

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Yayasan Pendidikan Nurul Islam



Gambar 1.1 Logo Yayasan Pendidikan Nurul Islam

Sumber: Yayasan Pendidikan Nurul Islam, 2019

Organisasi yayasan Pendidikan Nurul Islam Slatri pada hakekatnya merupakan formulasi dari aspirasi, ide dan nilai-nilai masyarakat desa Slatri yang awalnya didahului oleh amanat para sesepuh yang telah mengikhhlaskan sebagian harta mereka berupa tanah-tanah untuk kepentingan kemajuan agama islam. Di era zaman dulu pada mulanya amanat wakaf tersebut dimanfaatkan untuk kepentingan syiar islam lain terutama pengadaan sarana ibadah berupa masjid jami beserta pemeliharaannya.

Seiring dengan kemajuan zaman pada saat itu, kemudian ditahun 70-an satu diantara usaha pendidikan ditingkatkan kemajuan pendidikan tingkat ibtidaiyah di samping kepentingan renovasi masjid jami dan keperluan pemeliharaannya. Semua pengelolaan dan penanganan kegiatan tersebut

ditangani oleh sebuah kepanitiaan. Kemudian disaat pemerintah mampu memberikan bantuan terhadap pendidikan swasta, diperlukan persyaratan bagi para pengelola pendidikan untuk mendirikan organisasi badan hukum untuk mendapatkan jenis-jenis bantuan pendidikan. Maka seiring dengan berdirinya lembaga pendidikan tingkat Tsanawiyah, didirikan yayasan Nurul Islam secara resmi pada tanggal 3 Agustus 1983 melalui Akta Notaris: Ahmad Suroso Tegal, No. 3 Tahun 1983.

Usaha yang dilakukan oleh pengurus yayasan pada periode awal rupanya tidak sia-sia yang dibuktikan dengan berdirinya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan kemajuan yang cukup menggembirakan. Peraturan demi peraturan yang diciptakan oleh pemerintah senantiasa berubah seiring dengan berubahnya kemajuan pembangunan. Ketika muncul perundangan yang mengatur kehidupan yayasan ditetapkan dengan UU No. 16 Tahun 2001, sudah barang tentu yayasan Nurul Islam menyesuaikan dengan perundangan yang baru dengan ketetapan Akta Notaris Brebes No. 63 tanggal 5 Juli 2005.

Ada sedikit perbedaan kewajiban di dalam perundangan yang terbaru tersebut. Diantaranya adanya tiga organ dalam yayasan yang masing-masing organ memiliki kewenangan dan tanggungjawab tersendiri namun, bersifat *hierarchis*. Hal ini mewujudkan bahwa peran serta kehidupan yayasan makin menjadi penting dan amat dirasakan manfaatnya oleh pemerintah. Hal ini pula yang mengharuskan pengurus harus lebih hati-hati dan meningkat namun pasti. Seperti selayaknya organisasi-organisasi kemasyarakatan lain dalam mengikuti dan menghadapi kemajuan global, maka dengan ini disusunlah visi dan misi yayasan, yang merupakan simbol dari rangkaian formulasi tujuan, upaya dan program yayasan yang harus dilaksanakan.

