

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi pada kualitas dari sumber daya manusianya (SDM). SDM bukan hanya aset, tetapi juga investasi strategis yang perlu terus dikembangkan untuk mencapai keunggulan kompetitif dan menjadi kunci utama kesuksesan setiap organisasi. Mereka adalah individu-individu yang mempunyai kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan yang bisa dimanfaatkan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Meskipun saat ini perkembangan teknologi menjadi sangat pesat dan menjadi sangat canggih namun tidak dapat dipungkiri bahwasannya jika tidak ada SDM yang mengoperasikannya maka teknologi tersebut tidak dapat berjalan dengan sendirinya, oleh karena itu SDM adalah tulang punggung setiap organisasi dan bisnis. SDM yang bagus juga tidak terlepas daripada suatu pendidikan yang membentuk SDM menjadi orang-orang yang memiliki kapabilitas tinggi yang dapat bermanfaat dikemudian hari.

Pendidikan menjadi landasan kokoh dalam mencetak generasi penerus bangsa yang unggul, sesuai dengan amanat yang tertuang dalam Undang-Undang dengan Nomor 20 pada Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan bahwa pembelajaran harus bersifat aktif, artinya proses pendidikan tidak hanya mengutamakan pengajaran secara satu arah, tetapi juga mendorong partisipasi dan kreativitas peserta didik. Upaya ini dilakukan untuk memaksimalkan potensi dan kompetensi siswa secara optimal, sehingga mereka dapat menjadi individu yang tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki keterampilan dan karakter

yang mampu meraih peluang di masa depan dan kontribusi bagi kemajuan bangsa. Untuk realita terhadap lulusan dari pendidikan Indonesia saat ini dapat dilihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS) berikut:

Tabel 1 Data Jumlah Pengangguran Berdasarkan Jenjang Pendidikan di Indonesia Tahun 2023

Jenjang Pendidikan	Angka Pengangguran
SMK	9,31% (2023)
SMA	8,15% (2023)
D4/S1/S2/S3	5,18% (2023)
D1/D2/D3	4,79% (2023)
SMP	4,78% (2023)
SD ke bawah	2,56% (2023)

Sumber : Badan Pusat Statistik (2023)
<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/unemployment-rate-by-education-level.html>

Persoalan pengangguran di Indonesia masih menjadi tantangan serius. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 memberi informasi bahwa lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) memiliki tingkat pengangguran tertinggi dibandingkan jenjang pendidikan lainnya, mencapai 9,31%. Hal ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan SMK dengan kebutuhan dunia kerja. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan upaya sinergis antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan untuk menaikkan kualitas dari pendidikan vokasi dan meningkatkan link and match antara dunia pendidikan dengan dunia kerja. Pesatnya perkembangan teknologi telah menghadirkan sejumlah tantangan dalam

dunia pendidikan, termasuk peningkatan kompleksitas tugas guru. Untuk menjawab tantangan tersebut, setiap lembaga pendidikan perlu secara konsisten meningkatkan kualitas pembelajaran, salah satunya melalui upaya pengembangan kinerja guru.

Kinerja merupakan indikator utama keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja merujuk pada hasil kerja seseorang, atau dapat pula diartikan sebagai cerminan kemampuan individu dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Ini bisa berupa prestasi yang dicapai, kemampuan yang ditunjukkan, atau seberapa baik tugas diselesaikan. Menurut Ayundasari dkk. (2017), kinerja mencerminkan sejauh mana suatu organisasi, unit kerja, atau individu berhasil mencapai sasaran yang telah ditentukan. Menurut pendapat Robbins & Judge (2017), kinerja dapat dinilai berdasarkan sejauh mana seseorang memenuhi harapan dan standar yang sudah ditetapkan organisasi. Dalam sebuah kinerja dikenal juga yang namanya penilaian kinerja yang berfungsi sebagai pengukuran dari kinerja. Penilaian kinerja dapat diartikan sebagai proses dalam sebuah organisasi yang berfungsi dalam menilai dan mengamati kinerja dari guru.

Robbins dan Judge (2017) menjelaskan penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk mengukur, mengevaluasi, dan memberikan umpan balik tentang kinerja individu tersebut. Secara sederhana, penilaian kinerja adalah cara untuk mengetahui seberapa baik seseorang telah melaksanakan tugasnya. Hasil dari penilaian ini kemudian disampaikan kepada karyawan sebagai umpan balik. Istilah lain yang sering dipakai untuk menyebut penilaian kinerja antara lain penilaian

karyawan, tinjauan kinerja, atau evaluasi prestasi. Proses ini sangat penting dalam memberikan masukan untuk pengembangan diri, serta mengidentifikasi potensi dan kekurangan karyawan.

