

BAB I

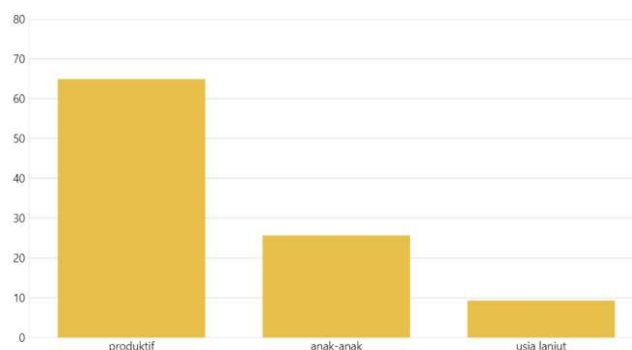
PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Indonesia adalah negara yang mendapat julukan sebagai negara maritim, yaitu negara dengan wilayah yang memiliki perairan yang lebih besar daripada daratannya (Gischa, 2022). Meskipun begitu, Indonesia di urutan ke-4 negara dengan populasi terbanyak di dunia (L. D. Putri & Nugroho, 2024). Dengan banyaknya jiwa yang menetap dan tinggal di dalamnya, Indonesia terbagi menjadi puluhan provinsi untuk mengelola setiap jiwa yang ada.

Provinsi Jawa Barat membentang dari pantai utara hingga ujung paling selatan negara dan merupakan rumah bagi sebagian besar penduduk Indonesia. Dengan luas wilayah yang signifikan, provinsi ini memiliki peran strategis dalam pemerataan populasi dan pembangunan. Sejak tahun 2008, Provinsi Jawa Barat tercatat memiliki 26 kabupaten/kota yang dengan 18 kabupaten, 9 kota, 625 kecamatan, dan 5.877 desa/kelurahan (Riesdi, 2024).

Sebagai salah satu wilayah yang berperan dalam perkembangan Provinsi Jawa Barat, Kabupaten Karawang memiliki wilayah yang strategis sebagai wilayah penghubung ekonomi Provinsi Jawa Barat. Wilayah ini menjadi tulang punggung sektor industri yang berkontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional (Maulana, 2023).



Gambar 1.1 Persentase Penduduk di Kabupaten Karawang Menurut Kategori Kelompok (Data 2023)

Sumber: databoks.katadata.co.id

Berdasarkan data di atas, tercatat setidaknya terdapat 2,54 juta jiwa yang tinggal dan menetap di Kabupaten Karawang, yang terdiri dari 65% atau 1,65 juta jiwa yang masuk dalam kategori usia produktif, diikuti oleh anak-anak sebesar 25,7% atau 652,65 ribu jiwa, sisanya merupakan penduduk usia lanjut sebesar 236,22 ribu jiwa (Darmawan, 2024). Dengan jumlah usia anak-anak yang mencapai lebih dari seperempat populasi, kebutuhan akan akses pendidikan yang berkualitas dan merata di Karawang menjadi semakin mendesak.

SMP Kecamatan Klari		
	Negeri	Swasta
Jumlah	5	7

Tabel 1.1 Jumlah SMPN dan SMPS di Kecamatan Klari Karawang

Sumber: Dapodik Kemendikbud (2024)

<https://dapo.kemdikbud.go.id/sp/2/022100>

Kecamatan Klari, sebagai salah satu wilayah dengan jumlah populasi penduduk yang terus bertambah setiap tahunnya, menjadi urutan nomor satu wilayah di Karawang yang memiliki penduduk terpadat (Raka, 2023). Berdasarkan Dapodik Kemendikbud (2024), tercatat terdapat 12 SMP yang berada di Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang. Dari jumlah tersebut, 5 di antaranya adalah SMP Negeri dan 7 lainnya merupakan SMP Swasta. Keberadaan kedua jenis sekolah ini menunjukkan fasilitas sekolah yang tersedia sehingga memudahkan masyarakat di wilayah sekitar untuk mengakses pendidikan (Kumparan, 2023).

No.	Nama Sekolah	Kepala Sekolah
1	SMPN 1 Klari	N. Devi Deliani
2	SMPN 2 Klari	Muslih Hidayat
3	SMPN 3 Klari	Rujito

4	SMPN 4 Klari	Ade Fatimah
5	SMPN 5 Klari	Dudi Heryanto
6	SMP Garuda Nasional	Abul Hasan Albana
7	SMP IT Al-Istiqomah Global School	Musta'in
8	SMP IT Sehati Bina Insani	Anna Robiana
9	SMP PGRI Klari	Tatu Hasanah
10	SMPS Islam Plus Al Hasanat	Tuti Mulyani
11	SMPS IT Gita Wirabangsa	Fajaruddin Pakpahan
12	SMPS Plus Al Hidayah	Ahmad Toyib

Tabel 1.2 Data SMP Kecamatan Klari Karawang

Sumber: Dapodik (2024)

Berdasarkan data di atas, dari total keseluruhan 12 SMP yang terdapat di Kecamatan Klari, terdapat 5 sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan (Tabel 1.3). Keberadaan kepala sekolah perempuan ini menggambarkan kontribusi perempuan di dunia pendidikan, khususnya di tingkat SMP.