1.1.2 Visi dan Misi

1.1.2.1 Visi

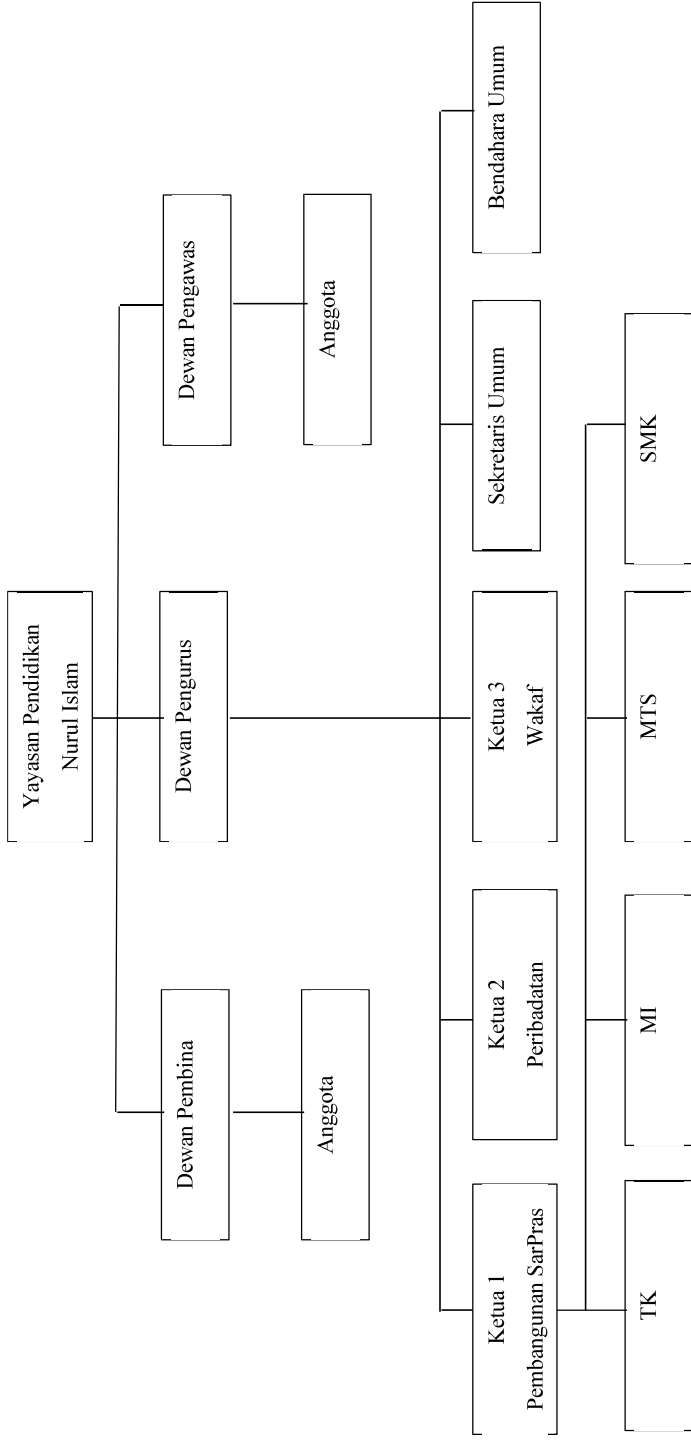
Unggul dalam pendidikan dan bimbingan sosial umat islam berdasarkan iman dan taqwa serta berakhlakul kharimah.

1.1.2.2 Misi

1. Meningkatkan layanan bidang organisasi dan ketatalaksanaan
2. Meningkatkan pelayanan teknis dan administrasi Pendidikan dan Bimbingan Ummat
3. Meningkatkan pelayanan teknis dan administrasi kemasjidan
4. Meningkatkan teknis dan administrasi zis dan wakaf
5. Meningkatkan pelayanan informasi haji dan umroh
6. Meningkatkan pemberdayaan nilai wakaf
7. Meningkatkan pemanfaatan dan untuk tujuan yayasan.

1.1.3 Struktur Yayasan Pendidikan Nurul Islam

Yayasan Pendidikan Nurul Islam memiliki struktur organisasi untuk mengetahui tugas dan kewajiban tiap bidangnya. Berikut adalah struktur organisasi dari Yayasan Pendidikan Nurul Islam.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Nurul Islam

Sumber: Yayasan Pendidikan Nurul Islam, 2019

1.1.5 Kelembagaan Yayasan

1.1.5.1 Sekolah Menengah Kejuruan Nurul Islam Larangan



Gambar 1.3 Logo SMK Nurul Islam Brebes

Sumber : SMK Nurul Islam Brebes, 2019

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Nurul Islam adalah salah satu lembaga pendidikan yang dinaungi oleh Yayasan Pendidikan Nurul Islam yang didirikan pada tanggal 8 Mei 2004, berlokasi di Jalan Jend. A. Yani No. 03 RT 02 RW 01 Desa Slatri Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes.

SMK Nurul Islam Brebes Larangan menyediakan berbagai pilihan program keahlian diantaranya sebagai berikut:

1. Teknik Kendaraan Ringan

Merupakan kompetensi keahlian bidang teknik otomotif yang menekankan keahlian pada bidang penguasaan jasa perbaikan kendaraan ringan. Kompetensi keahlian teknik kendaraan ringan menyiapkan peserta didik untuk bekerja pada bidang pekerjaan jasa perawatan dan perbaikan di dunia usaha/industri.

2. Teknik Audio-Video

Mempelajari Elektronika Dasar, komponen Elektronika, Pengukuran Elektronika, Elektronika Terapan, perbaikan Peralatan Elektronika, Installasi *Sound Sistem*, Pembuatan Film, dan Pembuatan Rekaman Audio.