Tabel 2 Data Persentase Lulusan SMKN 1 Batipuh Tahun 2023

Keterangan Alumni	Jumlah	Persentase
Sudah Bekerja	171	54,63%
Kuliah	74	23,64%
Belum Bekerja	68	21,73%
Total	313	100%

Diolah oleh penulis 2024

Dari data diatas kita dapat melihat persentase dari jumlah alumni pada tahun 2023 dari SMKN 1 Batipuh yang sudah melaporkan statusnya setelah menjadi alumni, namun cukup disayangkan sekitar 313 orang dari total keseluruhan yang berjumlah 320 orang alumni yang tamat pada tahun 2023 yang baru melaporkan statusnya ke pihak sekolah. Kita dapat melihat persentase terbesar terletak pada alumni yang sudah bekerja yaitu sekitar 54,63%, data ini juga menunjukkan tercapainya tujuan dari SMK yaitu sebagai pencetak para lulusan yang dapat langsung bersaing dalam dunia kerja. Akan tetapi ada juga para alumni yang berkeinginan untuk melanjutkan penididikannya hingga perguruan tinggi, hal ini dibuktikan dengan persentase 23,64% alumni yang masuk ke perguruan tinggi. Namun cukup disayangkan masih adanya alumnni yang tidak bekerja maupun kuliah dengan persentase sebesar 21,73%. Untuk lebih jelasnya mengenai status alumni dari SMKN1 Batipuh dapat dilihat dari tabel -tabel berikut:

**Tabel 3 Status Alumni SMKN 1 Batipuh Berdasarkan Sektor Kerja Tahun
2023**

Alumni SMKN 1 Batipuh Tahun 2023 Berdasarkan Sektor Kerjanya	Jumlah
1. Perdagangan dan Ritel	49
2. Industri Manufaktur	28
3. Jasa	26
4. Otomotif	19
5. Desain Grafis	16
6. Kelistrikan	14
7. Percetakan	12
8. Pertanian	5
9. Pertambangan	2
Jumlah	171

Sektor Perdagangan dan Ritel menyerap jumlah alumni terbanyak, yaitu 49 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sektor ini masih menjadi pilihan utama bagi lulusan SMKN 1 Batipuh. Sektor Industri Manufaktur juga memiliki jumlah alumni yang cukup besar, yaitu 28 orang. Hal ini menunjukkan bahwa lulusan SMKN 1 Batipuh memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh industri manufaktur. Sektor Jasa juga menjadi salah satu sektor yang banyak diminati oleh lulusan SMKN 1 Batipuh, dengan jumlah alumni sebanyak 26 orang. Sektor yang memiliki jumlah alumni paling sedikit adalah sektor Pertambangan yaitu hanya 2 orang.

Tabel 4 Status Alumni SMKN 1 Batipuh Berdasarkan Tempat Kuliah Tahun 2023

	Tempat Kuliah Alumni Tahun 2023 SMKN1 Batipuh	Jumlah
1	Universitas Negeri Padang (UNP)	21
2	IAIN Batusangkar	7
3	Politeknik Negeri Padang (PNP)	14
4	UPI "YPTK" Padang	3
5	Universitas Eka Sakti (UNES) Padang	1
6	Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh	1
7	STKIP PGRI Sumatera Barat	2
8	Stikes Dharma Landbouw Padang	1
9	IAIN Bukittinggi	1
10	Universitas IBN Khaldun Bogor	1
11	Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat (UMSB)	3
12	Politeknik Negeri Batam	1
13	Politeknik Aisyiyah Sumatra Barat	1
14	Universitas ISI Padang Panjang	1
15	Universitas Lancang Kuning	1
16	ITB	1
17	UI	1
18	STAI Imam Bonjol Padang Panjang	1
19	Universitas Negeri Jambi	1
20	Universitas Esa Unggul	1
21	UIN Sjech M. Djamil Djambek	1
22	Universitas Sumatra Utara	1
23	UIN Mahmud Yunus Batusangkar	3
24	STAIN Batusangka	1
25	UPGRISBA	1
26	Akademi Keperawatan Nabila	1
27	STBA HAS Bukittinggi	1
28	Universitas Bina Sarana Informatika	1
	Total	74

Diolah oleh penulis (2024)

Dari tabel tabel-tabel diatas kita dapat melihat secara jelas status alumni SMKN1 Batipuh yang tamat pada tahun 2023. Sisanya sebanyak 68 orang yang tidak bekerja maupun melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi.

