

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia kita telah memasuki era revolusi industri 4.0. yang ditandai dengan pesatnya perkembangan dalam bidang teknologi. Teknologi ini mulai diterapkan di berbagai lini, salah satunya adalah *Artificial Intelligence* (AI) atau kecerdasan buatan yang makin berkembang saat ini (Yusnaini dan Slamet 2019, 4). Di dalam dunia industri 4.0 dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten di dalam bidangnya masing-masing. Peran manusia sangatlah penting untuk proses manufaktur di masa depan. Ketrampilan dan kualifikasi SDM akan menjadi kunci kesuksesan dari sebuah perusahaan yang inovatif (Benesova dan Tupa 2017, 1-2). Untuk menjadi sebuah perusahaan yang inovatif dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki keahlian dan kualifikasi yang mumpuni. Dengan pesatnya perkembangan teknologi, maka dibutuhkan SDM yang berkualitas dan berpendidikan tinggi sehingga dapat menguasai teknologi tersebut (Benesova dan Tupa 2017, 1).

SDM yang dibutuhkan dalam era ini adalah SDM yang memiliki kreativitas, mampu berpikir kritis, mampu berkolaborasi dengan orang lain serta memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Tak dapat dipungkiri, dunia membutuhkan generasi yang kreatif, inovatif dan kompetitif. Tanpa pengecualian, Indonesia juga harus meningkatkan kualitas SDM nya sesuai dengan tantangan dunia kerja (Lase 2019, 2).

Peningkatan kualitas SDM melalui jalur pendidikan mulai dari pendidikan dasar dan menengah hingga ke perguruan tinggi adalah kunci untuk mampu mengikuti perkembangan Revolusi Industri 4.0 (Lase 2019, 2). Tantangan pendidikan di era ini adalah perubahan cara belajar, pola berpikir, serta cara bertindak para peserta didik dalam mengembangkan inovasi kreatif di berbagai bidang (Yusnaini dan Slamet 2019, 5). Ada beberapa cara yang dilakukan orang tua untuk mempersiapkan anak-anak mereka agar menjadi SDM yang berkualitas di masa depan, seperti mencari sekolah terbaik dan mengikutsertakan anak-anaknya di lembaga-lembaga pendidikan nonformal ataupun informal.

Di Indonesia, pendidikan dibedakan menjadi pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal. Pendidikan informal dan nonformal termasuk dalam pendidikan luar sekolah. Berdasarkan UU No.20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 tentang Sistem Pendidikan Nasional dikatakan bahwa pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara berjenjang dan terstruktur. Program pendidikan nonformal mempunyai kedudukan sama pentingnya dengan program-program lain dalam pembangunan. Pendidikan nonformal mempunyai fungsi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang menjadi pelaku utama dalam berbagai sektor pembangunan (Elsap 2018, 2).

Salah satu bentuk lembaga pendidikan nonformal adalah Bimbingan Belajar. Bimbingan Belajar adalah suatu wadah yang berperan dalam membantu siswa dalam menghadapi masalah dalam belajar. Bimbingan Belajar hadir dikarenakan tingginya permintaan atas pelajaran tambahan di luar sekolah. Siswa-siswi dan orang tua berharap dengan adanya pembelajaran tambahan dari Bimbingan Belajar, maka siswa-siswi dapat memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap materi

pembelajaran yang diberikan di sekolah atau bahkan dapat meraih prestasi terbaik di sekolah.

Dengan banyaknya jumlah murid yang mengambil pelajaran tambahan di Bimbingan Belajar, maka Lembaga Bimbingan Belajar harus memastikan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Salah satu faktor yang paling menentukan apakah pembelajaran yang diberikan berkualitas dapat dilihat dari seberapa efektif dan efisien seorang guru dalam mengajar. Guru merupakan kunci dari keberhasilan suatu program pembelajaran. Bila guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, maka siswa juga dapat belajar dengan lebih baik dan memberikan hasil yang baik pula. Guru merupakan hal yang paling signifikan dalam sistem pendidikan, tetapi dalam kenyataannya masih terdapat guru yang memiliki kinerja yang kurang bahkan belum memuaskan, baik dalam teknik mengajar maupun dari sisi penguasaan materi.

Kinerja mengacu pada hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Bila hasil pekerjaan melebihi standar pekerjaan maka dapat dikatakan bahwa kinerjanya baik dan sebaliknya bila hasil pekerjaan di bawah standar, maka dikatakan bahwa kinerjanya rendah atau kurang baik (Bangun 2012, 250). Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seorang guru. Faktor-faktor tersebut dapat bersifat eksternal maupun internal. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan (Putra, Yudana, dan Natajaya 2018, 3). Faktor internal yang akan diteliti disini adalah motivasi kerja, sedangkan faktor eksternal yang akan diteliti adalah *servant leadership* dan iklim organisasi. Menurut Falahy (dalam Liana 2012,

6) ada beberapa alasan mengapa kinerja guru perlu dikaji, yaitu: guru memiliki peran besar dalam pendidikan, adanya fenomena mengenai penurunan kinerja guru, dan guru berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Penelitian untuk mencari hubungan antara *servant leadership* dan kinerja guru telah dilakukan oleh Dewi Urip Wahyuni, Budiman Christiananta, dan Anis Eliyana (2014). Kepemimpinan pelayan adalah suatu model yang unik yang lebih menekankan pada perkembangan pengikutnya di dalam organisasi daripada berfokus pada tujuan organisasi saja. Untuk pengikut Yesus, *servant leadership* bukanlah suatu pilihan, melainkan merupakan mandat. Seorang *servant leader* haruslah menjadi saksi hidup bagaimana kita hidup di dalam Yesus, bagaimana memperlakukan orang lain, dan bagaimana mendemonstrasikan kasih Yesus kepada dunia (Blanchard dan Hodges 2005, 12). Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa *servant leadership* mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Di dalam jurnal tersebut dikatakan bahwa pemimpin sebuah sekolah dengan kepemimpinan pelayan dapat meningkatkan kinerja seorang guru secara maksimal (Wahyuni, Christiananta, dan Eliyana 2014, 11). Namun penelitian ini tidak meneliti pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru secara bersamaan. Penelitian ini juga dilakukan di sekolah bukan di Lembaga Bimbingan Belajar.