3. Teknik Pemasaran

Salah satu jurusan yang membekali siswa siswinya dengan berbagai ilmu pemasaran misalnya dengan pembelajaran proses penyusunan komunikasi terbaru yang bertujuan untuk memberikan informasi mengenai barang atau jasa dalam kaitannya dengan memuaskan keinginan pelanggan serta dapat langsung berkomunikasi dengan masyarakat umum. Di SMK Nurul Islam Brebes Larangan Brebes, siswa pemasaran dapat langsung praktek di lab pemasaran, yaitu *Business Center* dan kantin

4. Teknik Sepeda Motor

Teknik Sepeda Motor adalah kompetensi keahlian pada Bidang Studi Keahlian Teknologi dan Rekayasa Program Studi Keahlian Teknik Otomotif yang menekankan pada keterampilan pelayanan jasa mekanik kendaraan sepeda motor roda dua. Kompetensi Keahlian Teknik Sepeda Motor menyiapkan peserta didik untuk bekerja pada bidang pekerjaan yang dikelola oleh badan, instansi atau perusahaan pribadi (wirausaha).

5. Teknik Elektronika Industri

Program studi yang mempelajari bidang kontrol dan perbaikan (maintenance) peralatan Industri berbasis "*Electrical Control*" dan "*Microprocessor*" (komputer). Kompetensinya meliputi pengetahuan dan ketrampilan elektronika umum, mikrokontroler dan mikroprosesor, *Pneumatic* dan PLC (*Programmable Logic Controller*), Program berbasis komputer yang erat kaitannya dengan proses produksi.

Dalam menunjang kegiatan belajar mengajar SMK Nurul Islam Brebes juga dilengkapi dengan fasilitas diantaranya ruang kelas, laboratorium *indoor* dan *outdoor*, koperasi, bursa kerja, kantin, lapangan olahraga, masjid dan lain-lain.

Visi dan Misi

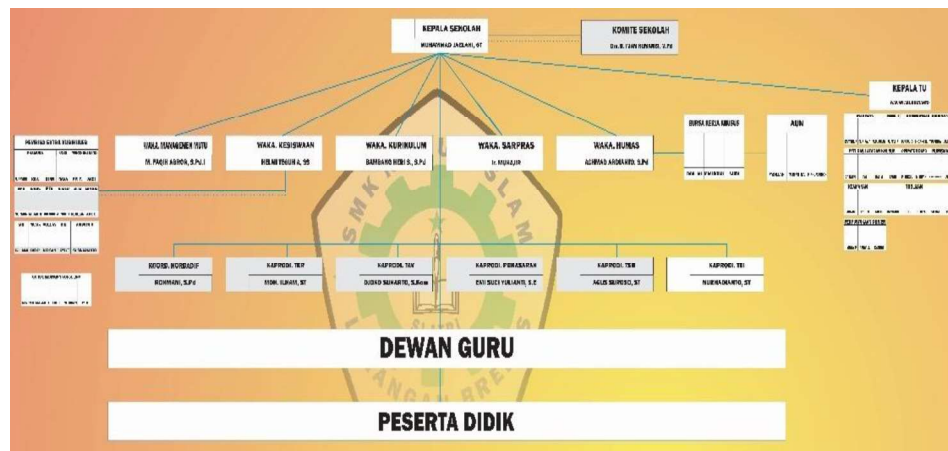
Visi

Islami, Unggu dalam Prestasi, Mandiri dan Bertanggungjawab

Misi

1. Mewujudkan lulusan yang terampil dalam teknologi
2. Mewujudkan lulusan yang akhlaqul kharimah
3. Mewujudkan lulusan yang siap mengisi dunia industri dan dunia usaha
4. Mewujudkan lulusan yang memiliki kemampuan untuk mandiri

Struktur Organisasi SMK Nurul Islam Brebes



Gambar 1.4 Struktur Organisasi SMK Nurul Islam Brebes

Sumber: SMK Nurul Islam Brebes, 2019

1.2 Latar Belakang

Kekuatan sebuah bangsa ditandai oleh semakin kuatnya tata nilai dan karakter bangsa tersebut. Banyak faktor yang berpengaruh besar terhadap karakter suatu bangsa. Faktor internal yang berpengaruh besar terhadap pembentukan karakter bangsa diantaranya adalah pembangunan dunia pendidikan. Pendidikan merupakan bentuk investasi jangka panjang yang vital bagi hidup dan kehidupan manusia. Pendidikan yang baik dan berkarakter menciptakan manusia yang pantas dan berkelayakan (Hanafi, 2017).