Kinerja dari seorang guru juga dipengaruhi oleh berbagai macam factor diantaranya dari segi model kepemimpinan. Motivasi, kreativitas, dan produktivitas guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Setiap pemimpin memiliki pendekatan yang berbeda dalam mengelola tim, dan pemilihan model kepemimpinan yang sesuai mampu menghasilkan lingkungan kerja yang bagus untuk guru untuk berkembang menjadi lebih baik. Dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama. Daft (2014) menekankan bahwa Kepemimpinan itu merupakan seni mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sama mencapai tujuan kolektif. Ini melibatkan lebih dari sekadar memberikan perintah, tetapi juga menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain. Seorang pemimpin yang efektif umumnya memiliki karisma, wibawa, dan mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan. Selain itu, ia juga harus bisa menginspirasi dan memotivasi tim untuk bekerja sama mencapai visi organisasi.

Menurut Sunarso (2023), Kepemimpinan adalah proses memandu perubahan dan inovasi dalam suatu organisasi ataupun kelompok, dengan cara melibatkan serta memberdayakan anggota untuk mencapai potensi penuh mereka. Kepemimpinan menjadi topik yang hangat diperbincangkan saat ini. Dalam dunia kerja yang terus berubah, pemimpin dituntut untuk bisa membawa organisasinya maju. Dalam era yang dinamis seperti sekarang, gaya dari kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada transformasi dan pemberdayaan kini semakin diminati oleh berbagai organisasi. Para pemimpin yang memiliki

kemampuan menginspirasi dan memotivasi tim menjadi aset berharga bagi organisasi. Menurut James MacGregor Burns (dalam Sri Rahmi, 2014), kepemimpinan transformasional itu seperti mengajak semua orang untuk menjadi lebih baik. Untuk mengetahui apakah seorang pemimpin itu transformasional atau tidak, kita bisa melihat seberapa percaya, kagum, setia, dan menghormati para pengikutnya. Semakin tinggi rasa percaya dan kesetiaan pengikut, semakin besar kemungkinan mereka akan berjuang sekuat tenaga untuk meraih target yang telah ditetapkan. Menurut Fahmy et al. (2023) pemimpin transformasional juga menciptakan visi yang futuristik dan berperilaku sebagai panutan melalui tindakan yang menginspirasi. Menurut Burns (dalam Hidayat et al., 2021) berpendapat bahwa gaya pemimpin transformasional juga mendorong karyawan untuk mencapai tahap tuntutan yang lebih tinggi dan membangun kebiasaan saling percaya antara pemimpin dan anggota kelompok.

Pemimpin seperti ini bisa membuat karyawannya percaya dan nyaman bekerja, sehingga kinerja perusahaan pun meningkat. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap pengikut. Pemimpin transformasional mampu membangun hubungan yang kokoh dengan para pengikutnya, ditandai dengan rasa percaya, kekaguman, dan loyalitas yang tinggi. Ini mendorong pengikut untuk berprestasi lebih tinggi dari target yang ditetapkan. Kepemimpinan transformasional ini cocok diterapkan pada sekolah yang saat ini telah banyak memiliki tantangan dalam hal perkembangan seperti adanya kurikulum baru yang menuntut sekolah tidak hanya mengajarkan teori saja namun harus ada

implementasi langsung dari penerapan teori tersebut. Pemimpin seperti sangat cocok untuk mewujudkan tujuan tersebut.

SMKN 1 Batipuh terpilih untuk menjalankan program SMK Pusat Keunggulan yang mana program ini merupakan program terobosan terbaru dari (Kemendikbudristek). Untuk mengatasi ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan SMK dengan kebutuhan dunia kerja, program ini memfokuskan pada penguatan kerjasama antara kedua belah pihak. Seperti yang ditekankan oleh Rojaki dkk. (2021), kerjasama yang saling menguntungkan adalah kunci keberhasilan upaya ini. Konsep 8+i Link and Match yang diperkenalkan oleh Kemendikbud (2021) merupakan sebuah pendekatan inovatif untuk memperkuat sinergi antara SMK dan dunia kerja.