Penelitian lain yang relevan untuk mencari hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru adalah penelitian yang dilakukan oleh Septi Andriani, Nila Kesumawati, dan Muhamad Kristiawan. Motivasi adalah suatu proses dalam diri seseorang yang dapat dilihat dari kekuatan, arah, dan kegigihan dalam berusaha untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge 2012, 202). Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja

dengan kinerja guru (Andriani, Kesumawati, dan Kristiawan 2018, 9). Namun penelitian ini tidak meneliti pengaruh *servant leadership* dan iklim organisasi terhadap kinerja. Serta penelitian ini dilakukan di organisasi sekolah bukan di Lembaga Bimbingan Belajar.

Penelitian lain adalah penelitian untuk mencari hubungan antara iklim organisasi dan kinerja yang dilakukan oleh Betül Balkar (2015). Lingkungan kerja yang dirasakan akan memengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan akhirnya iklim organisasi terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi tersebut (Felicia 2020, 22). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi dengan kinerja guru (Balkar 2015, 8). Namun penelitian ini tidak meneliti pengaruh *servant leadership* dan motivasi kerja secara bersamaan. Penelitian ini juga dilakukan di sekolah bukan di Lembaga Bimbingan Belajar.

Bedasarkan latar belakang tersebut, maka penulis melakukan penelitian untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan pelayan (*servant leadership*), iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Lembaga Bimbingan Belajar *A Level Education Center*.

1.2. Identifikasi Masalah

Dengan melihat latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka masalah yang muncul dalam penelitian ini adalah mengenai kinerja guru yang tidak maksimal di Lembaga Bimbingan Belajar *A Level Education Center*. Oleh karena itu indentifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan kepala Bimbel akan memengaruhi anggota organisasi, yang di dalam hal ini adalah guru. Apakah *servant leadership* kepala Bimbel memberikan pengaruh terhadap kinerja guru?
- 2) Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dirasakan oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
- 3) Motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?

1.3. Batasan Masalah

Mengacu kepada identifikasi masalah pada bagian sebelumnya, penelitian ini terbatas hanya pada pembahasan tentang pengaruh *servant leadership*, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di Lembaga Bimbingan Belajar *A Level Education Center*.

1.4. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja guru?
- 2) Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka terdapat beberapa tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru.
- 2) Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru.
- 3) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, bukan hanya bagi pihak yang diteliti saja.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif di antara *servant leadership*, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan harapan organisasi-organisasi pendidikan, khususnya di Indonesia dapat menghasilkan guru-guru yang memiliki kinerja dan kompetensi yang sesuai standar yang ditetapkan masing-masing organisasi. Nantinya hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya mengenai *servant leadership*, iklim organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru.

1.6.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- 1) Sebagai referensi bagi pemimpin Lembaga Bimbingan Belajar *A Level Education Center* mengenai pentingnya penerapan kepemimpinan hamba di dalam memimpin suatu organisasi pendidikan.
- 2) Sebagai refleksi bagi guru-guru yang bekerja di Lembaga Bimbingan Belajar *A Level Education Center* untuk menumbuhkan hubungan kerja yang

harmonis sehingga memberikan dukungan positif terhadap hasil kerja mereka.

- 3) Memberikan pemahaman bagi pemimpin serta guru-guru di Lembaga Bimbingan Belajar *A Level Education Center* tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

1.7. Sistematika Penulisan

Tesis ini ditulis berdasarkan format penulisan Tesis yang telah ditetapkan sesuai dengan standar penulisan tesis di Universitas Pelita Harapan. Penelitian ini terdiri dari enam bab yang diuraikan sebagai berikut:

Bab pertama merupakan pendahuluan. Bab pertama ini terdiri dari beberapa sub bab, yaitu latar belakang penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua merupakan landasan teori yang disusun berdasarkan kajian literatur dari topik penelitian yang dilakukan. Dalam bab ini diuraikan teori-teori dari setiap variabel yang diteliti di dalam penelitian ini.

Bab ketiga berisi penjelasan tentang variabel penelitian yang dilihat dari sudut pandang Kristen berdasarkan kebenaran Alkitab, lalu dipaparkan hasil penelitian yang relevan, kerangka berpikir, model penelitian yang digunakan, serta hipotesis penelitian.

Bab keempat menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan. Dalam bab ini disajikan rancangan penelitian yang dilakukan; tempat, waktu, dan subyek penelitian; prosedur penelitian; populasi dan sampling; teknik pengumpulan data;

instrumen penelitian; teknik analisis data; dan hipotesis penelitian dari penelitian yang dilakukan.

Pada bab kelima dilakukan analisis data dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Dalam bab ini akan dijelaskan secara terperinci perhitungan statistik yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang dituliskan di bab pertama.

Bab enam merupakan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Dalam bab ini diberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, yaitu Lembaga Bimbingan Belajar tempat peneliti melakukan penelitian, serta bagi peneliti lainnya yang akan meneliti topik ini di masa akan datang.