Pendidikan untuk pembangunan yang berkelanjutan menjadi paradigma pendidikan global sejak Perserikatan Bangsa-Bangsa (*United Nations*) memperkenalkan dalam forum internasional yang dikenal sebagai KTT Bumi di Rio de Janeiro, Brazil pada bulan Desember 2002 yang dikenal dengan deklarasi Rio. Sejak itu, Pendidikan untuk pembangunan yang berkelanjutan menjadi agenda utama dalam lembaga pendidikan dunia di bawah *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO) (Hastangka, 2016).

Tabel 1.1 *PISA 2018 Result*

<i>Countries</i>	<i>Reading</i>	<i>Mathematics</i>	<i>Science</i>
Baku (Azerbaijan)	389	420	398
Kazakhstan	387	423	397
Georgia	380	398	383
Panama	377	353	365
Indonesia	371	379	396
Morocco	359	368	377
Lebanon	353	393	384
Kosovo	353	366	365
Dominican Republic	342	325	336
Philippines	340	353	357

Sumber: PISA 2018 Result

Pada tabel 1.1 adalah Peringkat PISA yang dibuat *The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)* organisasi bagi kerjasama ekonomi dan pembangunan ini mengisyaratkan kualitas pendidikan di dunia. *Programme for International Student Assessment PISA 2018 Result, snapshot student performance in Reading, Mathematics, and Science* terdiri 77 negara di dunia. Indonesia termasuk dalam 10 negara terbawah dan China menempati peringkat teratas dengan skor *Reading* 555, *Mathematics* 591 dan *Science* 590. Peringkat kedua adalah Singapura dengan skor *Reading* 549, *Mathematics* 569 dan *Science* 511. Tes PISA telah menjadi alat ukur berpengaruh terkait dengan standar pendidikan, karena memberikan perspektif yang berbeda dengan ujian nasional (Aco, 2019).



Gambar 1.5 *Education Index*

Sumber: Tirto.id

Berdasarkan gambar 1.7 *Education Index* yang dikeluarkan oleh *Human Development Reports* pada 2017, Indonesia ada di posisi ketujuh di ASEAN dengan skor 0,622. Skor tertinggi diraih Singapura, yaitu sebesar 0,832. Peringkat kedua ditempati oleh Malaysia dengan skor 0,719 dan disusul oleh Brunei

Darussalam dengan skor 0,704. Pada posisi keempat ada Thailand dan Filipina, keduanya sama-sama memiliki skor 0,661 (Gerintya, 2019).

Pembangunan bidang pendidikan merupakan determinan penting dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya menuju masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945. Oleh sebab itu perlu mendapat perhatian yang lebih besar dari pemerintah, karena dibalik pembangunan tersebut dapat tercipta manusia yang handal dan profesional. Dengan terciptanya manusia yang handal dan profesional tersebut dapat menunjang percepatan pembangunan seutuhnya. Untuk mewujudkan harapan tersebut tentunya tidak terlepas dari peran lembaga pendidikan. Ironisnya tidak semua lembaga pendidikan didukung dengan staf pengajar/guru yang kompeten sehingga tidak dapat menjalankan tugasnya secara optimal (Rusdin, 2017). Di Indonesia sendiri guru merupakan tokoh sentral dalam pengembangan sumber daya manusia (Sidik, 2016).

Rohman (2016) menjelaskan terdapat 3 permasalahan mengenai guru di Indonesia yaitu pemerataan jumlah guru, minimnya kesejahteraan guru, dan kualitas guru. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Pasal 8 No. 14 Tahun 2005 menjelaskan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun realitanya, menurut Taufik (2018) kualitas guru-guru di sebagian besar wilayah Indonesia (di 27 propinsi) berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) masih memprihatinkan, berada di bawah standar kompetensi minimal yang ditetapkan. Berdasarkan hasil UKG, pencapaian rata-rata nasional baru 53,02 atau di bawah standar kompetensi minimal yang ditetapkan yakni 55,0.

Tabel 1.2 Neraca Pendidikan Daerah Provinsi Jawa Tengah

Peringkat	Nama Wilayah	Rata-Rata
36	Kab. Brebes	60.28
35	Kab. Sragen	60.53
34	Kab. Demak	61.19
33	Kab. Klaten	61.56
32	Kab. Boyolali	62.41
31	Kab. Rembang	62.46
30	Kab. Jepara	62.47
29	Kab. Wonogiri	63.20
28	Prov. Jawa Tengah	63.30
27	Kab. Pati	63.31

Sumber: Neraca Pendidikan Daerah Provinsi Jawa Tengah, 2018

Tabel 1.2 menunjukkan peringkat UKG Kabupaten Brebes menempati peringkat terakhir di Jawa Tengah dengan rata-rata 60.28, namun Kabupaten Brebes masih di atas rata-rata minimum UKG nasional. Magelang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu 67.61. Maka dari itu perlu adanya peningkatan kompetensi guru khususnya bagi Kabupaten Brebes.