Konsep ini mencakup delapan elemen utama seperti pengembangan kurikulum bersama, pembelajaran berbasis proyek, keterlibatan praktisi dari industri, praktik kerja pada lapangan, sertifikasi dalam kompetensi, pelatihan untuk para guru, penerapan model teaching factory, serta komitmen penyerapan lulusan. Selain delapan elemen tersebut, huruf "i" merepresentasikan berbagai kemungkinan inisiatif lain yang dapat dilakukan untuk memperkuat kerjasama, seperti magang, studi banding, atau pengembangan produk bersama. Melalui implementasi konsep ini, diharapkan dapat tercipta keselarasan antara pendidikan vokasi dengan dunia kerja, sehingga lulusan SMK lebih siap menghadapi tantangan dunia kerja yang dinamis. Jelas dengan hadirnya sosok pemimpin yang paham terhadap perubahan

ini sangatlah dibutuhkan untuk mengimplementasikan program tersebut. Faktor kedua yang juga memiliki peran besar pada kinerja guru yaitu komitmen organisasi. Menurut R.M. Yusuf dan D. Syarif (2018) adalah seberapa besar seorang individu merasa menjadi bagian dari organisasi, bersedia untuk berkontribusi aktif di dalamnya serta enggan untuk meninggalkannya. Ini berarti bahwa komitmen organisasi melibatkan ikatan emosional, instrumental, dan normatif seorang karyawan terhadap organisasinya.

Dalam pandangan Daft dkk. (2014), komitmen dalam organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional dan kognitif seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Berdasarkan berbagai pandangan, komitmen organisasi dapat dipahami sebagai tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku seorang individu terhadap organisasi tempatnya bekerja. Ini mencakup dedikasi, loyalitas, dan keinginan untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Begitu juga jika kita kaitkan pada Komitmen organisasi sekolah, pada guru terlihat dari upaya mereka yang sungguh-sungguh untuk mewujudkan visi dan misi sekolah.

Tabel 5 TPersentase Kehadiran Guru SMKN 1 Batipuh

Bulan	Jumlah Guru	Tahun 2024			Absensi			Total Ketidakhadiran	Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran
		Jumlah Hari Kerja Total	Sakit	Izin	Cuti					
Januari	74	1390	28	2	3	33	97,68%	2,32%		
Februari	74	1149	11	0	6	17	99%	1%		
Maret	74	1332	0	0	0	0	100%	0		
April	73	845	0	0	0	0	100%	0		
Mei	72	836	0	0	0	0	100%	0		
Juni	69	710	0	0	0	0	100%	0		

Diolah oleh penulis (2024)

Dari data absensi guru di atas kita dapat melihat tingkat komitmen guru untuk hadir ke sekolah sangat besar dibuktikan dengan grafik persentasenya yang meningkat dari bulan ke bulanya, namun kita juga melihat jumlah guru dari bulan ke bulannya semakin berkurang, oleh karena itu perlu dikaji kembali apa yang melatarbelakangi hal tersebut dapat terjadi di SMKN 1 Batipuh.

Faktor ketiga yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi. Robbins dan Coulter (2018) mendefinisikan pengertian dari budaya organisasi itu sebagai seperangkat nilai, keyakinan, serta sebuah asumsi bersama yang membentuk identitas unik suatu organisasi. Hal ini tercermin dalam pola perilaku, sikap, dan tindakan yang khas dari anggota organisasi tersebut. Menurut (Robbins dan Judge (2017), nilai-nilai organisasi merupakan pedoman bagi karyawan dalam berperilaku dan mengambil keputusan. Nilai-nilai ini bersifat dinamis dan terus berkembang seiring dengan perubahan lingkungan organisasi. Budaya organisasi yang sehat dapat mendorong perilaku yang bermoral dan bertanggung jawab, serta memberikan bantuan dalam menumbuhkan inovasi dalam suatu organisasi. Lebih lanjut, budaya ini juga mempunyai kemampuan untuk mendorong komitmen terhadap suatu organisasi, meningkatkan sikap karyawan dan memberikan manfaat bagi organisasi (Robbins dan Judge (2017).

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwasanya nilai dan norma yang terkandung pada budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku dan sikap

pegawai saat melaksanakan tugas mereka, bahkan dapat mendorong komitmen yang kuat terhadap organisasi dan memberikan manfaat bagi organisasi.