Nama Sekolah	SMP Negeri 1 Klari
NPSN	20217908
Status Sekolah	Negeri
Akreditasi	A
Kurikulum	Kurikulum Merdeka
Kepala Sekolah	N. Devi Deliani
Jumlah Guru	45
Jumlah Pegawai	7

Tabel 1.3 Profil SMP Negeri 1 Klari

Sumber: Dapodik (2024)

SMPN 1 Klari didirikan tahun 1980 dan berkembang sampai menjadi salah satu SMP ternama di Karawang. Sejak berdirinya, sekolah ini terus berkembang untuk memenuhi kebutuhan pendidikan masyarakat sekitar. SMPN 1 Klari berhasil meraih sejumlah prestasi bidang akademik dan non-akademik, seperti juara umum *marching band* tingkat provinsi dalam acara *tansera competition* tahun 2024 (Muttaqien, 2024).

Adapun Visi dan Misi yang dimiliki oleh SMP Negeri 1 Klari adalah sebagai berikut:

- a. Visi: Mewujudkan generasi muda yang BERKAWAN: Berprestasi, Kreatif, Berkarakter, Wawasan Global, Aman, dan Nyaman.
- b. Misi:
 1. Karakter Unggul: Membentuk pribadi yang memiliki karakter kuat, jujur, disiplin, dan bertanggung jawab melalui pendidikan karakter yang berkesinambungan.
 2. Cerdas Berprestasi: Mengembangkan kecerdasan siswa melalui metode pembelajaran yang inovatif, interaktif, dan mendalam untuk mencapai prestasi akademik dan non-akademik.
 3. Wawasan Global: Membekali siswa dengan pengetahuan global dan keterampilan abad 21 yang relevan, termasuk penguasaan teknologi dan kemampuan berbahasa asing.
 4. Aman Nyaman: Menyediakan lingkungan belajar yang aman, nyaman dan kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan siswa secara menyeluruh.

Nama Sekolah	SMP Negeri 4 Klari
NPSN	20237293
Status Sekolah	Negeri
Akreditasi	A
Kurikulum	Kurikulum Merdeka
Kepala Sekolah	Ade Fatimah
Jumlah Guru	39
Jumlah Pegawai	8

Tabel 1.4 Profil SMP Negeri 4 Klari

Sumber: Dapodik (2024)

Didirikan pada tahun 2005, SMPN 4 Klari turut memainkan peran penting sebagai institusi pendidikan menengah pertama di area yang terus berkembang pesat. Sekolah ini memiliki status akreditasi 'A' dan mengimplementasikan Kurikulum Merdeka. Tak tertinggal dari SMP lainnya, SMPN 4 Klari juga turut memenangkan sejumlah prestasi, seperti mendali emas kejuaraan pencak silat di Bekasi *Championship 1* pada tahun 2022 (Redaksi TransJabar, 2022).

Tidak hanya itu, SMPN 4 Klari juga berhasil meraih peringkat 31 pada Duta Bahasa Pelajar Jawa Barat tahun 2018 di tingkat Provinsi, meraih peringkat 2 kaligrafi tingkat kecamatan, peringkat 2 bulu tangkis tingkat kecamatan, dan masih banyak prestasi lainnya (AkuPintar.id, 2024). Adapun Visi dan Misi yang dimiliki oleh SMP Negeri 4 Klari adalah sebagai berikut:

- a. Visi: SMP Negeri 4 Klari MANDI PANGARTI (Membangun Manusia Mandiri, Pancasila. Religius, dan Berbudi Pekerti).
- b. Misi:
 1. Mewujudkan lingkungan sekolah yang Bersih, Rindang, Indah dan Nyaman (BERIMAN).
 2. Mewujudkan lingkungan sekolah yang inovatif, kreatif, kondusif dan menyenangkan.
 3. Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih dari NARKOBA (BERSINAR).
 4. Menanamkan jiwa disiplin melalui budaya Tertib dan Etos Kerja yang baik.
 5. Menciptakan suasana kerja yang sinergi antara Pemimpin, Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
 6. Pengamalan Agama dalam Aqidah dan syariah.
 7. Menanamkan jiwa kewirausahaan melalui karya dan keterampilan.
 8. Membentuk pribadi yang Nasionalis dan patriotis yang dijiwai Pancasila.

Nama Sekolah	SMP IT Sehati Bina Insani
NPSN	69995702
Status Sekolah	Swasta
Akreditasi	A
Kurikulum	Kurikulum Merdeka
Kepala Sekolah	Anna Robiana
Jumlah Guru	11
Jumlah Pegawai	2

Tabel 1.5 Profil SMP IT Sehati Bina Insani

Sumber: Dapodik (2024)

SMP IT Sehati Bina Insani mulai beroperasi pada tahun 2018 dan berhasil mendapatkan akreditasi ‘A’ dan menjadi sekolah yang terpilih oleh Kemendikbudristek sebagai sekolah penggerak program yang direncanakan. Kalimat “Sehati” yang berasal dari nama sekolah tersebut, memiliki arti Sehat-i yang berarti menyehati dan satu hati, satu pemikiran, satu cita-cita, dan satu visi (SMP IT Bina Insani, 2024).