Kinerja menjadi unsur utama untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. *Employee engagement* adalah faktor terpenting untuk dipertimbangkan agar karyawan tetap termotivasi, antusias dan terserap sepenuhnya dalam pekerjaan mereka. Bisa juga menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan tidak hanya membantu dalam menjaga agar karyawan puas dan termotivasi memberikan upaya terbaik mereka dan bekerja ekstra untuk meningkatkan kinerja organisasi tetapi sebenarnya juga terjalin bersama dengan hasil positif lainnya kinerja seperti peningkatan produktivitas, profitabilitas, kepuasan pelanggan dan loyalitas pelanggan pergantian karyawan yang lebih rendah dan ketidakhadiran (Tanwar, 2017). Menurut Hali (2019) *employee engagement* dan komitmen organisasi

berpengaruh positif terhadap kinerja. Pegawai yang profesional dengan kinerja tinggi dapat diperoleh melalui pemberdayaan konsep *employee engagement* (Lubis- & Wulandari. 2018). Peran pegawai dalam menjaga dan meningkatkan performansi organisasi sangatlah penting. Selain pengetahuan dan keahlian dari pegawai, keterikatan antara pegawai dengan organisasi (*employee engagement*) juga menjadi faktor kunci dalam organisasi (Tesavrita *et al.* 2019). Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) dengan suatu perusahaan, maka karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis. Kesadaran akan bisnis perusahaan ini yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya terhadap perusahaan (Afini & Surip, 2018).

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setyawan (2018) faktor utama yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah sistem penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan. Selanjutnya menurut DP (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya seperti diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja (Suprihati, 2014). Menurut Handoyo & Setiawan (2017) terdapat 7 faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan yaitu: lingkungan kerja, kepemimpinan, tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi dan yang terakhir kesejahteraan kerja. Salah satu faktornya adalah kepemimpinan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syafei *et al.* (2016) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, kepemimpinan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja diikuti motivasi selanjutnya lingkungan kerja dan terakhir budaya organisasi. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauh mana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai motivasi kerjanya bahkan melampaui tujuan organisasi.

Untuk itu gaya kepemimpinan dalam perusahaan merupakan hal penting dalam pelaksanaan kerja dan kepemimpinan perusahaan (Setiawan, 2016).

Employee Engagement adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian yang dilakukan Jung & Sembiring (2019) pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung Raya menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan tersebut. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Lewiuci & Mustamu (2016) juga mengatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara *employee engagement* dan kinerja didukung oleh penelitian yang dilakukan pada beberapa negara di dunia. Penelitian yang dilakukan oleh Dajani (2018) di Egypt menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan *engaged* dapat membantu organisasi mencapai misi melaksanakan strateginya dan menghasilkan hasil bisnis yang penting. Penelitian yang dilakukan oleh Sendawula *et al.* (2018) di Uganda menunjukkan bahwa *employee engagement* menjadi prediktor utama kinerja karyawan dibandingkan dengan pelatihan. Ghafoor *et al.* (2011) juga melakukan penelitian di perusahaan telekomunikasi Pakistan menghasilkan bahwa *employee engagement* berhubungan positif dengan karyawan kinerja. Selanjutnya penelitian oleh Kuruppuge & Gregar (2017) di Sri Lanka menunjukkan tingkat *employee engagement* secara signifikan berkaitan dengan kinerja karyawan. Ini lebih lanjut menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* yang lebih rendah meningkatkan kemungkinan tingkat kinerja karyawan yang lebih rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Rashid *et al.* (2011) di Pakistan menunjukkan bahwa *employee engagement* menambah profitabilitas dan peningkatan layanan. Selaras dengan penelitian Hee *et al.* (2018) di Malaysia bahwa tingkat keterikatan karyawan dalam organisasi pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kinerja didukung secara khusus tentang bagaimana karyawan yang terlibat secara antusias terlibat dalam menciptakan dan menumbuhkan pengetahuan dan keterampilan baru, menanggapi peluang dan bekerja ekstra.