Visi dan Misi SMKN 1 Batipuh

1. Visi dari SMKN 1 Batipuh:

Disiplin, Terampil, Kreatif, Inovatif dan Berakhlak Mulia

2. Adapun untuk dapat terwujudnya visi tersebut diperlukan beberapa misi yang harus dilaksanakan:

- a) Menyelenggarakan Pendidikan dan Pengajaran dengan Prinsip Pembelajaran yang berkompetensi
- b) Mengembangkan Pola Berpikir Kompetensi Keahlian dengan dijiwai Semangat Keteladanan
- c) Mengembangkan Jiwa dan Nilai Agama dalam Kemasyarakatan
- d) Membangun iklim pembelajaran yang berlandaskan pada norma-norma budaya bangsa.
- e) Mewujudkan layanan berkualitas dalam rangka pemberdayaan sekolah dan masyarakat secara maksimal serta mendukung program pemerintah dalam pelaksanaan otonomi daerah dan pusat.
- f) Menjunjung Tinggi Norma dan Budaya Lokal
- g) Menjalin Kerjasama dengan DUDI [Dunia Usaha dan Industri]

- h) Mempersiapkan peserta didik sebagai tenaga kerja tingkat menengah yang terampil dan profesional di bidangnya.

Budaya yang ada di SMKN 1 Batipuh sebagai berikut:

1. Sholat Berjamaah

- a) Diwajibkan kepada Guru ikut serta dalam sholat berjamaah ke masjid ULA Batipuh
- b) Ketegasan dalam sholat Jamaah oleh Kepsek, Wakil dan Ruangan supaya dikunci.

2. Pakaian Seragam

1. Senin : Kuning Khagi
2. Selasa : Kuning Khagi
3. Rabu : Putih Hitam (Pegawai) dan PGRI (Guru)
4. Kamis : Batik
5. Jumat : Muslim

Ctn: Apabila ada perubahan pakaian dari dinas pendidikan maka akan mengikuti aturan tsb. Untuk Guru yang melanggar akan ditegur 1, 2, 3 dan jika Lewat maka akan dibina Langsung oleh Kepsek

3. Disiplin

1. Pengambilan absen diusulkan melalui finger print pada tahun 2024
2. Wakil diberdayakan dari 4 wakil Pagi dan Siang Hari

3. Guru yang terlambat dicek oleh Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum
4. Pemberian Informasi adalah Wakil Kepala Sekolah / Piket
5. Wakil piket setiap hari dan kunjungan wakil pada setiap kegiatan jurusan
6. Staf Tata Usaha datang pada jam 08.00 dan pulang pada jam 16.00
7. Guru datang pukul 07.15 dan pulang disesuaikan dengan proses PBM
8. Guru yang terlambat akan diberi peringatan 1, 2, 3 dan pada peringatan terakhir akan dikurangi jam mengajarnya.
9. Staf Tata Usaha yang terlambat diberi peringatan 1, 2, 3 dan pada peringatan terakhir akan dikurangi Job Deskripsi

4. Penghargaan dan Hukuman

Penghargaan

1. Untuk guru dan pegawai yang berprestasi (Berkarya)
2. Adanya jenjang bagi Guru / Pegawai yang Mendapat penghargaan dimulai dari sekolah

Hukuman

1. Teguran Secara Lisan 1,2,3 kali
2. Teguran tertulis 1,2
3. Pelimpahan Kepada Pengawas Satuan
4. Pelimpahan Kepada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Walaupun budaya di SMKN 1 Batipuh sudah cukup bagus namun dalam pelaksanaannya belum 100% tercapai hal ini dibuktikan dengan nilai akreditasi. Pada saat ini memiliki akreditasi "B" dengan akumulasi nilai keseluruhan 90. Dengan capaian nilai komponen Standar Tenaga Pendidik sebesar 86 dalam sertifikat akreditasi BAN-SM Nomor: 1214/BAN-SM/SK/2022.

SMKN 1 Batipuh, sebuah lembaga pendidikan kejuruan negeri yang berlokasi di Kecamatan Batipuh, Kabupaten Tanah Datar, Provinsi Sumatera Barat. Pada saat sekarang memiliki akreditasi "B" terlihat pada akumulasi nilai keseluruhan 90. Meskipun demikian, dengan capaian nilai komponen Standar Tenaga Pendidik sebesar 86 dalam sertifikat akreditasi BAN-SM Nomor: 1214/BAN-SM/SK/2022 menjadi tantangan tersendiri bagi sekolah ini untuk mempertahankan, bahkan meningkatkan kualitasnya. Dalam dunia kerja yang kompetitif saat ini, organisasi perlu memiliki pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi agar dapat bersaing secara efektif, dengan menggunakan pendekatan kepemimpinan yang memiliki visi yang jelas serta mampu menginspirasi tentang masa depan organisasi sehingga mampu membawa perubahan yang positif bagi organisasi di bawah kepemimpinannya, komitmen organisasi dan budaya organisasi. Disini peneliti ingin melihat apakah dengan itu semua dapat mempengaruhi kualitas dari guru yang mengajar itu sendiri, sehingga akan berdampak pada kinerjanya, maka secara tidak langsung juga akan menciptakan suatu keunggulan kompetitif dibandingkan dengan organisasi/sekolah lainnya. Pada saat ini SMKN 1 Batipuh telah dipercayakan untuk menjalankan program

