

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 1 menyebutkan, “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan menjelaskan bahwa, “untuk meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya manusia Indonesia perlu dilakukan revitalisasi sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan melalui penyempurnaan dan penyesuaian kurikulum dengan kompetensi sesuai kebutuhan pengguna lulusan, peningkatan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan, peningkatan kerja sama antar kementerian/lembaga, pemerintah daerah, dan dunia usaha/industri, peningkatan akses sertifikasi lulusan, dan program lainnya.

Program pendidikan vokasi dihadirkan oleh Kementerian Perindustrian untuk menjawab kebutuhan sumber daya manusia yang kompeten pada bidang masing-masing di era industry 4.0 dengan mengusung konsep *link and*

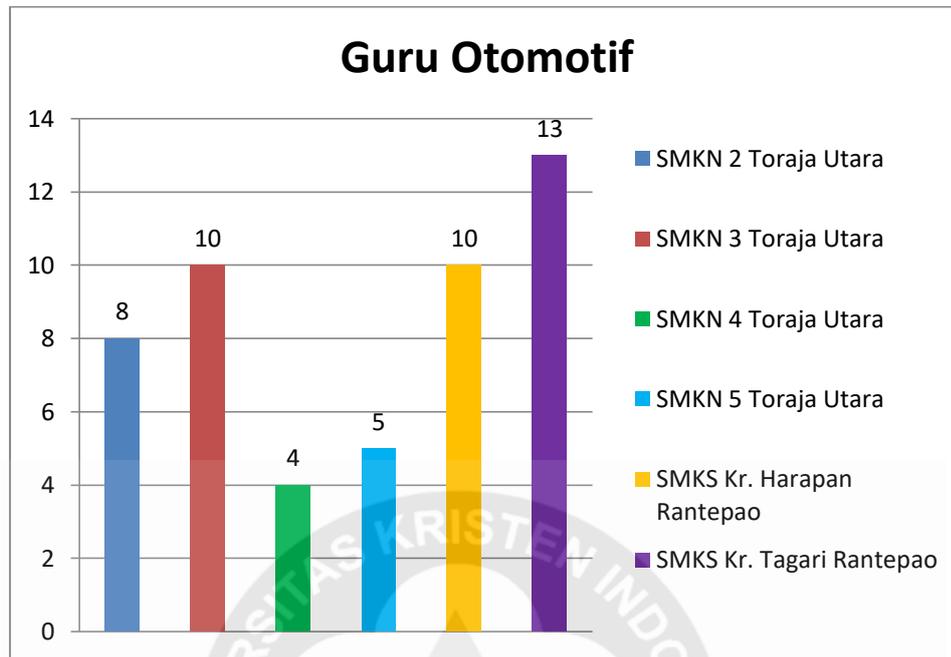
*match* antara industri dan sekolah menengah kejuruan (SMK). Konsep *link and match* yang dimaksudkan yaitu proses kerja sama antara industri dan SMK di seluruh Indonesia. Satu SMK bisa menjalin relasi dengan beberapa industri dengan memperhatikan keselarasan bidang jurusan SMK dan bidang industri terkait.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Penjelasan Pasal 15 menyebutkan, “Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Untuk itu pendidikan menengah kejuruan pada dasarnya bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja saat ini. Tujuan sekolah menengah kejuruan dapat tercapai jika proses pada pendidikan formal dilakukan dengan menggunakan beberapa metode agar proses pembelajaran berjalan sebagaimana mestinya dan peserta didik mampu beradaptasi sesuai teori yang diberikan.

Pendidikan kejuruan dibangun dengan tujuan untuk membentuk tenaga kerja yang terampil, kompetitif dan berkompotensi sejak dini. Sehingga peserta didik lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sudah siap bekerja sesuai bidangnya. Menurut Kemendikbud untuk meningkatkan pendidikan kejuruan adalah meningkatkan sarana prasarana yang ada, mempekerjakan tenaga pendidik yang kompeten dalam bidangnya, memperbaiki mutu lulusan.

5S merupakan satu konsep yang telah lama *booming* dan diaplikasikan dalam dunia industri, khususnya di Jepang. Pengalaman Jepang menerapkan konsep tersebut membuat Negara-negara lain di benua Eropa dan Amerika pun tertarik untuk segera mengadopsinya. Termasuk Indonesia pun tak kalah ketinggalan, banyak perusahaan-perusahaan kita yang telah mengadopsi konsep tersebut, bahkan konsep 5S sudah terlalu akrab di telinga para pegawai negeri sipil di Negara ini, namun baru sebagian diantaranya saja yang telah memulai menerapkan konsep 5S tersebut di instansi kerjanya masing-masing.