Sehati Group berdiri pada tahun 2005 dan mengawali usahanya dengan membuka apotek Sehati, lalu kemudian pada tahun 2018 membuka SMK Sehati Karawang dengan menyediakan berbagai program keahlian, seperti program keahlian farmasi, keperawatan, teknik komputer dan jaringan, dan teknik sepeda motor. Pada tahun 2015, Sehati Group kembali membuka sekolah menengah pertama, yaitu SMP IT Sehati Bina Insani dengan visi-misi seperti berikut:

- a. Visi: Sekolah membina generasi unggul berbasis Al-Quran serta memiliki karakter IMTAQ dan IPTEG
- b. Misi:
 1. Pengelolaan sekolah yang amanah, efektif, dan menyenangkan
 2. Menciptakan lingkungan sekolah yang berakhlakul karimah.
 3. Menanamkan generasi qurani yang memiliki karakter dan kepedulian.
 4. Meningkatkan prestasi, kreasi, dan apresiasi dengan cinta ilmu.
 5. Menjalin komunikasi yang efektif antara semua warga sekolah.

6. Menyelenggarakan sistem pendidikan berkualitas bertumpu pada imtaq dan iptek.

Nama Sekolah	SMP PGRI Klari
NPSN	20237327
Status Sekolah	Swasta
Akreditasi	B
Kurikulum	Kurikulum Merdeka
Kepala Sekolah	Tatu Hasanah
Jumlah Guru	6
Jumlah Pegawai	1

Tabel 1.6 Profil SMP PGRI Klari

Sumber: Dapodik (2024)

SMP PGRI Klari merupakan sekolah swasta yang telah berdiri dari tahun 1978 dan menjalankan sistem pembelajaran yang berlangsung selama 5 hari setiap minggunya. Dilengkapi dengan berbagai fasilitas, SMP PGRI Klari membuktikan kualitas pendidikan yang baik bagi para siswanya. Adapun visi dan misi yang dimiliki oleh sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Visi: Mencetak generasi yang berkarakter REBORN (Religius, Empati, Berakhlak Mulia, Objektif, Rajin dan Nasionalis) melangit dan membumi
- b. Misi:
 1. Menciptakan profil pelajar yang bertaqwa kepada Tuhan YME.
 2. Menciptakan pelajar yang berjiwa empati terhadap sesama
 3. Menciptakan pelajar yang berakhlak mulia
 4. Meningkatkan objektivitas pelayanan yang berpihak pada siswa
 5. Menciptakan profil pelajar yang rajin sehingga mampu mengkreasi ide dan keterampilan yang inovatif
 6. Menciptakan lingkungan sekolah sebagai tempat perkembangan intelektual, sosial, emosional keterampilan, dan pengembangan budaya lokal dalam kebinekaan global yang cinta damai dan cinta tanah air.

Nama Sekolah	SMPS Islam Plus Al Hasanat
NPSN	20253242
Status Sekolah	Swasta
Akreditasi	B
Kurikulum	Kurikulum Merdeka
Kepala Sekolah	Tuti Mulyani
Jumlah Guru	10
Jumlah Pegawai	3

Tabel 1.7 Profil SMP Islam Plus Al Hasanat

Sumber: Dapodik (2024)

Didirikan pada tahun 2008, SMP Islam Plus Al Hasanat memiliki komitmen untuk terus memberikan pendidikan berkualitas dengan kurikulum yang memiliki integrasi nilai-nilai islam. Dengan akreditasi ‘B’, SMP ini memberikan fasilitas yang akan mendukung pembelajaran (Zekolah, 2024). Adapun Visi dan Misi yang dimiliki oleh SMP Islam Plus Hasanat adalah sebagai berikut:

- a. Visi: Mewujudkan peserta didik yang islami, prestasi unggul, dan berkarakter akhlakul karimah
- b. Misi:
 1. Mengembangkan dan menjadikan Sekolah yang sehat Jasmani dan Rohani
 2. Menciptakan budaya dan sistem pendidikan yang Islami.
 3. Mengembangkan nilai-nilai keimanan dan ketaqwaan terhadap Allah SWT.
 4. Menjadikan Sekolah yang berprestasi baik akademik maupun non akademik
 5. Memiliki kecakapan hidup dan kemampuan problem solving dengan mengacu pada Al quran dan Hadits

6. Membina generasi yang siap pakai dengan dukungan *lifeskill* nya
Menyelenggarakan pendidikan yang memberikan bekal pengetahuan umum dan
7. Membina generasi yang siap pakai dengan dukungan *lifeskill* nya
Menyelenggarakan pendidikan yang memberikan bekal pengetahuan umum dan pengetahuan Agama (Diniyah)