SMK Pusat Keunggulan dari (Kemendikbudristek) pada tahun 2023 dengan bukti disepakatinya perjanjian kerja sama antara pejabat pembuat komitmen transformasi sekolah menengah kejuruan sebagai pusat keunggulan yaitu direktorat Sekolah Menengah Kejuruan, Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, Kemendikbudristek. dengan kepala sekolah SMKN 1 Batipuh dengan nomor: 8852/D2/KU.07.00/2023.

Hingga sekarang program SMK PK tetap berjalan di SMKN 1 Batipuh sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas lulusan SMK dan menyesuaikan kurikulum dengan tuntutan dunia kerja. Program ini bertujuan untuk menjadikan SMK sebagai lembaga pendidikan vokasi yang lebih relevan dan bisa menghasilkan lulusan yang mampu untuk bersaing pada dunia kerja. Pada objek penelitian ini peneliti mengangkat studi kasus yang di lakukan pada sekolah akademik wajib yaitu SMKN 1 Batipuh. Alasan peneliti mengangkat ini menjadi objek penelitian dikarenakan belum adanya penelitian yang dilakukan mengenai topik yang peneliti kaji saat ini dan juga sekolah ini tergolong sekolah yang sudah tidak muda lagi sehingga peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana kenyataan yang terjadi dilapangan perihal topik penelitian yang peneliti angkat. Peneliti juga melihat kemungkinan terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMKN 1 Batipuh.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang telah disampaikan, untuk rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMKN 1 Batipuh ?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap terhadap kinerja guru di SMKN 1 Batipuh?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMKN 1 Batipuh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran dari rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasioanal terhadap kinerja pengajar di SMKN 1 Batipuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja pengajar di SMKN 1 Batipuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pengajar di SMKN 1 Batipuh.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoretis

Dalam penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi tambahan terhadap pengetahuan dan literatur, khususnya di bidang manajemen, memperjelas temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya, serta membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan hubungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

1.4.2 Manfaat praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi referensi bagi manajer, kepala sekolah, dan pengelola sumber daya manusia lainnya dalam memahami cara-cara pengelolaan SDM yang berkaitan dengan hubungan antara kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Penelitian ini menguji variabel kepemimpinan transformasional, transformasional, komitmen organisasi, dan budaya organisasi sebagai variabel independen, kinerja guru sebagai variabel dependen. Objek pada penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Batipuh.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya, penelitian ini memiliki beberapa bab dengan sistematikanya sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan secara mendalam terhadap latar belakang dari permasalahan yang mana menjadi fokus dari penelitian, merumuskan dari masalah secara spesifik, menetapkan dari tujuan yang ingin dicapai, serta menjelaskan apa saja manfaat yang diharapkan pada penelitian ini. Selain itu, akan disajikan pula gambaran umum mengenai struktur penulisan laporan penelitian ini.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Bab ini akan menguraikan secara mendalam terhadap landasan dari teori yang menjadi dasar penelitian, kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang masih relevan untuk saat ini, pengembangan hipotesis yang nantinya diuji, serta penyusunan kerangka berpikir yang menyusun semua elemen penelitian secara sistematis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini akan memaparkan secara detail terhadap rancangan penelitian yang digunakan, populasi dan sampel yang menjadi objek penelitian, jenis dan sumber

data yang akan dikumpulkan, metode pengumpulan data yang relevan, definisi operasional dari variabel penelitian, serta teknik analisis data yang akan diterapkan.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menyajikan deskripsi mendalam mengenai objek yang menjadi fokus penelitian, analisis data yang telah dilakukan, pengujian hipotesis yang diajukan, pembahasan hasil penelitian secara mendalam, serta implikasi dari temuan penelitian terhadap bidang studi yang relevan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini akan menyajikan kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian, mengidentifikasi keterbatasan yang dialami selama proses penelitian, serta memberikan saran-saran kepada penelitian selanjutnya.

