

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia dalam laporan *World Economic Forum* tahun 2018 tentang daya saing global (*the global competitive index*) berada pada peringkat 45 dengan skor 64,9. Daya saing Indonesia masih berada di bawah tiga negara ASEAN lainnya yaitu Thailand, Malaysia, dan Singapura. Thailand berada pada peringkat 38 dengan skor 67,5, Malaysia pada peringkat 25 dengan skor 74,4 dan Singapura pada urutan 2 dengan skor 83,5. Dari empat aspek dan 13 indikator yang diukur, skor *skill* SDM Indonesia mencapai 64 dan *innovation capacity* masih sangat rendah yaitu 37, dibandingkan dengan Malaysia dengan skor indikator *skill* adalah 74 dan *innovation capacity* mencapai 55 (*World Economy Forum*, 2018).

Peningkatan daya saing di Indonesia, memiliki kaitan yang kuat dengan pendidikan atau pengembangan sumber daya atau potensi manusianya secara sadar melalui proses pengajaran (Syah, 2003). Selain berkaitan dengan daya saing bangsa, pendidikan juga merupakan suatu urusan yang asasi yang diamanatkan dalam Konstitusi Undang-undang Dasar 1945, pada pasal 31 ayat 1, 2, dan pasal 32. Pasal 31 ayat (1) dinyatakan bahwa “setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan” dan ayat (2) menekankan bahwa “setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya”. Untuk itu, pemerintah baik pusat maupun daerah sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 11 ayat (1) UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Pasal 12

UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, memiliki kewajiban untuk menyediakan dan menjamin kemudahan serta penyelenggaraan layanan pendidikan yang bermutu bagi warga negara tanpa diskriminasi. Untuk mewujudkan hal tersebut, berbagai kebijakan turunan dan strategi telah dilakukan untuk meningkatkan akses, pemerataan pendidikan, maupun mutu. Salah satu bentuknya adalah desentralisasi pendidikan di mana menjadikan sekolah sebagai lembaga otonomi yang memiliki peran dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini pula merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memperbaiki kualitas pendidikan serta sumber daya manusia termasuk profesionalitas guru yang belakangan ini dirisaukan oleh berbagai pihak baik secara regional, nasional, maupun secara international (Hardiyanto, 2004).

Penanganan lembaga pendidikan setiap jenjang juga telah ditangani berbeda oleh setiap level pemerintahan. Pendidikan tinggi dikelola terpusat oleh Kementerian, pendidikan menengah oleh pemerintah provinsi dan pendidikan dasar oleh pemerintah kabupaten/ kota. Upaya ini memang penting dilakukan, namun perlu mengacu pada: (1) prinsip berorientasi pada tujuan; (2) prinsip efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan dana, daya, dan waktu dalam mencapai tujuan pendidikan; (3) prinsip fleksibilitas program; (4) prinsip kontinuitas dengan mempersiapkan peserta didik supaya mampu melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi; (5) prinsip pendidikan seumur hidup yang memberikan pemahaman bahwa pendidikan tidak hanya ditempuh di bangku sekolah, akan tetapi masyarakat dan lingkungan adalah tempat belajar yang lebih baik (Mulyasa, 2004). Belum lagi dengan kebijakan di bidang anggaran yang mewajibkan

penyediaan minimal 20% dari APBN dan APBD yang diperuntukkan bagi dana pendidikan selain gaji pendidik dan biaya pendidikan kedinasan (Pasal 49 UU 20/2003). Hal ini menggambarkan betapa penting dan strategisnya masalah pendidikan di Indonesia. Namun pada akhirnya, selain masalah pemerataan dan akses pendidikan, mutu adalah masalah yang paling krusial, karena berkenaan dengan standar *input*, proses, maupun *output* dari lembaga-lembaga pendidikan. Mutu mencerminkan kinerja lembaga pendidikan dalam menyediakan sumber daya manusia yang cerdas, handal serta beriman dan bertakwa.

Upaya menjamin mutu penyelenggaraannya sebagaimana amanat UUD 1945, pemerintah merumuskan dan menetapkan standar nasional pendidikan untuk mendorong penyelenggaraan dan pengelolaan *input* maupun *output* pendidikan yang bermutu. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003 Pasal 50 ayat (2) bahwa : “pemerintah menentukan kebijakan nasional dan standar nasional pendidikan untuk menjamin mutu pendidikan nasional”, yang dijabarkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah No. 13 tahun 2015 sebagai perubahan kedua PP 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kebijakan SNP ini dibuat dan diimplementasikan oleh lembaga-lembaga pendidikan baik sekolah maupun perguruan tinggi dalam peningkatan mutu pendidikan. Pencapaian standar mutu oleh akreditasi sekolah mencerminkan kinerja pendidikan secara organisasi. Sekolah-sekolah dengan akreditasi terbaik menggambarkan kinerjanya sangat baik dalam penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan, demikian seterusnya. Sementara itu, pencapaian mutu lulusan oleh lulusan adalah bentuk dari kinerja guru secara individual di lingkungan sekolah.

Fenomena ini secara teori dijelaskan oleh teori kinerja yang terdiri dari: kinerja organisasi (*organization performance*) dan kinerja individual (*personal performance*). Idealnya, kinerja organisasi merupakan sumbangsih dari kinerja individual, atau kinerja organisasi merupakan sistem dari penyelarasan kinerja individual (Ayers, 2015).

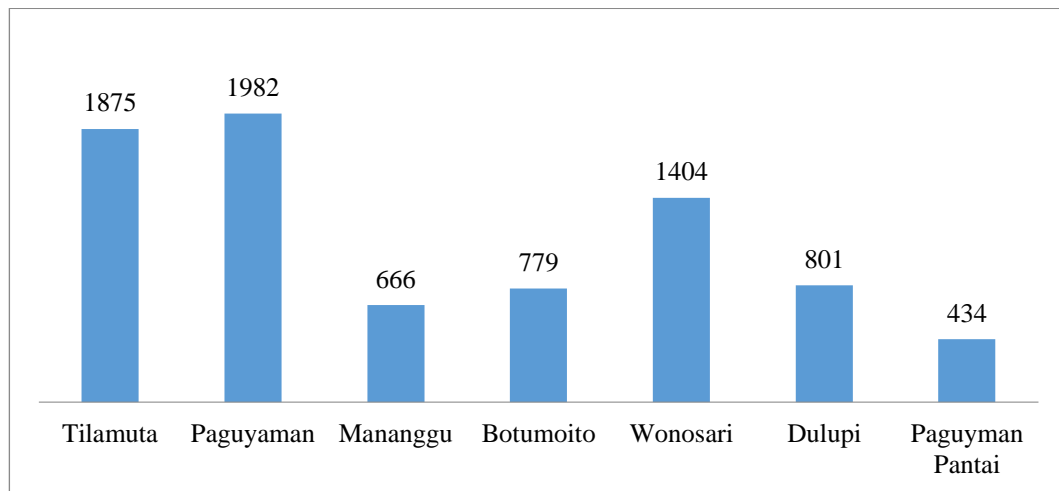
Kabupaten Boalemo sebagai salah satu daerah otonom di Provinsi Gorontalo memiliki kewajiban dalam penyediaan dan penyelenggaraan Sekolah Menengah Pertama sebagai sebuah layanan dasar wajib. Kondisi jumlah satuan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo tampak sebagaimana tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Data Satuan Pendidikan SMP di Kabupaten Boalemo

No	Kecamatan	SMP/Sederajat		Jumlah
		Negeri	Swasta	
1	Kec. Tilamuta	7	1	8
2	Kec. Paguyaman	13	2	15
3	Kec. Mananggu	4	1	5
4	Kec. Dulupi	9	1	10
5	Kec. Wonosari	12	2	14
6	Kec. Botumoito	6	1	7
7	Kec. Paguyaman Pantai	6	0	6
	TOTAL	57	8	65

Sumber: Dikpora Kabupaten Boalemo, 2020

Dari data dalam tabel 1.1 di atas, terdapat 65 Sekolah Menengah Pertama yang terdiri dari : sekolah yang berstatus negeri sebanyak 57 unit, dan swasta 8 unit. Adapun kondisi siswa yang mendapatkan layanan pendidikan jenjang SMP di Kabupaten Boalemo pada tahun 2019 adalah sejumlah 7.941 orang siswa dengan distribusi pada setiap kecamatan sebagaimana tampak pada grafik 1.1 di bawah ini.



Grafik 1.1 Jumlah Siswa SMP di Kabupaten Boalemo 2019

Sumber: Kabupaten Boalemo dalam Angka, 2020

Siswa SMP terbesar terdapat di Kecamatan Paguyaman yaitu sejumlah 1.982 orang siswa, diikuti Kecamatan Tilamuta sebesar 1.875 orang, sedangkan yang terkecil terdapat di Kecamatan Paguyaman Pantai dengan jumlah siswa 434 orang. APK dan APM jenjang SMP di Kabupaten Boalemo juga mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2018. Di tahun 2019 APK jenjang SMP adalah 85%, meningkat 2.43% dibandingkan tahun 2018 yang sebesar 82.57, sedangkan APM jenjang SMP tahun 2019 adalah 69,96 meningkat sebesar 2.67% dibandingkan tahun 2018 yang sebesar 67.29%. Hal ini berarti bahwa terjadi perbaikan angka siswa untuk mendapatkan layanan pendidikan jenjang SMP di Kabupaten Boalemo.

Secara kelembagaan, mutu pendidikan SMP di Kabupaten Boalemo juga dikategorikan “baik”. Hal ini dapat dilihat dari capaian akreditasi sekolah sebagaimana tampak pada tabel 1.2 berikut.

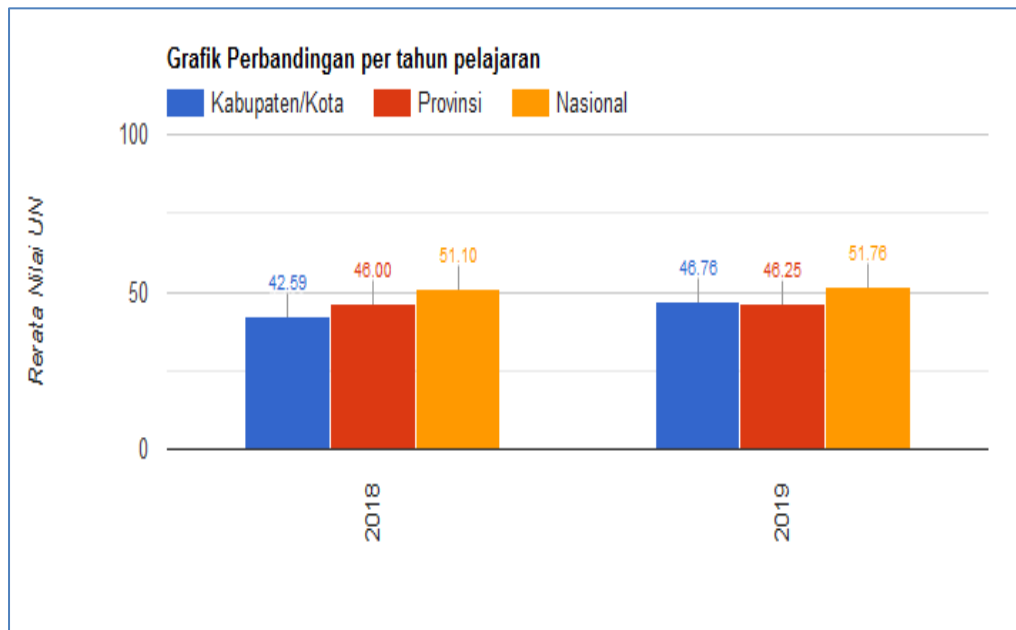
Tabel 1.2
Status Akreditasi Sekolah Menengah Pertama/Sederajat

No.	Status Akreditasi	Jumlah	Persentase
1	Akreditasi A	19	29,23%
2	Akreditasi B	38	58,46%
3	Akreditasi C	3	4,62%
4	Belum terakreditasi	5	7,69%
Jumlah		65	100%

Sumber: Dikpora Kabupaten Boalemo, 2020

Dari data tabel 1.2 di atas, tampak bahwa terdapat 29,23% Sekolah yang telah terakreditasi A dan 58,46% yang telah terakreditasi B. Jumlah yang sangat besar, dan menjadi dasar terpenuhinya seluruh standar mutu pendidikan di jenjang SMP. Dari jumlah tersebut, hanya terdapat 4,62% yang terakreditasi C dan 7,69% yang belum terakreditasi. Melihat capaian status akreditasi di atas, maka sepatutnya perolehan lulusan SMP di Kabupaten Boalemo sudah kompetitif dengan capaian lulusan SMP di daerah lainnya secara nasional. Hal ini dapat dilihat dari capaian ujian nasional (UN) yang berada di atas nilai rata-rata. Sebab secara organisasi, mutu satuan pendidikan atau sekolah berada pada kategori yang baik dan sangat baik.

Namun, hal ini berbeda dengan capaian UN yang diperoleh, baik di tahun 2018 maupun 2019 yang masih berada di bawah capaian rata-rata nasional. Hal ini tampak pada grafik 1.2 berikut ini.



Grafik 1.2 Nilai Rata-Rata UN SMP Nasional 2018-2019 Kabupaten Boalemo
 Sumber : <https://hasilun.puspendik.kemdikbud.go.id/2020>

Dari grafik 1.2 tersebut tampak bahwa capaian UN SMP di Kabupaten Boalemo berada di bawah nilai rata-rata UN. Dalam dua tahun terakhir terjadi peningkatan dari nilai rata-rata UN secara nasional yaitu dari 51,10 menjadi 51,76, dan di level Provinsi Gorontalo juga terjadi peningkatan dari 46,00 menjadi 46,25, demikian halnya dengan Kabupaten Boalemo dari rata-rata 42,59 menjadi 46,76. Sementara kalau kita tengok ke tahun sebelumnya (2017) rata-rata UN mencapai 49,28. Tentunya hal ini memberikan gambaran bahwa kinerja guru dalam rangka meningkatkan hasil belajar pada UN masih belum optimal. Sementara UN merupakan *output* dari proses pembelajaran guru, yang menggambarkan kinerja individual guru. Kondisi tersebut didukung oleh data Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo yang menunjukkan bahwa dalam 2 tahun sebelumnya juga terjadi penurunan drastis hasil UN dari tahun 2017 (49,28) menjadi 42,43 di tahun 2018. Ketidaksesuaian

antara capaian status akreditasi sekolah dengan hasil belajar lulusan merupakan potret adanya ketimpangan antara kinerja organisasional dan kinerja individual. Padahal idealnya sekolah yang terakreditasi baik dan sangat baik telah memiliki sistem mutu pendidikan yang bermutu sehingga dapat menjadi garansi bagi kualitas pembelajaran dan lulusannya.

Capaian nilai UN jenjang SMP di Kabupaten Boalemo yang berada di bawah capaian rata-rata nasional merupakan gambaran masih rendahnya kinerja guru dalam pembelajaran. Secara teoritis, para ahli umumnya setuju bahwa kinerja seseorang dapat dilihat dari hasil atau luaran pekerjaan (Wiraman, 2009; Mangkunegara, 2005; As'ad, 2005; Amstrong, 2006). Dalam hal ini, luaran kinerja guru berdasarkan standar *output* ini dapat dilihat dari hasil belajar atau capaian nilai UN, yang pada level daerah dapat dilihat dari nilai rata-ratanya. Namun demikian, Amstrong (2006) menegaskan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga pada perilaku tugas atau bagaimana hasil kerja tersebut dicapai. Lebih jelasnya lagi dalam konteks kinerja guru, menurut Yonghong dan Honde (2006) kinerja guru dilihat dari dua dimensi yaitu kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas adalah perilaku tugas yang terkait langsung dengan tugas pokok guru yang telah diatur dan harus dilaksanakan. Sedangkan kinerja kontekstual adalah merupakan seperangkat perilaku pribadi dan sosial yang patut dilakukan guru karena kebutuhan konteks atau situasi seperti semangat kerja, pengabdian kerja, bantuan, kerjasama dan lain-lain.

Dalam konteks Indonesia, kinerja guru diukur dari pelaksanaan empat 4 kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian,

kompetensi sosial, dan kompetensi profesional sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No.16 tahun 2017 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Jika dikaitkan dengan dimensi yang dikategorikan oleh Yonghong dan Honde (2006), maka kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional dikategorikan sebagai ‘kinerja tugas’, sedangkan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial dikategorikan sebagai ‘kinerja kontekstual’. Untuk itu, pengukuran terhadap pelaksanaan empat kompetensi dapat mendeskripsikan kinerja guru secara menyeluruh, baik kinerja tugas maupun kinerja kontekstual.

Secara empiris, pengamatan awal peneliti menemukan bahwa rata-rata guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo belum optimal kinerjanya dalam pelaksanaan maupun pengelolaan pembelajaran sehingga berdampak pada capaian hasil belajar siswa yang masih rendah. Hasil belajar siswa ini terlihat pada capaian UN yang berada di bawah nilai rata-rata nasional. Hal ini terkait langsung dengan perilaku tugas maupun perilaku kontekstual guru yang belum sepenuhnya optimal. Hal ini disebabkan kurangnya pemahaman guru tentang karakteristik peserta didik, gaya mengajar guru yang masih kurang variatif, kurangnya peran guru dalam penyelesaian masalah peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar, dan masalah lainnya yang berkaitan dengan administrasi pembelajaran. Demikian pula dengan kompetensi profesional yang banyak ditemui terkait dengan penguasaan terhadap 8 kompetensi mengajar utama yang mengalami banyak kendala antara lain: pembelajaran yang monoton, penggunaan media dan sumber belajar yang relevan dan inovatif, model dan pendekatan pembelajaran yang

menyenangkan, dan lain-lain. Padahal capaian hasil belajar siswa, tidak hanya berkenaan dengan kemampuan kognitif, tetapi juga perlu didukung dari aspek psikomotorik maupun afektif.

Untuk itu, penelitian ini diharapkan dapat menemukan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru yang tergambar di empat dimensi di atas. Vroom (1964) dalam teorinya membuat formula yang sifatnya aditif, bahwa kinerja adalah luaran dari kemampuan (*ability*) ditambah motivasi (*motivation*) (dalam Armstrong, 2010). Namun, selanjutnya oleh Blumberg & Pringle (1982) dimasukkan faktor organisasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja individu (*Performance = Individual Attributes × Work Effort × Organizational Support*). (dalam Armstrong, 2010). Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa selain faktor individu, faktor psikologi dan organisasi merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja individu. Beberapa penelitian merujuk pada teori di atas bahwa faktor individu yang terdiri dari kepercayaan diri (Triwahyuni, dkk., 2014), kepuasan, motivasi kerja, stress kerja (Riyadi S., 2015; Usop, dkk.,2013; Silalahi, dkk.,2016) serta kompetensi (Arifin, dkk., 2015; Riana, dkk.,2018) memengaruhi kinerja.

Secara organisasional kinerja guru dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan merupakan unsur inti yang memiliki peran dan pengaruh besar terhadap kepuasan dan kinerja individu. Penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat kinerja organisasi menjadi semakin baik. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki titik tekan pada upaya untuk meningkatkan kinerja dengan cara menanamkan nilai

moral, stimulus intelektual, pemberian motivasi dan inspirasi (Riggio & Bass, 2005). Bass (1985) sebelumnya mendalilkan bahwa kepemimpinan transformasional akan lebih berkembang pada organisasi dengan struktur organik dibandingkan dengan organisasi mekanik. Hal ini didasarkan pada fakta sekolah-sekolah publik di Amerika Serikat yang selalu dipenuhi dengan berbagai aturan dan prosedur yang ruwet. Kalaupun terjadi perubahan biasanya lebih banyak diwarnai oleh keputusan politik atau kekerabatan dan senioritas.

Namun, hasil meta analisis yang dilakukan oleh Lowe, Kroeck & Sivasubramaniam (1996) yang menggunakan data-data hasil riset sebelumnya membuktikan hal sebaliknya, bahwa kepemimpinan transformasional lebih efektif di organisasi publik daripada organisasi bisnis. Hal ini didukung dengan berbagai riset-riset sebelumnya yang telah menemukan besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional secara langsung terhadap kepuasan kerja (Riggio & Bass, 2005:42; Nguni, dkk, 2006), kinerja (Avolio & Bass, 2001:1; Riggio & Bass, 2005:47), maupun melalui mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja (Pranca, dkk, 2010). Demikian pula (Riana, dkk., 2018; Prahasti dan Wahyono, 2018; Endrias, 2014) melalui hasil risetnya menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Pengukuran terhadap kepemimpinan transformasional ditinjau dari 4 dimensi utama yakni : (1) pengaruh ideal, (2) motivasi inspirasional, (3) stimulus intelektual, dan (4) konsiderasi individual.

Faktor organisasional lainnya yang berpengaruh kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja adalah budaya kerja (Tri

Wahyuni, dkk, 2014; Ullah, dkk, 2011; Syauta, dkk, 2012). Budaya merupakan pusat dalam semua aspek kehidupan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Robbins dan Judge, 2013; Alvesson, 2002:1). Walaupun isu-isu budaya masih sedikit mendapatkan perhatian secara eksplisit, namun hal ini penting karena terkait dengan bagaimana orang-orang di organisasi berpikir, merasakan, menghargai, dan bertindak dipandu oleh ide, makna, dan kepercayaan yang bersifat kultural (*socially share*).

Esensi “nilai” dalam budaya kerja yang merupakan bagian dari budaya organisasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja karena memengaruhi nilai, sikap dan perilaku anggota organisasi. Sebab jika dikaji dari definisi budaya kerja yang dilansir oleh Lembaga Administrasi Negara bahwa budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Sikap yang dibentuk antara lain kepedulian, disiplin, menghargai waktu, melayani dengan hati, serta sikap positif terhadap pekerjaan. Salah satu sikap yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan. Individu yang memiliki sikap positif faktor personal seperti kepuasan kerja juga faktor yang dapat diidentifikasi sebagai mediasi faktor organisasional terhadap kinerja guru. Hal ini didukung oleh sejumlah riset yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru BK terhadap pekerjaannya dengan sendirinya lahir kepuasan dalam dirinya. Akan tetapi sebaliknya, ketidakpuasan atas pekerjaan menunjukkan sikap negatif. (Alam, 2014). Selanjutnya kaitan budaya

organisasi dengan kinerja, Triwahyuni, dkk (2014) berdasarkan hasil risetnya menyarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah perlu membentuk budaya organisasi yang meningkatkan nilai-nilai dan norma-norma. Di samping itu juga melalui riset yang dilakukan oleh Riana, dkk., (2018); Shella Prahasti dan Wahyono, (2018); Endrias, (2014) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Pengukuran terhadap budaya organisasi ditinjau dari 7 aspek yakni: (1) inovasi dan pengambilan keputusan, (2) perhatian pada hal detail, (3) berorientasi hasil, (4) berorientasi orang, (5) berorientasi tim, (6) agresivitas dan (7) stabilitas (Robbin & Judge, 2013).

Namun, selain faktor organisasional seperti kepemimpinan dan budaya organisasi, beberapa riset menunjukkan hal yang sama bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Silalahi, Daharnis, dan Alizama, 2014; Rahayu, 2014; Zain dan Yuliana, 2017). Pengukuran kepuasan kerja guru dapat dilihat dari dimensi: (1) konteks pekerjaan, (2) kebijakan gaji dan promosi, (3) kondisi kerja, dan (4) kelompok kerja. Sedangkan kinerja guru itu sendiri diukur melalui 4 dimensi penting yakni : (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi profesional, sebagai operasionalisasi dari kinerja tugas dan kinerja kontekstual (Yonghong dan Honde, 2006:32).

Penelitian tentang kinerja guru yang dilihat pada aspek perilaku dalam hal ini kompetensinya masih jarang dilakukan. Salah satu penelitian yang ditemukan mengukur kinerja guru didasarkan pada kompetensi guru adalah penelitian Musfata, dkk (2017: 5019). Penelitian ini mengukur kinerja guru dari pelaksanaan

empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kepribadian, dan kompetensi sosial. Untuk menegaskan konsep ini, maka dalam penelitian disertanya disebutkan bahwa kompetensi guru sebagai salah satu perspektif dalam pengukuran kinerja guru di lingkungan sekolah. Hal ini relevan dengan teori Yonghong dan Chongde (2006: 30-31) yang mengungkapkan tiga perspektif evaluasi kinerja guru, diantaranya adalah evaluasi kompetensi guru dan evaluasi kinerja guru yang melihat kualitas diri dan perilaku kerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Sedangkan perspektif lainnya adalah perspektif efektivitas guru yang cenderung diukur dari pengaruh guru terhadap kemajuan siswa.

Untuk itu, penelitian tentang kinerja guru ini sangat penting dilakukan, sebab terkait dengan mutu pembelajaran dan hasil pembelajaran atau lulusan. Riset-riset yang sangat terbatas membahas tentang kinerja ini membuat penelitian ini menjadi sangat unik dan berbeda dari sebagian besar penelitian kinerja guru lainnya. Secara konseptual ataupun empiris, guru adalah tokoh sentral dalam menghasilkan proses pembelajaran dan kompetensi lulusan yang bermutu. Semakin baik kinerja guru maka semakin baik pula proses pembelajaran dan mutu lulusan yang dihasilkan, demikian juga sebaliknya. Untuk itu, variabel organisasional dan individual yang berimplikasi signifikan terhadap kinerja guru perlu ditemukan dan dijelaskan hubungannya sehingga dapat menjadi solusi bagi peningkatan kinerja guru.

Secara teoritis, lingkungan sekolah memiliki karakteristik yang berbeda dari jenis organisasi publik lainnya. Walaupun terdapat banyak studi yang berusaha

menjelaskan pengaruh langsung maupun tidak langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, namun riset sejenis banyak ditemukan dalam konteks organisasi bisnis atau swasta. Teori-teori kepemimpinan transformasional maupun budaya organisasi, serta kepuasan dan kinerja juga banyak dikonstruksi melalui fakta, praktik dan budaya kerja di organisasi bisnis, dari pada organisasi publik, terlebih organisasi sekolah. Tak heran jika teori dan hasil studi yang menjelaskan hubungan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dengan kepuasan dan kinerja masih sangat minim ditemukan di organisasi publik.

Dari fakta empiris dan teoritis tersebut, maka penelitian ini sangat penting dilakukan untuk menggambarkan bagaimana tradisi “kinerja” dipraktikkan di organisasi sekolah dengan melihat dari aspek kompetensi guru, dan seberapa relevan kinerja guru ini dapat dikembangkan melalui kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi melalui kepuasan kerja. Temuan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritik, bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja SDM di lingkungan sekolah, khususnya guru.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Belum optimalnya guru dalam meningkatkan kompetensi khususnya kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional sebagai bagian dari kinerja guru dari aspek perilaku tugas;
2. Nilai uji kompetensi pedagogik guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo di bawah standar yang ditetapkan pemerintah;
3. Nilai ujian nasional Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo berada di bawah nilai rata-rata nasional ;
4. Keterbatasan fasilitas menyebabkan guru kesulitan dalam mengeksplorasi pembelajaran.
5. Akses yang kurang memadai mengakibatkan keterlambatan dalam segala hal termasuk kesempatan guru dalam mengembangkan profesionalismenya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo?
5. Apakah kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo?
6. Apakah kepemimpinan transformasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo?
7. Apakah budaya organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo;
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo;
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo;

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo;
5. Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo;
6. Pengaruh kepemimpinan transformasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo;
7. Pengaruh budaya organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Boalemo .

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini terdiri dari:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan:

- a. Dapat menambah pengetahuan peneliti baik secara teoritis maupun empiris di bidang administrasi publik khususnya dalam pengelolaan pendidikan.
- b. Dapat menambah referensi ilmiah tentang kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja guru.
- c. Dapat mendorong penelitian ilmiah di bidang Administrasi Publik dengan fokus bidang pendidikan sebagai sebuah urusan wajib di setiap daerah di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan:

- a. Dapat memberikan informasi bagi pemerintah pusat, pemerintah daerah dan instansi terkait tentang kinerja dan kepuasan guru yang dikaitkan dengan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.
- b. Dapat memberikan masukan bagi Pemerintah Kabupaten Boalemo, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Boalemo serta guru SMP se-Kabupaten Boalemo dalam meningkatkan kinerja dan kepuasannya melalui kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.