1.2 Latar Belakang Masalah

Kata “organisasi” sering kita dengar di kehidupan sehari-hari, organisasi sendiri adalah kata yang digunakan untuk menggambarkan sekumpulan orang bekerja sama menggapai tujuan. Menurut Jones (2021) menegaskan bahwa organisasi ada untuk memungkinkan seseorang mencapai tujuan yang diinginkan, di mana tujuan itu tidak bisa dicapai sendirian. Sementara itu, Husin (2022) menyebutkan bahwa organisasi adalah kumpulan dari satu orang atau lebih yang mempunyai fungsi dan tugas masing-masing namun dengan tujuan sama yakni menggapai tujuan organisasi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan dari sebuah organisasi, salah satunya adalah faktor SDM. Menurut Darmadi (2022), SDM merupakan individu yang berada di dalam organisasi, di mana individu tersebut berperan menjadi penggerak di sebuah organisasi. Mereka dipandang sebagai aset terpenting yang perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dengan tujuan untuk memberikan kontribusi kembali pada organisasi. Tujuan utama dari SDM adalah memaksimalkan potensi dan peran yang dimiliki seorang karyawan dengan tujuan untuk mencapai target organisasi dengan cara yang efektif dan efisien (Dwi, 2023)

SDM pada dasarnya memainkan peranan penting dalam memajukan organisasi agar tujuan dan visi organisasi tersebut tercapai, tak hanya itu pengelolaan SDM diperlukan untuk mendukung keberhasilan organisasi (Humas Tel-U Surabaya, 2024). Dilansir FORDE (2023), menyebutkan bahwa keberhasilan organisasi diputuskan kualitas SDM yang menjadi faktor terpenting. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

Menurut Rian (2023), kinerja karyawan menjadi faktor yang memberi pengaruh keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, berbagai organisasi rela melakukan berbagai

macam cara untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka, seperti mengeluarkan sejumlah uang untuk melakukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan. Pentingnya kinerja juga dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu, seperti oleh Nugraha (2020) dan Monica, dkk., (2021) yang menggunakan kinerja sebagai indikator menilai efektivitas dan kesuksesan organisasi.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu yang sudah ditentukan sebagai gambaran tentang bagaimana individu atau kelompok memenuhi persyaratan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Putri & Onsardi, 2020). Sedangkan menurut Amirudin & Hanny (2022), kinerja adalah hasil dari pekerjaan individual atau kelompok yang berada di dalam sebuah organisasi pada periode waktu tertentu yang menggambarkan bagaimana usaha mereka mencapai tujuan organisasi. Pendapat serupa juga terdapat pada Dudija, dkk. (2024), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dirujuk dan dievaluasi selama periode tertentu berdasarkan peraturan, standar, atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks pendidikan, kinerja yang dihasilkan oleh guru memegang peranan penting dalam menentukan mutu pendidikan dan keberhasilan hasil belajar siswa (Huda, 2022; Hasanah, dkk., 2023). Menurut Muspawi (2021), kinerja guru mencakup kemampuan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari sekolah, termasuk mengajar, memberikan bimbingan, serta menciptakan lingkungan belajar yang mendukung tercapainya tujuan pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja yang optimal mampu membantu siswa mencapai target pembelajaran yang telah dirancang melalui perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu indikator keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan (Selvia, 2023).

Menurut Zakiyudin (2020), guru memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara menyeluruh, dimana ketiga aspek ini merupakan kunci dari proses pendidikan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap mutu pendidikan sekolah. Sehingga, evaluasi terhadap kinerja guru diperlukan untuk menentukan standar, melakukan penilaian, serta memberikan rekomendasi yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Menurut Dudija, dkk. (2024) kinerja

didefinisikan sebagai hasil dari suatu proses yang diacu dan dievaluasi dalam kurun waktu tertentu berdasarkan peraturan, standar, atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

Dalam peranannya untuk meningkatkan hasil belajar siswa, guru yang memiliki kinerja optimal mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi siswa, dan meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan (Pujoandika & Sobandi, 2021). Penelitian tersebut juga menekankan bahwa lingkungan belajar yang efektif dapat lebih dengan mudah dibangun oleh guru dengan kinerja yang tinggi, sehingga dapat dengan signifikan mempengaruhi hasil belajar siswa dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Di Kabupaten Karawang, sektor pendidikan menghadapi sejumlah rintangan dalam peningkatan mutu pendidikan, salah satunya adalah masalah dalam kinerja tenaga pendidik. Hal ini didukung dengan data dari RPJMD Kabupaten Karawang tahun 2022, yang memperkirakan masalah yang akan dihadapi tahun 2021-2026. Kinerja tenaga pendidik seperti guru memainkan peranan penting, tidak hanya dalam meningkatkan mutu pendidikan, namun ikut menekan angka putus sekolah yang telah lama menjadi masalah di wilayah ini. Guru yang berkinerja baik dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan motivasi belajar siswa, yang pada akhirnya berpengaruh dalam angka putus sekolah (Syahrial, 2023).

