

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya utama yang harus dimiliki oleh suatu organisasi adalah manusia. Manusia bukan hanya sebagai sumber daya belaka, tetapi merupakan aset yang berperan penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin supaya mampu memberikan kontribusi secara optimal, dan harus dipandang sebagai suatu system dimana setiap karyawan merupakan bagian yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya dan secara bersama-sama berfugsi untuk mencapai tujuan organisasi (Pratama, 2019).

Manajemen sumber daya manusia ialah manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Supriyadi et al., 2020). Untuk mewujudkan hal tersebut perlu adanya kepemimpinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawainya.

Kinerja merupakan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia (Zusnita Muizu et al., 2019). Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan organisasi dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar organisasi guna mencapai tujuan organisasi (Farisi et al., 2020). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan dan pelatihan.

Adapun hasil dari penelitian (Puspitasari et al., 2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan pelatihan baik secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting dalam menjalankan sebuah organisasi, karena pengaruhnya dalam kinerja pegawai, kemampuannya mempengaruhi orang lain atau bawahan dalam mengarahkan tingkah laku bawahan untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Harahap & khair, 2020). Gaya kepemimpinan menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja pegawai (Zusnita Muizu et al., 2019).

Upaya meningkatkan prestasi dari pegawai diperlukan pegawai yang terampil dan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan dibidangnya, sehingga perlu diadakan pelatihan bagi pegawai sebagai salah satu usaha meningkatkan kinerja pegawai (Kosdianti & Sunardi, 2021). Pelatihan adalah proses secara sistematis dengan mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, dengan membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, serta perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan dan menerapkannya pada kegiatan sehari-hari (Ferry, 2018).

Guru bagi sekolah merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Kinerja guru merupakan salah satu tolak ukur dari kinerja organisasi, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja suatu organisasi (Sumiaty, 2020).

Gaya kepemimpinan dan pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah memiliki peran yang sangat dibutuhkan untuk mendukung terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah, dan memiliki visi ke masa depan yang jelas dan dapat mewujudkan serta mendorong proses transformasi di sekolah (Purwoko, 2018).

Sikap seorang pemimpin terhadap manusia mempunyai pengaruh besar terhadap bagaimana orang itu bersikap sebagai seorang pemimpin, khususnya terhadap pengaruh antara harapan pemimpin dengan hasil kerja bawahannya. Salah satunya dengan proses komunikasi yang baik, terutama antara kepala sekolah dan guru, jika dilakukan secara baik dan intensif, maka akan mempengaruhi sikap guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, yang berujung pada peningkatan kinerjanya di sekolah (Kartini et al., 2020).

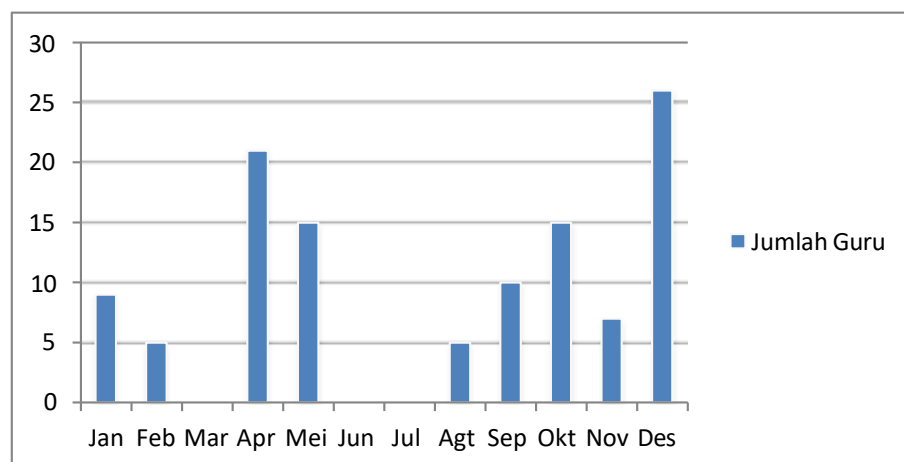
Sedangkan Pelatihan guru dilakukan untuk mengembangkan profesional guru yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja guru (Riasdiantoro, 2021). Melalui pelatihan, guru akan mendapat pengalaman dan meningkat pengetahuannya dalam menyajikan pembelajaran, hal ini tentu saja akan berdampak terhadap kinerja guru.

SMK Negeri 4 Kota Jambi merupakan sekolah negeri yang berdiri pada tahun 1960, dengan menyelenggarakan 4 kompetensi keahlian yaitu, kuliner, busana, kecantikan, dan perhotelan. SMK Negeri 4 Kota Jambi telah ditetapkan sebagai salah satu SMK Revitalisasi bidang pariwisata serta mendapat

kepercayaan untuk mengembangkan SMK pusat keunggulan bidang hospitality khususnya kompetensi kuliner.

Guna menjadikan sekolah yang bisa meluluskan siswa/siswi yang berkualitas, SMK Negeri 4 Kota Jambi mempunyai visi “menjadi SMK unggul mampu bersaing di tingkat global”. Tentunya dengan itu membutuhkan usaha keras untuk mencapainya. Untuk bisa mencetak lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing di tingkat global, tentunya dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah dan guru-guru yang berkompeten pula.

Untuk meningkatkan kompetensi guru upaya yang dilakukan salah satunya ialah dengan pelatihan yang diadakan untuk guru. Untuk memperoleh gambaran mengenai pelatihan guru pada SMK Negeri 4 Kota Jambi sebagai berikut:



Gambar 1.1 Jumlah Guru yang Mengikuti Pelatihan 2023

Sumber : Data SMKN 4 Kota Jambi, 2023

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat pada tahun 2023 bahwa pada bulan maret, juni dan juli tidak ada yang mengikuti pelatihan, dikarenakan terdapat kekosongan dalam jadwal program pelatihan yang menyebabkan tidak adanya kesempatan bagi guru untuk mengikuti kegiatan pelatihan pada bulan tersebut.

Dan jumlah guru yang mengikuti pelatihan paling sedikit ada pada bulan februari dan agustus yaitu hanya 5 orang yang mengikuti pelatihan. Jumlah guru yang mengikuti pelatihan paling banyak ada pada bulan desember yaitu sebanyak 26 orang yang mengikuti pelatitan pada bulan itu.

Peneliti juga melakukan pra-survei untuk mendalami permasalahan yang ada pada sekolah tersebut. Untuk mengetahui hal tersebut telah dilakukan pra-survei terhadap 15 guru.

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Kinerja Guru

Aspek	Baik	Tidak baik
Ketepatan waktu	6	9
Metode pembelajaran	5	10

Sumber : 15 responden Guru SMK Negeri 4 Kota Jambi, 2023

Berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan, diketahui terdapat permasalahan terkait kinerja guru. Hal ini diindikasikan dengan adanya 9 guru yang mengerjakan tugasnya lewat dari batas waktu yang ditentukan, dan ada 10 guru yang metode pembelajarannya kurang efektif.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru tersebut ialah gaya kepemimpinan. Untuk mengetahui bagaimana kondisi mengenai gaya kepemimpinan pada SMK Negeri 4 Kota Jambi dilakukan pra-survei dengan responden 15 guru.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Gaya Kepemimpinan

Aspek	Baik	Tidak baik
Motivasi dan perhatian	7	8

Menghargai pendapat	9	6
---------------------	---	---

Sumber : 15 responden Guru SMK Negeri 4 Kota Jambi, 2023

Dari hasil pra-survey, diketahui terdapat masalah terkait gaya kepemimpinan. Dimana ada 8 guru yang tidak mendapatkan motivasi dan perhatian dari kepala sekolah, dan 6 guru yang merasa pendapatnya kurang dihargai. Kondisi seperti ini dapat menjadi pemicu rendahnya kinerja guru.

Di dalam kaitan memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan, pelatihan guru turut menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra-survey sebagai berikut.

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Pelatihan Guru

Aspek	Baik	Tidak baik
Diklat kompetensi	5	10
Evaluasi	5	10

Sumber : 15 responden Guru SMK Negeri 4 Kota Jambi, 2023

Dari hasil pra-survey, terdapat permasalahan terkait pelatihan guru. Dimana ada 10 guru yang tidak mengikuti diklat kompetensi dan 10 guru tidak mengevaluasi dampak dari pelatihan pada praktik pengajaran mereka, dikarenakan mereka tidak mengikuti pelatihan tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja guru tersebut maka sangat penting untuk mengikuti pelatihan. Adanya pelatihan yang diikuti oleh guru-guru, diharapkan guru lebih paham dengan dunia kerja, dapat mengembangkan kompetensi dan kepribadiannya.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN**

PELATIHAN GURU TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 4 KOTA JAMBI”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Kota Jambi ?
2. Seberapa jauh pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Kota Jambi ?
3. Seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan guru secara simultan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Kota Jambi ?

1.3 BATASAN MASALAH

Adapun pembatasan masalah ini yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 4 Kota Jambi dengan menggunakan variabel X yaitu gaya kepemimpinan sebagai X1 dan pelatihan guru sebagai X2, serta variabel Y yang digunakan yaitu kinerja guru.
2. Penelitian ini membatasi responden dimana hanya Guru PNS, dan guru Honor SMK Negeri 4 Kota Jambi yang menjadi populasi penelitian ini.
3. Kinerja guru, dibatasi dengan bagaimana guru merencanakan pembelajaran, menguasai bahan ajar, menerapkan strategi pembelajaran yang efektif.
4. Gaya kepemimpinan, dibatasi dengan pemahaman terhadap visi misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, pengarahan, dan motivasi.

5. Pelatihan guru, dibatasi pada seringnya guru mengikuti seminar, serta pendidikan dan pelatihan lainnya untuk meningkatkan kinerjanya.
6. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu SPSS 29.

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan guru secara simultan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Kota Jambi.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti, hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat memberikan ilmu positif dan memperluas wawasan mengenai pengetahuan manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan guru.
2. Bagi sekolah dan guru, sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru yang ada di SMK Negeri 4. Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan serta panduan dalam mengetahui seberapa pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dan pelatihan guru.