Selain *employee engagement*, telah ditemukan juga penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan juga memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Velu *et al.* (2017) di Kosovo menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis, otokratis dan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aunga & Masare (2017) di Tanzania mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang lebih demokratis meningkat, kinerja guru semakin meningkat. Ini menyiratkan bahwa kepemimpinan demokratis mempengaruhi kinerja guru dengan cara yang positif. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Andoh & Ghansah (2019) di Ghana bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Inderyas *et al.* (2015) di Pakistan menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan demokratis terhadap prestasi kerja karyawan secara signifikan positif. Chua *et al.* (2018) dalam penelitian di Malaysia mengatakan bahwa kepemimpinan demokratis telah digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang paling efektif. Studi yang dilakukan Agarwal (2020) di UAE tersebut menggambarkan peran kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan transformasional yang terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan suatu organisasi dibutuhkan oleh seorang pemimpin agar dapat mempengaruhi bawahannya, guna meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Hakim *et al.* 2016). Sebagai pemimpin, kepala sekolah merupakan subjek yang harus melakukan transformasi kemampuannya melalui bimbingan, tuntunan, pemberdayaan, atau anjuran dari seluruh komunitas sekolah untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Kepemimpinan sekolah merupakan suatu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Mahara *et al.* 2017).

Berdasarkan pembahasan dan penelitian terdahulu mengenai *employee engagement* dan gaya kepemimpinan. Kedua variabel tersebut merupakan faktor

yang mempengaruhi kinerja dan menjadi faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi. Tingkat *employee engagement* yang tinggi maka berbanding lurus dengan kinerja, tingkat kinerja juga akan meningkat. Selanjutnya menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik karyawan dan kondisi organisasi, gaya kepemimpinan yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja karyawan, akan membuat karyawan merasa nyaman dengan pemimpinnya. Maka penulis menyimpulkan bahwa *employee engagement* dan gaya kepemimpinan harus dikelola dengan baik untuk menciptakan tingkat kinerja yang tinggi.

Sebelum penulis menetapkan SMK Nurul Islam menjadi objek penelitian, penulis melakukan survei dengan mewawancarai Pak Ayub sebagai kepala sekolah SMK Nurul Islam Brebes. Hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja guru di SMK Nurul Islam dari tahun 2016-2019 berada pada kategori baik, namun pada tahun 2019 mengalami penurunan dan nilainya masih fluktuatif. Sehingga penulis tertarik untuk menetapkan SMK Nurul Islam Brebes sebagai objek penelitian.

Adapun nilai kinerja guru SMK Nurul Islam Brebes pada tahun 2016-2019, sebagai berikut:

Tabel 1.3 Nilai Kinerja Guru SMK Nurul Islam Brebes

Tahun	Nilai Kinerja Guru
2016	78,21
2017	80,39
2018	83,43
2019	82,22

Sumber: SMK Nurul Islam Brebes, 2020

Berdasarkan pengelompokan nilai kinerja guru yang dilakukan SMK Nurul Islam Brebes, yaitu <50 dengan kriteria kurang, 51-60 dengan kriteria sedang, 61-75 dengan kriteria cukup, 76-90 dengan kriteria baik dan 91-100 dengan kriteria baik sekali. Pada tabel 1.3 menunjukkan nilai kinerja guru dari tahun 2016 sampai tahun 2019. Pada tahun 2016 mendapatkan nilai 78,21

mengalami peningkatan sebesar 2,18 pada tahun 2017 dengan nilai 80,39. Kemudian pada tahun 2018 juga mengalami peningkatan sebesar 3,04 dari tahun 2017 dengan nilai 83,43. Namun terjadi penurunan di tahun 2019 sebesar 1,21 dengan nilai 82,22.

Terdapat manfaat *employee engagement* menurut Siddhanta dan Roy yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktifitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas (Handoyo & Setiawan, 2017). Salah satunya adalah kehadiran dan retensi. Berikut ini data kehadiran guru SMK Nurul Islam Brebes.

Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi Guru SMK Nurul Islam Brebes

Tahun	Hadir			Tidak Hadir			Total
	Tepat Waktu	Terlambat	Dinas Luar	Ijin	Sakit	Alfa	
2018	69,07%	25,2%	0,7%	1,26%	2,84%	0,93%	100%
2019	73,40%	19,46%	1,09%	3,25%	1,76%	1,04%	100%

Sumber: SMK Nurul Islam Brebes, 2020

Dari data absensi guru SMK Nurul Islam Brebes pada tabel 1.4 dapat diketahui bahwa dari dua tahun terakhir mengalami perubahan baik guru yang hadir maupun yang tidak hadir. Untuk total kehadiran guru tahun 2018 sebesar 94,97% sedangkan ketidakhadiran sebesar 5,03%. Untuk total kehadiran tahun 2019 sebesar 93,95% dan untuk ketidakhadiran sebesar 6,05%. Jumlah ketidakhadiran selama dua tahun terakhir meningkat sebesar 1,02%.

Selanjutnya, berikut ini adalah daftar nama dan masa jabatan kepala sekolah SMK Nurul Islam Brebes:

Tabel 1.5 Masa Jabatan Kepala Sekolah SMK Nurul Islam Brebes

No	Nama	Masa Jabatan
1.	Drs. Fatkhuri	2001-2003
2.	Drs. Gunawan Setiawan	2003-2012
3.	Drs. Harkat Karim	2012-2018
4.	Jaelani S.T	2018-2019
5.	Ir. Ayub Syahtiyani	2019-sekarang

Sumber: SMK Nurul Islam Brebes, 2019

Berdasarkan tabel 1.5 terdapat tiga kali pergantian kepala sekolah dalam kurun waktu dua tahun terakhir. Tentunya perlu ada adaptasi baik untuk kepala sekolah terhadap para guru maupun sebaliknya. Idealnya menurut pasal 12 Permendikbud nomor 6 tahun 2018 ayat 2 yang berbunyi “Setiap periode jabatan kepala sekolah dilaksanakan dalam kurun waktu 4 (empat) tahun” kemudian dilanjut ayat 3 yang berbunyi “Setelah menyelesaikan tugas pada periode pertama, Kepala Sekolah dapat diperpanjang mas tugasnya paling banyak 3 (tiga) kali masa jabatan” (Bertema.com, 2019).

Tabel 1.6 Hasil *Preliminary Test Employee Engagement*

<i>Empolyee Engagement</i>								
Pernyataan	Jumlah Responden					Skor Total	Skor Ideal	%
	STS	TS	R	S	SS			
Hubungan personal antara kepala sekolah dengan guru maupun antar guru terjalin dengan baik	0	1	1	5	3	40	50	80%
Sesama guru saling berbagi informasi terkait dengan pekerjaan	0	0	5	5	0	35	50	70%
Mampu bekerjasama dengan baik bersama rekan guru dalam segala urusan pekerjaan	0	1	5	2	2	35	50	70%

Merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan	0	2	3	4	2	39	50	78%
Pekerjaan yang dilakukan memiliki arti dan tujuan tersendiri	0	1	5	3	1	34	50	68%
Memiliki prioritas dalam bekerja	0	0	4	4	2	38	50	76%
Total								74%

Sumber: Data preliminary test yang telah diolah, 2019

Pada Tabel 1.6 berdasarkan hasil olahan data dari *preliminary test* yang terkait dengan *employee engagement* pada guru di SMK Nurul Islam Brebes dari 10 orang sampel responden mendapat hasil persentase sebesar 74%. Pada item “Pekerjaan yang dilakukan memiliki arti dan tujuan tersendiri” hasil yang didapat sebesar 68%, pada item “Sesama guru saling berbagi informasi terkait dengan pekerjaan” hasil yang didapat sebesar 70% dan pada item “Mampu bekerjasama dengan baik bersama rekan guru dalam segala urusan pekerjaan” hasil yang didapat sebesar 70%. Berdasarkan beberapa item pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa guru merasa belum memiliki aerti dan tujuan pekerjaannya, serta belum mampu bekerja sama dengan rekan guru baik dalam pekerjaan maupun bertukan informasi mengenai kerjaan, yang artinya guru masih kurang terikat dengan sekolah.

Tabel 1.7 Hasil *Preliminary Test* Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan								
Pernyataan	Jumlah Responden					Skor Total	Skor Ideal	%
	STS	TS	R	S	SS			
Kepala Sekolah memutuskan kewenangan dan kebijakan terkait kegiatan operasional sekolah	0	1	1	6	2	39	50	78%
Kepala sekolah memberikan arahan dengan jelas terkait dengan standar pekerjaan dan waktu pekerjaan	0	0	5	3	2	37	50	74%

Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru dan melibatkan guru dalam setiap pemecahan masalah	0	1	3	4	2	37	50	74%
Kepala sekolah selalu memberikan solusi dan masukan jika ada guru yang mengalami masalah dalam pekerjaan	0	0	3	6	1	38	50	76%
Kepala sekolah mengevaluasi kinerja guru	0	0	1	3	7	47	50	94%
Kepala Sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk pengambilan keputusan dalam pekerjaan	0	0	5	4	1	36	50	72%
Total								77%