Berdasarkan data KompasTV (2021), angka putus sekolah terutama di jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Karawang masih tinggi, dengan faktor-faktor seperti kondisi ekonomi, motivasi belajar rendah, dan kurangnya dukungan dari guru menjadi penyebab utama (Ervianni, 2022). Menurut Redaksi KBE (2020), sebanyak 5.000 siswa mengalami putus sekolah dan dari 35.172 siswa yang lulus jenjang SMP, hanya 3.731 siswa yang melanjutkan ke jenjang SMA. Hal ini menunjukkan adanya tantangan besar dalam memperhatikan siswa untuk melanjutkan pendidikan formal mereka. Data lainnya yang mendukung (Badan Pusat Statistik, 2022), yang menyatakan bahwa Rata - Rata Lama Sekolah (RLS) hanya mencapai 7,96, yang artinya siswa di Kabupaten Karawang hanya menyelesaikan pendidikan setara kelas 1 SMP. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu solusi kunci untuk menjembatani kesenjangan ini dan mendorong peningkatan kualitas pendidikan di daerah tersebut. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Ketika tugas-tugas rutin didelegasikan, kepemimpinan

menuntut kecerdasan emosional, komunikasi yang efektif, serta kemampuan kolaborasi untuk membangun lingkungan kerja yang suportif (Budianto, dkk., 2025)

		Predikat Kinerja Pegawai		
Nilai Perilaku	Di Atas Ekspektasi	KURANG	BAIK	SANGAT BAIK
	Sesuai Ekspektasi	KURANG	BAIK	BAIK
	Di Bawah Ekspektasi	SANGAT KURANG	BUTUH PERBAIKAN	BUTUH PERBAIKAN
		Di Bawah Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	Di Atas Ekspektasi
		Nilai Kinerja		

Gambar 1.2 : Predikat Penilaian Kinerja Guru Di Kabupaten Karawang

Sumber: BKPSDM Karawang (2024)

Berdasarkan BKPSDM Karawang (2024), kinerja guru diukur dengan menggunakan dua aspek utama, yaitu nilai perilaku dan nilai kinerja. Penilaian ini dilakukan dengan sistem penilaian yang mencakup kategori: di atas ekspektasi, sesuai, ekspektasi, dan di bawah ekspektasi. Hasil dari penilaian ini kemudian digunakan untuk mengategorikan tingkat kinerja guru tersebut.

Salah satu daerah di Kabupaten Karawang yang menunjukkan dinamika signifikan dalam pendidikan adalah Kecamatan Klari, yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Dengan populasi yang terus bertambah setiap tahunnya, kecamatan ini menjadi urutan nomor satu wilayah di Karawang yang memiliki penduduk terpadat (Raka, 2023). Kecamatan Klari menjadi kecamatan lebih maju dibanding kecamatan lain di Karawang, termasuk dalam pendidikan. Hal ini terlihat dari rata-rata lama sekolah mencapai minimal 9 tahun Klari, didukung dengan keberadaan fasilitas sekolah yang memadai di sebagian besar desa, kinerja tenaga pendidik yang tinggi, dan jumlah

guru yang cukup untuk mendukung proses pembelajaran (BPS Kabupaten Karawang, 2024; Taryoto, dkk., 2014).

Kategori Penilaian	SMPN 1 Klari			
	Tahun Ajaran 2024/2025			
	Januari-Juni	Persentase	Juli-Desember	Persentase
Sangat Baik	12	27%	18	40%
Baik	33	73%	27	60%
Cukup	0	0%	0	0%
Kurang	0	0%	0	0%
Sangat Kurang	0	0%	0	0%
Jumlah Guru	45	100%	45	100%

Tabel 1.8 Data Kinerja SMPN 1 Klari

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Kategori Penilaian	SMPN 4 Klari			
	Tahun Ajaran 2024/2025			
	Januari-Juni	Persentase	Juli-Desember	Persentase
Sangat Baik	38	64%	30	77%
Baik	1	3%	9	23%
Cukup	0	0%	0	0%
Kurang	0	0%	0	0%
Sangat Kurang	0	0%	0	0%
Jumlah Guru	39	100%	39	100%

Tabel 1.9 Data Kinerja SMPN 4 Klari

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Kategori Penilaian	SMPN IT Bina Insani			
	Tahun Ajaran 2024/2025			
	Januari-Juni	Persentase	Juli-Desember	Persentase
Sangat Baik	4	36%	6	54%

Baik	6	55%	5	46%
Cukup	1	9%	0	0%
Kurang	0	0%	0	0%
Sangat Kurang	0	0%	0	0%
Jumlah Guru	11	100%	11	100%

Tabel 1.10 Data Kinerja IT Bina Insani

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Kategori Penilaian	SMP PGRI Klari			
	Tahun Ajaran 2024/2025			
	Januari-Juni	Persentase	Juli-Desember	Persentase
Sangat Baik	6	100%	6	100%
Baik	0	0%	0	0%
Cukup	0	0%	0	0%
Kurang	0	0%	0	0%
Sangat Kurang	0	0%	0	0%
Jumlah Guru	6	100%	6	100%

Tabel 1.11 Data Kinerja SMP PGRI Klari

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Kategori Penilaian	SMPN Islam Plus Al Hasanat			
	Tahun Ajaran 2024/2025			
	Januari-Juni	Persentase	Juli-Desember	Persentase
Sangat Baik	3	30%	3	30%
Baik	6	60%	7	70%
Cukup	1	10%	0	0%
Kurang	0	0%	0	0%
Sangat Kurang	0	0%	0	0%
Jumlah Guru	10	100%	10	100%

Tabel 1.12 Data Kinerja SMP Islam Plus Al Hasanat

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan data dalam tabel di atas, terlihat adanya peningkatan di seluruh sekolah pada periode Januari–Juni ke Juli–Desember. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Meskipun terdapat beberapa guru yang mengalami penurunan kinerja, jumlahnya relatif sedikit dibandingkan dengan keseluruhan tren peningkatan yang terjadi.

Mengacu pada kondisi kinerja guru di Karawang, menurut Hasnawati, dkk. (2021), dalam bukunya yang berjudul “Gaya kepemimpinan dan peningkatan kinerja” menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menggerakkan, mempengaruhi, dan memberdayakan bawahan sehingga bisa meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya pemimpin yang memiliki rencana ataupun program untuk kemajuan organisasi (Fauzi, dkk., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Jaliah, dkk. (2020), gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Peningkatan kinerja guru dapat dipengaruhi oleh peningkatan peran seorang pemimpin yang mengarahkan, memotivasi, memobilisasi, dan membagi tugas guru sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka. Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, khususnya kepemimpinan transformasional, terbukti mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan hasil kinerja karyawan (Saputra & Wahyuningtyas, 2021)

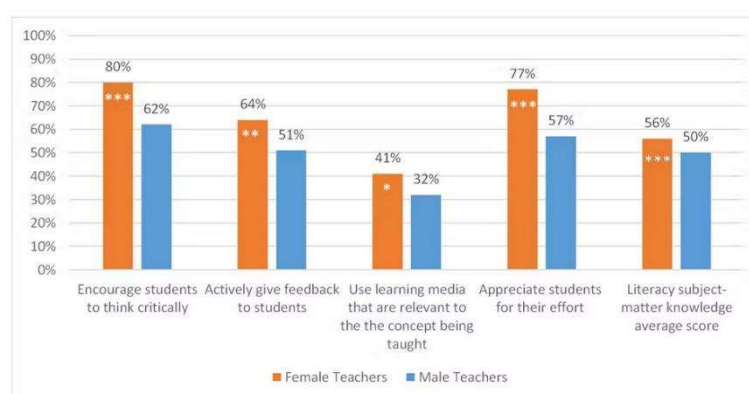
Menurut Sirait & Sary (2024), kepemimpinan yang efektif mencakup pembangunan hubungan dan kolaborasi, pelaksanaan kinerja yang efektif, penerapan kepemimpinan partisipatif, serta pendelegasian waktu, tanggung jawab, dan wewenang. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan umumnya bersifat demokratis, empatik, dan kolaboratif dibandingkan kepemimpinan laki-laki (Patimah

& Oktaviani, 2022). Menurut Khotimah & Wulansari (2024), pemimpin perempuan memiliki pendekatan yang empatik, kolaboratif, dan mendukung sehingga menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung secara keseluruhan.

Gaya kepemimpinan perempuan juga dianggap lebih sensitif dan emosional (Baiduri, dkk., 2023). Walaupun begitu, sifat emosional yang dimiliki oleh perempuan dianggap menjadi nilai tambah. Sisi emosional yang menonjol ini bermanfaat untuk menjembatani konflik yang terjadi, mengatasi tekanan lebih baik, lebih menerima masukan, dan menunjukkan komunikasi efektif (Liputan6.com, 2018; Unpad, 2020). Hal ini memberikan nilai tambah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja guru secara keseluruhan.

Di Indonesia, keterlibatan perempuan sebagai tenaga kerja pendidik lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Berdasarkan data Komnas Perempuan (2021) dan Kemendikbudristek, perempuan mendominasi profesi guru dengan angka mencapai 70,84% dari total 3,3 juta guru, dan khusus di jenjang SD, angkanya bahkan mencapai 70%. Bahkan di sekolah berbasis keagamaan sendiri, jumlah kepala sekolah perempuan tidak mencapai 20% dari total keseluruhan (Cakra Wikara Indonesia, 2021; The Conversation, 2020; Mawardi, 2023).

Di beberapa aspek, kinerja pendidik perempuan lebih baik dari laki-laki...



***, **, *: Significance at 1%, 5%, and 10% level of confidence interval.

Gambar 1.3 Survei Kinerja Pendidik Oleh INOVASI

Sumber The Conversation (2020):

Terdapat perbandingan antara kinerja karyawan laki-laki dan perempuan. Penelitian yang dilakukan oleh Suparman (2020), menyatakan bahwa terdapat perbedaan signifikan dalam kinerja karyawan laki-laki dan perempuan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Mataram pada beberapa dimensi, seperti disiplin kerja, keterampilan, komitmen kerja, inisiatif, kualitas, dan kemandirian. Laki-laki cenderung lebih dominan, sedangkan perempuan lebih dikenal karena empati dan kesopanan yang menarik.

Dalam konteks pendidikan, penelitian yang dilakukan oleh Prihstuty, dkk. (2020), menyatakan bahwa tenaga kerja pendidik laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam nilai kerja yang dimilikinya. Guru perempuan cenderung memiliki nilai sosial dan pencapaian yang lebih menonjol dibandingkan dengan guru laki-laki. Bahkan tak terkadang, guru perempuan menunjukkan kinerja dan prestasi yang lebih baik daripada laki-laki. Namun, peran perempuan tidak hanya menonjol dalam kinerja sebagai guru, tetapi juga dalam kepemimpinan sekolah.

Meskipun jumlah kepala sekolah perempuan masih terbatas, kinerja mereka menunjukkan berbagai keunggulan dibandingkan dengan laki-laki. Riset INOVASI (2018) menemukan bahwa kepala sekolah perempuan cenderung lebih baik dalam aspek manajemen sekolah. Mereka lebih efektif dalam menentukan misi sekolah, mengorganisasi program sekolah, dan membangun hubungan yang baik dengan guru dan siswa. Sehingga, ditemukan bahwa 84% guru merasa lebih puas memiliki kepala sekolah perempuan dibandingkan 74% guru yang memiliki kepala sekolah laki-laki (The Conversation, 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamayo (2024), pemimpin perempuan yang lebih mahir dalam membangun hubungan dengan bawahan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Di Kecamatan Klari, Karawang, data pada tabel 1.8 dan 1.9 menunjukkan bahwa kinerja guru di bawah kepemimpinan perempuan tergolong tinggi. Selain itu, kepemimpinan perempuan juga memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan mutu pendidikan, seperti SMPN 3 Rengasdengklok yang berada di bawah kepemimpinan kepala sekolah perempuan berhasil meraih nilai tertinggi sebesar 73,91 pada Ujian Nasional (UN) yang

diselenggarakan di Karawang dan menjadi sekolah dengan nilai UN tertinggi dibandingkan sekolah berprestasi lainnya (Daftarsekolah, 2024; Wati, 2024; Wijaya, 2023). Lebih lanjut, SMPN 1 Klari juga berhasil meraih sedikitnya 40 piala pada tahun 2024, dibandingkan ratusan piala pada tahun sebelumnya (Muttaqien, 2024; Raka, 2024).

Selain gaya kepemimpinan yang penting untuk dipertimbangkan dalam mempengaruhi kinerja seorang guru, terdapat beberapa faktor lainnya yang ikut serta mempengaruhi hal tersebut. Menurut Octavia, dkk., (2023), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Widayanti & Widiastini (2021), ikut mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Paparang, dkk. (2021) juga mendukung adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan pada SMK di Bekasi oleh Astria dkk. (2023), menunjukkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah kepuasan kerja sebesar 26,1%. Robbins dan Judge dalam Herianto & Azhari (2021) mengemukakan bahwa berdasarkan tinjauan terhadap 300 studi, terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Ketika analisis dilakukan dari tingkat individu ke tingkat organisasi, hubungan antara kepuasan dan kinerja tetap mendapatkan dukungan. Data yang dikumpulkan pada tingkat organisasi menunjukkan bahwa perusahaan dengan lebih banyak karyawan yang merasa puas cenderung memiliki efektivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki lebih sedikit karyawan yang puas.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat memediasi variabel tersebut. Hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Marbun & Jufrizen (2022) dan Mathori, dkk. (2022), menyatakan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja dan dapat menjadi variabel mediasi untuk mempengaruhi kinerja. Jika guru tidak merasa nyaman atau bahkan tidak merasa cocok dengan pekerjaan mereka, maka kecil kemungkinan mereka dapat mengajar secara maksimal dan mewujudkan hasil terbaik pada siswanya. Kepuasan kerja juga dianggap sebagai indikator penting dalam menilai kesehatan organisasi terkait sumber daya

manusianya, karena mencerminkan respons emosional dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya (Prasetio, dkk., 2020) Didukung dengan penelitian yang dilakukan Marbun & Jufrizen (2022) yang ikut memperkuat temuan ini. Penelitian yang dilakukan oleh Purnamiati (2024) dan Steven (2020), menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh sebagai variabel yang memediasi antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat menjadi faktor penting dalam menganalisis kinerja guru dengan gaya kepemimpinan perempuan yang menjadi fokus utama.

Tabel 1.13
Hasil Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Guru SMP di Kecamatan Klari
Karawang Tahun 2025

No.	Pernyataan	Jawaban	
		Ya(%)	Tidak(%)
Pekerjaan itu sendiri			
1.	Pekerjaan yang saya terima ini cukup menantang	100%	0%
2.	Pekerjaan yang saya terima saat ini cukup menarik	94,3%	6,7%
Gaji/Insentif			
3.	Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan	71,4%	28,6%
4.	Gaji yang saya terima dari sekolah/pemerintah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya	68,6%	31,4%
5.	Saya puas dengan tambahan penghasilan (TPP) yang diberikan sekolah/pemerintah kepada saya	65,7%	34,3%
Promosi			

6.	Promosi jabatan yang diberikan sesuai dengan bidang keahlian saya	85,7%	14,3%
7.	Promosi yang saya terima sesuai dengan kinerja yang telah saya lakukan	88,6%	11,4%
<i>Supervisor</i> (Pengawasan)			
8.	Atasan saya selalu mengawasi cara kerja saya	80%	20%
9.	Atasan saya selalu memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	91,4%	8,6%
Rekan Kerja			
10.	Saya merasa peluang dalam berkompetisi bekerja maksimal	62,9%	37,1%
11.	Hubungan saya dengan rekan kerja dapat dikatakan baik	100%	0%

Berdasarkan Tabel 1.13, hasil *pra-survey* yang disebarkan kepada 35 orang guru menunjukkan mayoritas guru merasa pekerjaannya cukup menantang (100%) dan menarik (94,3%), yang menunjukkan kepuasan intrinsik terhadap pekerjaan mereka. Tidak hanya itu, aspek promosi juga menunjukkan respons baik, dengan 85,7% guru yang menyatakan bahwa promosi yang mereka terima sesuai dengan bidang keahlian mereka, dan 88,6% merasa promosi tersebut sejalan dengan kinerja mereka. Dalam aspek kepemimpinan, sebanyak 91,4% guru merasa termotivasi oleh atasan mereka, sementara 80% menyatakan jika atasan mereka selalu mengawasi cara kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik memainkan peranan penting dalam menjaga kepuasan kerja guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, pandangan akan gaya kepemimpinan perempuan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah mendapat tanggapan positif dan menunjukkan pengaruh yang lebih baik dalam pendekatannya. Meskipun begitu, jumlah kepala sekolah perempuan belum mencapai setengah dari total kepala sekolah di Indonesia. Di Kabupaten Karawang, angka putus sekolah masih memerlukan

solusi segera. Mutu pendidikan yang rendah dan tenaga pendidik yang belum optimal memperparah masalah pendidikan yang ada. Dengan kepemimpinan yang tepat, kinerja guru dengan cara meningkatkan kepuasan kerja mereka juga. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di SMP Kecamatan Klari, Karawang”.

1.3 Perumusan Masalah

Sektor pendidikan di Kabupaten Karawang masih menghadapi sejumlah tantangan, terutama dalam kualitas tenaga pendidik dan tingkat putus sekolahnya yang masih tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan suatu sekolah termasuk kinerja tenaga pendidiknya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran dalam memotivasi dan mengarahkan guru sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Kajian dari berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki karakteristik yang cenderung demokratis, empatik, dan kolaboratif, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif.

Di Kecamatan Klari, kepemimpinan kepala sekolah perempuan terbukti mampu mendorong kualitas pendidikan secara signifikan, hal ini terbukti dari laporan data kinerja guru dan berbagai prestasi yang berhasil diraihinya. Meskipun demikian, jumlah kepala sekolah perempuan masih belum mencapai setengah dari total kepala sekolah di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian penting dilakukan untuk meneliti lebih lanjut untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dari rumusan masalah tersebut, diambil beberapa pertanyaan penelitian yang ingin diteliti:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan perempuan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Klari, Karawang?
2. Bagaimana kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Klari, Karawang?
3. Bagaimana kepuasan kerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Klari, Karawang?
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Klari, Karawang?

5. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Klari, Karawang?
6. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai mediasi di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kabupaten Karawang?
7. Apakah terdapat perbedaan gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja guru laki-laki dan perempuan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kabupaten Karawang?
8. Apakah terdapat perbedaan kepuasan kerja terhadap kinerja guru laki-laki dan perempuan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kabupaten Karawang?
9. Apakah terdapat perbedaan gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja guru laki-laki dan perempuan melalui kepuasan kerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kabupaten Karawang?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencapai beberapa hal berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi gaya kepemimpinan perempuan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Klari, Karawang
2. Mengi Untuk mengetahui kondisi tingkat kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Klari, Karawang
3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Klari, Karawang
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Klari, Karawang
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Klari, Karawang
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai mediasi di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Klari, Karawang
7. Untuk menganalisis perbedaan gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja guru laki-laki dan perempuan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kabupaten Karawang.

8. Untuk menganalisis perbedaan kepuasan kerja terhadap kinerja guru laki-laki dan perempuan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kabupaten Karawang.
9. Untuk menganalisis perbedaan gaya kepemimpinan perempuan terhadap kinerja guru laki-laki dan perempuan melalui kepuasan kerja di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kabupaten Karawang.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pemerintah daerah Kabupaten Karawang dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan peran perempuan dalam kepemimpinan pendidikan. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan untuk sekolah-sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dalam mendukung peningkatan dan kepuasan kerja guru.

1.5.2 Manfaat Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kualitas pendidikan di Kabupaten Karawang dengan mengidentifikasi peran kepemimpinan perempuan dalam mempengaruhi kinerja guru dan hasil pendidikan. Hasil penelitian juga diharapkan dapat menjadi landasan untuk program pemberdayaan perempuan di bidang pendidikan. Hasil penelitian juga dapat membantu peneliti lain untuk memberikan referensi berkaitan dengan kepemimpinan perempuan dalam dunia pendidikan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk mempermudah arahan gambaran materi yang terkandung dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.