

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bangsa Indonesia adalah bangsa yang besar, bangsa yang penuh dengan harapan dan cita-cita. Hal ini tertuang dalam Pembukaan UUD alinea keempat yang menyebutkan bahwa salah satu cita-cita dan tujuan dari Bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Bangsa yang cerdas adalah bangsa yang dapat menghasilkan generasi penerus yang lebih baik dari pada generasi sebelumnya. Namun, saat ini Bangsa Indonesia mengalami keadaan yang cukup memprihatinkan, salah satunya adalah di bidang pendidikan. Berdasarkan data, perkembangan pendidikan di Indonesia masih tertinggal bila dibandingkan dengan negara-negara berkembang lainnya. Berdasarkan data *The Learning Curve Pearson 2014*, Selasa (13/5/2014), sebuah lembaga pemeringkatan pendidikan dunia, memaparkan jika Indonesia menduduki peringkat ke-40 dari 40 negara di dunia dengan indeks rangking dan nilai secara keseluruhan yakni minus 1,84. Sementara pada kategori kemampuan kognitif indeks rangking 2014 versus 2012, Indonesia diberi nilai -1,71. Sedangkan untuk nilai pencapaian pendidikan yang dimiliki Indonesia, diberi skor -2,11. Posisi Indonesia ini menjadikan yang terburuk. Di mana Meksiko, Brasil, Argentina, Kolombia, dan Thailand, menjadi lima negara dengan rangking terbawah yang berada di atas Indonesia.

Pendidikan melalui sekolah merupakan tonggak berdirinya suatu bangsa. Hal ini dikarenakan pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana dalam mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Sebagai negara berkembang yang sedang giat-giatnya melakukan pembangunan sudah seharusnya menatap ke depan dan mencontoh serta mengambil hal-hal positif yang dilakukan oleh berbagai negara di dunia yang telah berhasil dalam pembangunan. Salah satu kuncinya adalah dengan menitikberatkan pada sektor pendidikan. Kualitas sebuah bangsa diyakini bergantung pada kualitas setiap individunya. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kualitas atau mutu seorang guru adalah hal yang tidak bisa ditawar lagi. Hal ini disebabkan karena pendidikan yang berkualitas dan berkarakter baik salah satunya diperoleh dari bangku sekolah sebagai sarana pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan formal di Indonesia.

Pembentukan karakter seorang individu untuk menentukan jari dirinya dimulai dari usia sekolah menengah. Menurut Erikson “Identitas dan kebingungan identitas adalah tahap kelima yang dialami individu selama tahun-tahun masa remaja (12-18 tahun). Pada tahap ini mereka dihadapkan oleh pencarian siapa mereka, bagaimana mereka nanti, dan ke mana mereka akan menuju masa depannya”. Berdasarkan teori tersebut, maka peran guru menjadi sangat penting mengingat masa remaja seorang individu menghabiskan waktunya di sekolah.

Salah satu sekolah menengah formal yang ada di Kota Bandung adalah sekolah “X” yang terdiri dari “X1”, “X2”, “X3”, dan “X4”. Sekolah “X” dengan menerapkan N2K yaitu nilai-nilai kristiani yaitu disiplin, jujur, tanggung jawab, ramah, hormat, peduli, dan saling mengasihi. Sekolah “X” di Kota Bandung ini merupakan sekolah-sekolah unggulan dan banyak diminati oleh para siswa dan orang tua siswa. Sekolah “X” di Kota Bandung ini memiliki banyak prestasi baik di tingkat nasional maupun internasional.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti selama sebulan di sekolah “X” Bandung yakni “X1”, “X2”, “X3”, dan “X4”, terdapat beberapa permasalahan pada kinerja guru tetap dan tidak tetap, diantaranya tingkat kehadiran guru yang rendah, keterlambatan guru memasuki sekolah, keterlambatan dalam mengumpulkan administrasi guru, dan tingkat kehadiran guru

yang rendah dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak sekolah maupun yayasan sekolah tersebut. Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di sekolah “X” Bandung agar dapat memberikan sumbangan untuk meningkatkan kinerja guru. Keadaan tersebut membawa dampak menurunnya kualitas guru sebagai pendidik yang mana kualitas guru juga berhubungan dengan kinerja suatu sekolah.

Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap 10 guru di sekolah “X1” Bandung, 6 dari 10 guru tidak melakukan *remedial teaching*, bila hasil tes tidak memuaskan. Biasanya para guru memberikan hanya sekali tes perbaikan kepada siswa yang nilai tesnya di bawah Kriteria Ketuntasan Minimum (KKM), dan sebagian dilaksanakan pada jam kegiatan belajar mengajar, sehingga mengurangi jam efektif. Kenyataan tersebut menunjukkan sebagian guru di sekolah “X” Bandung cenderung kehilangan motivasi dan kurang mematuhi peraturan.

Apabila keadaan tersebut dibiarkan, maka kinerja guru akan semakin menurun. Menurunnya kinerja para guru akan berakibat menurunnya kinerja organisasi. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan semakin tidak efektif, budaya organisasi semakin lemah, dan para guru semakin kehilangan motivasi, serta akan semakin menurunkan kinerja para guru. Gerakan spiral yang semakin menurun akan semakin sulit untuk dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penting dilakukan pengukuran dan pengujian atas elemen-elemen tersebut. Apabila elemen-elemen tersebut benar, maka penting dilakukan perbaikan-perbaikan gaya kepemimpinan, usaha-usaha meningkatkan motivasi, dan memperkuat budaya organisasi. Berdasarkan paparan tersebut di atas mendorong peneliti melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan masalah Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Guru Sekolah–Sekolah “X” Bandung. Diharapkan hasil penelitian dapat menjadi masukan para pihak dalam upaya mengatasi akibat lebih buruk yang mungkin timbul. Dengan demikian sekolah “X” Bandung dapat meningkatkan pelayanannya, sehingga kualitas pendidikannya semakin meningkat. Selanjutnya diharapkan sekolah “X” Bandung

semakin mampu memuaskan para peminatnya, dan semakin mendapat kepercayaan warga Bandung serta menjadi pelopor sekolah unggulan di Indonesia pada umumnya dan Kota Bandung pada khususnya.

Tabel 1.1
Hasil Uji Kompetensi Guru 2013

Sekolah	Jumlah Guru	Perolehan Nilai ≥ 6,5	Perolehan Nilai < 6,5
“X1”	43	30	13
“X2”	8	6	2
“X3”	30	16	14
“X4”	31	15	16
JUMLAH	112	67	45

Sumber : Sekolah “X” Bandung, 2014

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa hanya 59,82% guru – guru memperoleh nilai lebih dari 6,5 dari keseluruhan guru yang mengikuti uji kompetensi tersebut. Adapun standar nilai yang diambil adalah 6,5.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi guru di sekolah

Sekolah	Jumlah Guru /Bulan	Tingkat Absensi Guru											
		Jul	Agt	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
“X1”	53	14	2	10	17	6	17	25	46	20	38	31	26
“X2”	18	1	0	10	3	5	1	4	0	15	4	1	0
“X3”	36	9	2	2	1	7	2	5	9	15	4	4	1
“X4”	38	6	3	12	9	19	8	11	13	10	7	15	0
JUMLAH	145												

Sumber : Sekolah “X” Bandung, Tahun Ajaran 2013 - 2014

Tabel 1.2 memperlihatkan bahwa tingkat absensi guru di sekolah masih tinggi. Hal ini bisa dilihat di mana masih terdapat sejumlah guru yang tidak hadir hampir merata di setiap

bulannya. (“X1” dibandingkan “X4”) . Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak guru di sekolah akan memiliki kecenderungan tingkat absensi guru yang tinggi. (“X1” dibandingkan dengan “X2”).

Tabel 1.3
Tingkat keterlambatan guru memasuki sekolah

Sekolah	Jumlah Guru	Tingkat Keterlambatan Guru											
		Jul	Agt	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
“X1”	53	0	4	2	2	1	0	0	1	1	0	0	0
“X2”	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
“X3”	36	1	2	2	1	2	1	3	2	2	4	1	1
“X4”	38	2	3	1	2	2	1	3	5	4	5	3	2
JUMLAH	145												

Sumber : Sekolah “X” Bandung, Tahun Ajaran 2014 - 2015

Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa tingkat keterlambatan guru memasuki sekolah merata setiap bulannya. Setiap bulan hampir selalu ada guru yang terlambat ke sekolah. (“X2”, “X3” dan “X4”) . Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan guru – guru masih rendah.

Tabel 1.4
Tingkat keterlambatan mengumpulkan administrasi guru

Sekolah	Jumlah Guru	Sebelum tanggal penyerahan	Sesuai tanggal penyerahan	Sesudah tanggal penyerahan
“X1”	53	5%	80%	15%
“X2”	18	5%	90%	5%
“X3”	36	0%	95%	5%
“X4”	38	5%	85%	10%
JUMLAH	145			

Sumber : Sekolah “X” Bandung, Tahun Ajaran 2014 – 2015

Tabel 1.4 memperlihatkan bahwa tingkat keterlambatan guru mengumpulkan administrasi masih tinggi. Hal ini bisa dilihat di mana masih terdapat sejumlah guru yang menyerahkan administrasi guru melewati tanggal pengumpulan yang telah ditetapkan. (“X1” dan “X4”) .

Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak guru di sekolah yang cenderung tidak disiplin dan patuh pada petunjuk pelaksanaan yang diberikan oleh bagian kurikulum.

Tabel 1.5
Tingkat kehadiran guru dalam berbagai kegiatan

Sekolah	Jumlah Guru	Hadir	Tidak Hadir
“X1”	53	80%	20%
“X2”	18	90%	10%
“X3”	36	90%	10%
“X4”	38	73%	27%
JUMLAH	145		

Sumber : Sekolah “X” Bandung, Tahun Ajaran 2014 - 2015

Tabel 1.5 memperlihatkan bahwa tingkat ketidakhadiran guru dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah masih tinggi.(“X1” dan “X4”). Hal ini disebabkan oleh banyaknya jumlah guru yang tidak tetap sehingga pada saat rapat, harus mengajar juga di sekolah yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak guru tidak tetap di sekolah akan memiliki kecenderungan tingkat ketidakhadiran guru yang tinggi dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah. (“X1” dan “X4” dibandingkan dengan “X2” dan “X3”). Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*, Budaya Organisasi, Motivasi terhadap Kinerja Guru di sekolah “X” Bandung.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, bahwa penurunan kinerja para guru yang ditunjukkan dengan tidak melakukan *remedial teaching*, keterlambatan dalam mengumpulkan administrasi, keterlambatan masuk kelas, dan tidak melakukan

pengembangan perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran berkaitan dengan motivasi guru, budaya organisasi, dan kepemimpinan. Dengan demikian dapat diidentifikasi masalahnya, yaitu: peningkatan kinerja guru sekolah – sekolah “X” Bandung sangat tergantung pada pengaruh gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya organisasi, dan motivasi guru.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, serta fenomena yang terjadi berkaitan dengan kinerja guru di sekolah “X” Bandung yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*, Budaya Organisasi, dan Motivasi guru, dapat dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gaya kepemimpinan *servant leadership* di sekolah “X” Bandung?
- 2) Bagaimana budaya organisasi di sekolah “X” Bandung?
- 3) Bagaimana motivasi guru di sekolah “X” Bandung?
- 4) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya organisasi, dan motivasi guru terhadap kinerja guru di sekolah “X” baik secara simultan maupun parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini ditujukan untuk mengkaji dan menganalisa variabel – variabel, sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap kinerja guru di sekolah “X”.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di sekolah “X”.

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru di sekolah “X”.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja guru sekolah “X” baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat teoritis maupun praktis.

1.4.1 Secara teoritis

Jika setelah dilakukan penelitian mengenai faktor gaya kepemimpinan *servant leadership*, budaya organisasi, dan motivasi guru terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, berarti hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan – kegiatan penelitian selanjutnya. Selanjutnya penelitian ini akan bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan menambah wawasan bagi manajemen pendidikan khususnya di Lembaga pendidikan sekolah “X” Bandung.

1.4.2 Secara praktis

- 1). Sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijakan yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan yang mampu melayani dengan hati berdasarkan kinerja karyawannya.
- 2) Dapat memberikan kontribusi dan masukan yang berarti dalam menciptakan budaya organisasi karyawannya sehingga mampu meningkatkan kinerja guru di tempat kerja.
- 3) Sebagai bahan masukan bagi manajemen sekolah agar mampu membangun motivasi guru agar pekerjaan yang dikerjakan bisa optimal.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang menjadi tempat melakukan penelitian ini adalah Sekolah “X” di Kota Bandung yang terdiri dari 1) Sekolah “X1”, 2) Sekolah “X2”, 3) Sekolah “X3”, dan 4) Sekolah “X4” .

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 4 (empat) bulan dari mulai bulan April 2014 sampai dengan bulan Juli 2014, dengan kegiatan sebagai berikut. 1) Mencari berbagai artikel, jurnal maupun buku yang berkaitan dengan judul penelitian dan mulai mengerjakan Bab 1, 2) Menyelesaikan Bab 1 dan mulai mengerjakan Bab 2 sampai selesai bab 2, 3) Mengerjakan Bab 3 dan melakukan presentasi proposal penelitian, dan 4) Melakukan revisi yang telah diperiksa dosen.

Tabel 1.6
Jadwal Penelitian

No	Jenis kegiatan	April	Mei	Juni	Juli
1.	Mencari berbagai artikel, jurnal maupun buku yang berkaitan dengan judul penelitian dan mulai mengerjakan Bab 1.	V			
2.	Menyelesaikan Bab 1 dan mulai mengerjakan Bab 2 sampai selesai Bab 2		V	V	
3.	Mengerjakan Bab 3 dan melakukan presentasi proposal penelitian.				V
4.	Melakukan revisi yang telah diperiksa dosen				V