bandar Lampung yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta, Kel. Labuhan Dalam, Kec. Tanjung Senang, Bandar Lampung.

1.5.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian dimulai pada bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Maret 2022.

1.5.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang mencakup tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Grur di SMA Yadika Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori. Selain itu bab ini juga akan menjabarkan kerangka pemikiran hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan membahas tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN