

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan upaya mewujudkan proses pembelajaran aktif bagi peserta didik untuk mengembangkan potensi dirinya agar memiliki kepribadian intelektual dan keterampilan yang berguna bagi dirinya, lingkungan, bangsa, dan bangsa (Hartanto dan Purwanto, 2019). Salah satu instrumen yang menentukan proses pendidikan berjalan dengan baik dan berkualitas adalah guru, dimana kinerja guru terus menjadi sorotan dalam dunia pendidikan (Sancoko, dan Sugiarti, 2022).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (Bangun, Pritasari, Widjaja, Wirawan, Wisesa dan Ginting, 2021). Guru yang mampu mengelola pembelajaran dengan baik dan menjadi guru yang ideal bagi pendidikan merupakan guru yang berkualitas (Karo Karo, Sari dan Hendrawan, 2020). Kinerja guru sebagai sumber daya manusia di sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: motivasi, *self-efficacy*, emosi positif atau emosi negatif, tanggung jawab terhadap tugas, disiplin dalam menyelesaikan tugas, kepedulian terhadap anak didik dan kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, mekanisme evaluasi dan supervisi, fasilitas teknologi informasi dan komunikasi serta fasilitas yang ada di lingkungan sekolah seperti air bersih, sanitasi, listrik, dan kondisi gedung sekolah (Sancoko dan Sugiarti, 2022).

Dalam meningkatkan kualitas kinerja guru yang profesional maka diperlukan seorang pemimpin yaitu kepala sekolah (Purwoko, 2018). Kepala sekolah merupakan pengawas dan pemimpin yang senantiasa melakukan perubahan dan inovasi di sekolah, tentunya harus mampu merancang program pembelajaran dan mampu meningkatkan hasil pembelajaran yang diterimanya.

Bimbingan pembelajaran adalah motivasi atau dorongan yang diberikan kepada guru, dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan suasana kegiatan pembelajaran meliputi rangsangan, koordinasi dan bimbingan agar tujuan pembelajaran tercapai secara efektif (Asyari, 2020). Romadhon dan Zulela (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan menjadi sangat *urgent* dalam membangun budaya akademik sekolah yang produktif.

Jika hubungan antara kepala sekolah dan guru dianggap tinggi dalam hal jarak kekuasaan, yang meningkatkan jauhnya jarak sosial, maka hal tersebut melemahkan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan pembelajaran profesional guru (Shengnan dan Hallinger, 2021). *Empowering leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan pegawai untuk mengambil keputusan sendiri di tempat kerja, tanpa melanggar norma dan aturan yang ada (Nurmansyah dan Alam, 2022), dan dalam praktik *empowering leadership* di berbagai organisasi pendidikan, dapat meningkatkan kinerja guru (Damayanti, 2021).

Woolfolk dalam Kolondam (2018:5) secara umum menjelaskan bahwa *self-efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat kepercayaan dirinya terhadap seberapa baik ia mampu melakukan suatu tugas yang bertujuan untuk mencapai hasil tertentu yang dicapai. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah *self-efficacy* (Isyanto, 2019). Pada institusi pendidikan, *self-efficacy* yang dimiliki guru adalah fondasi keberhasilan sistem pendidikan yang meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru (Udemba, 2021). Semakin tinggi efikasi diri seorang guru maka semakin percaya diri dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja profesionalnya selama proses pembelajaran (Rohmawati dan Nurcholis, 2019).

Objek penelitian ini adalah SMK Negeri 1 Kota Madiun yang merupakan salah satu sekolah kejuruan yang mengembangkan siswanya dalam bidang kejuruan yang unggul. SMK Negeri 1 Kota Madiun dengan akreditasi sekolah A menawarkan beragam program pendidikan yang berkualitas, membekali siswa dengan pengetahuan dan keterampilan khusus sesuai dengan bidang yang diminati, serta memberikan pengembangan potensi akademik dan profesional para

siswa. Jumlah guru SMK Negeri 1 Kota Madiun sebanyak 107 dan peserta didik sejumlah 1819 siswa. Serta memiliki fasilitas modern dan tenaga pengajar yang berkualifikasi tinggi, sehingga menjamin siswa mendapatkan pendidikan yang terbaik dalam bidang-bidang seperti teknik, bisnis, dan lainnya (Kemdikbud Prov Jatim). Para siswa tidak hanya belajar teori, tetapi juga diberikan kesempatan untuk melakukan praktek langsung di lapangan sesuai dengan keahlian yang dipilih, sehingga mereka siap bersaing dan sukses di dunia kerja atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Tenaga pengajar didorong untuk meningkatkan kualitas dalam bidang akademik oleh kepala sekolah yang menerapkan *empowering leadership*. Hal ini dapat menginspirasi para guru dan para siswa untuk mencapai potensi terbaik dengan memberikan dukungan, otonomi, dan memotivasi guru dan siswa untuk mengambil inisiatif dalam peran tugas guru sebagai pendidik dan pembelajaran bagi siswa. Siswa bersama para guru di sekolah ini tidak hanya menjadi pembelajar yang tangguh, tetapi juga berkembang menjadi pemimpin yang tangguh di masa depan.

Guru pada SMK Negeri 1 Kota Madiun juga mengikuti pelatihan kompetensi guru yang dibutuhkan guru dalam meningkatkan kinerja guru sesuai tuntutan saat ini. Dengan kegiatan pelatihan kompetensi guru, kepala sekolah SMK Negeri 1 Kota Madiun telah menerapkan salah satu gaya kepemimpinan, yaitu *empowering leadership*. Sehingga para guru di SMK Negeri 1 Kota Madiun memiliki dasar dalam memunculkan ide-ide kreatif dan mampu berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait potensi pengembangan siswa

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan *empowering leadership* dan *self-efficacy* terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kota Madiun. Merujuk pada uraian sebelumnya, kajian ini bertujuan untuk memberikan kajian tentang keterkaitan *empowering leadership* dari kepala sekolah dan *self-efficacy* para guru pada kinerja guru dengan mengambil unit analisis adalah SMKN 1 Kota Madiun, dengan rumusan judul sebagai berikut: **Pengaruh *Empowering Leadership* dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kota Madiun.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini terdapat beberapa rumusan masalah yaitu :

- a. Apakah *empowering leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kota Madiun?
- b. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kota Madiun?

## 1.3 Tujuan Penelitian

- a. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *empowering leadership* terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kota Madiun.
- b. Menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif *self-efficacy* terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Kota Madiun.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis, memperkuat penelitian sebelumnya serta mendorong pengembangan literatur dan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya kajian tentang keterkaitan praktik *empowering leadership* dan *self-efficacy* terhadap kinerja guru

### b) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia (khususnya guru) di SMK Negeri 1 Kota Madiun, yang dikaji dari aspek *empowering leadership* yang diterapkan kepala sekolah, dan tingkat *self-efficacy* para guru dalam mempengaruhi kinerja guru, yang merupakan salah satu faktor penentu kinerja sekolah.

## 1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini memiliki gambaran yang menyeluruh dengan demikian penulisan ini dibagi menjadi tiga bab yaitu:

**BAB 1. PENDAHULUAN**

Bab ini berisi menjelaskan bagaimana latar belakang masalah yang terjadi sehingga dapat menjadi objek penelitian dari latar belakang masalah tersebut, dirumuskan suatu permasalahan yang akan diteliti tujuan dan manfaat dari penelitian, serta sistematika penulisan.

**BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi mengenai telaah teori yang digunakan beserta penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis, serta rumusan hipotesis bab ini juga memuat model penelitian.

**BAB 3. METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, dan teknik analisa data.

**BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek pembahasan, deskripsi data, hasil analisis penelitian data dan pembahasan.

**BAB 5. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang simpulan, keterbatasan dan saran.