Sumber: Data preliminary test yang telah diolah, 2019

Pada Tabel 1.7 berdasarkan hasil olahan data dari *preliminary test* yang terkait dengan gaya kepemimpinan di SMK Nurul Islam Brebes dari 10 orang sampel responden mendapat hasil persentase sebesar 77%. Pada item “kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk pengambilan keputusan dalam pekerjaan” didapat hasil sebesar 72%. Pada item “kepala sekolah memberikan arahan dengan jelas terkait dengan standar pekerjaan dan waktu pekerjaan” didapat hasil sebesar 74%, kemudian pada item “kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru dan melibatkan guru dalam setiap pemecahan masalah” didapat hasil sebesar 74%. Berdasarkan item pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah kurang memberikan kebebasan bagi guru dalam pengambilan keputusan serta kurang memberikan arahan yang jelas kepada guru.

Tabel 1.8 Hasil *Preliminary Test* Kinerja

Kinerja								
Pernyataan	Jumlah Responden					Skor Total	Skor Ideal	%
	STS	TS	N	S	SS			
Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	0	0	2	6	3	41	50	82%
Bapak/Ibu sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	0	1	6	3	0	32	50	62%
Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat atau sesuai dengan standar	0	0	3	6	2	38	50	76%
Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan instruksi kepala sekolah	0	0	4	5	1	41	50	82%
Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	0	1	4	5	0	34	50	68%
Bapak/Ibu bertanggungjawab penuh atas setiap hasil pekerjaan yang diselesaikan	0	0	5	2	3	38	50	76%
Total								74%

Sumber: Data preliminary test yang telah diolah, 2019

Pada Tabel 1.8 berdasarkan hasil olahan data dari *preliminary test* yang terkait dengan kinerja pada guru di SMK Nurul Islam Brebes dari 10 orang sampel responden mendapat hasil persentase sebesar 74%. Pada item “bapak/ibu sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan” diperoleh hasil sebesar 62% selanjutnya pada item “Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu” diperoleh hasil sebesar 68%. Dapat disimpulkan dari item tersebut bahwa guru kurang teliti dan belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Artinya perlu ada ditingkatkan lagi.

Berdasarkan fenomena dan hasil *preliminary test* di atas, penulis ingin mengetahui lebih mengenai pengaruh *employee engagement*, gaya kepemimpinan

terhadap kinerja dengan judul penelitian “**Pengaruh *Employee Engagement* Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Di SMK Nurul Islam Brebes**”.

1.3 Rumusan Masalah

Guru merupakan tokoh sentral dalam bidang pendidikan. Dalam hal ini kinerja guru menjadi hal penting untuk sekolah. Untuk meingkatkan kinerja menggunakan konsep *employee engagement* dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja yang tinggi akan dengan mudah sebuah sekolah untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian dapat diketahui bahwa terdapat beberapa masalah terkait dengan *employee engagement*, gaya kepemimpinan dan kinerja guru di SMK Nurul Islam Brebes. Nilai kinerja guru menunjukkan adanya fluktuasi tahun 2016 sampai tahun 2019. Dikuatkan juga dengan hasil *preliminary test*, sehingga perlu ditingkatkan lagi.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *employee engagement* pada guru di SMK Nurul Islam Brebes?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK Nurul Islam Brebes?
3. Bagaimana tingkat kinerja guru di SMK Nurul Islam Brebes?
4. Bagaimana pengaruh *employee engagement* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Nurul Islam Brebes?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang terbentuk, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat *empolyee engagement* guru di SMK Nurul Islam Brebes
2. Mengetahui gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK Nurul Islam Brebes
3. Mengetahui tingkat kinerja guru pada SMK Nurul Islam Brebes

4. Mengetahui pengaruh *employee engagement* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja di SMK Nurul Islam Brebes secara simultan

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa gagasan, penelitian dan kajian mengenai *employee engagement* dan gaya kepemimpinan analisis.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi SMK Nurul Islam Brebes sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuan sekolah.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini bertempat di SMK Nurul Islam Brebes yang dinaungi oleh Yayasan Pendidikan Nurul Islam berlokasi di Desa Slatri Kecamatan Larangan Kabupaten Brebes

1.7.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan Juli 2020.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk memudahkan dalam memahami isi dari penelitian ini, maka penulisan tugas akhir ini disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN:

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI:

Bab ini berisikan teori yang diambil dari beberapa kutipan buku, yang berupa pengertian dan definisi, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN:

Bab ini menjelaskan desain penelitian, variable penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, Teknik dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN:

Bagian ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN:

Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian beserta saran.