Kab. Toraja Utara adalah salah satu kabupaten/kota di Sulawesi Selatan, Indonesia. Jumlah SMK yang berada di Kab. Toraja Utara adalah sebanyak 23. Jumlah SMK tersebut terbagi atas SMK negeri dan SMK swasta dan tidak semua SMK tersebut memiliki program keahlian otomotif. Berikut disajikan grafik jumlah guru di SMK yang masuk kategori berdasarkan sekolah besar dengan jumlah siswa yang banyak serta memiliki program keahlian otomotif



Gambar 1 1. Grafik Keadaan Guru Otomotif

Setiap SMK wajib memiliki bengkel sebagai tempat unjuk kerja untuk menyelaraskan antara teori dan praktek. Penyelarasan ini akan tercapai jika manajemen bengkel dikelola dengan baik. Agar manajemen bengkel dapat berjalan sesuai tujuan dan sasaran yang dicapai harus didukung oleh efektivitas kerja sumber daya manusia di dalamnya. Nadeak (2019, h.13) menyatakan, "Sumber daya manusia adalah individu yang memiliki keinginan, kemampuan, motivasi, pengetahuan, akal, dan emosi (hubungan, pekerjaan, preferensi)". Pengelola bengkel dituntut untuk memelihara, memahami, dan memelihara bengkel dan segala peralatan yang ada di dalamnya.

Manajemen bengkel yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah manajemen berbasis 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*).

Penerapan 5S bertujuan untuk memelihara ketertiban, efisiensi, dan disiplin dilokasi kerja sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh (Ismara & Prianto, 2017, h.160).

Dari hasil pengamatan langsung, wawancara dengan kepala sekolah, kepala program keahlian, kepala bengkel dan *toolman* di SMKN 2 Toraja Utara, SMKN 3 Toraja Utara, SMKN 4 Toraja Utara, SMKN 5 Toraja Utara, SMK Kr. Harapan Rantepao, dan SMK Kr. Tagari Rantepao diperoleh kesimpulan bahwa semua bengkel belum sepenuhnya menerapkan manajemen bengkel berbasis 5S.

Tabel 1 1. Persentase Penerapan 5S di Bengkel Otomotif

Nama SMK	Persentase Penerapan 5S di Bengkel				
	Seiri (%)	Seiton (%)	Seiso (%)	Seiketsu (%)	Shitsuke (%)
SMKN 2 Toraja Utara	70	60	50	50	30
SMKN 3 Toraja Utara	70	50	50	50	30
SMKN 4 Toraja Utara	50	40	50	30	30
SMKN 5 Toraja Utara	50	40	50	50	30
SMKS Kr. Harapan Rantepao	70	70	50	50	30
SMKS Kr. Tagari Rantepao	70	70	50	30	30

Dalam penerapan manajemen 5S di bengkel harus dilakukan secara berurutan dimulai dari *seiri* yakni memilah barang mana yang masih dapat digunakan dan mana yang tidak, dan barang yang sudah tidak terpakai disingkirkan/dibuang, selanjutnya *seiton* yakni menempatkan peralatan dan

material sesuai tempatnya baik sebelum dan sesudah digunakan dan mengklasifikasikan barang sesuai jenis dan frekuensi penggunaannya. Untuk *seiso* penerapannya yakni menyediakan sarana kebersihan dengan membuat daftar dan peralatan kebersihan yang diperlukan dan menentukan siapa yang bertanggung jawab terhadap kebersihan peralatan dan tempat kerja, sedangkan untuk *seiketsu*, membedakan peralatan dan bahan dengan memberi label dan meletakkan peralatan dan bahan sesuai urutan proses kerja dan frekuensi penggunaannya dan melakukan pemeriksaan secara berkala, yaitu inspeksi harian dan inspeksi mingguan dan yang terakhir adalah *shitsuke* yakni menumbuhkan kesadaran dan kedisiplinan menerapkan 5S, menumbuhkan kesadaran agar 5S menjadi sikap/budaya kerja positif serta melakukan 5S sebagai bagian dari pekerjaan sehari-hari.

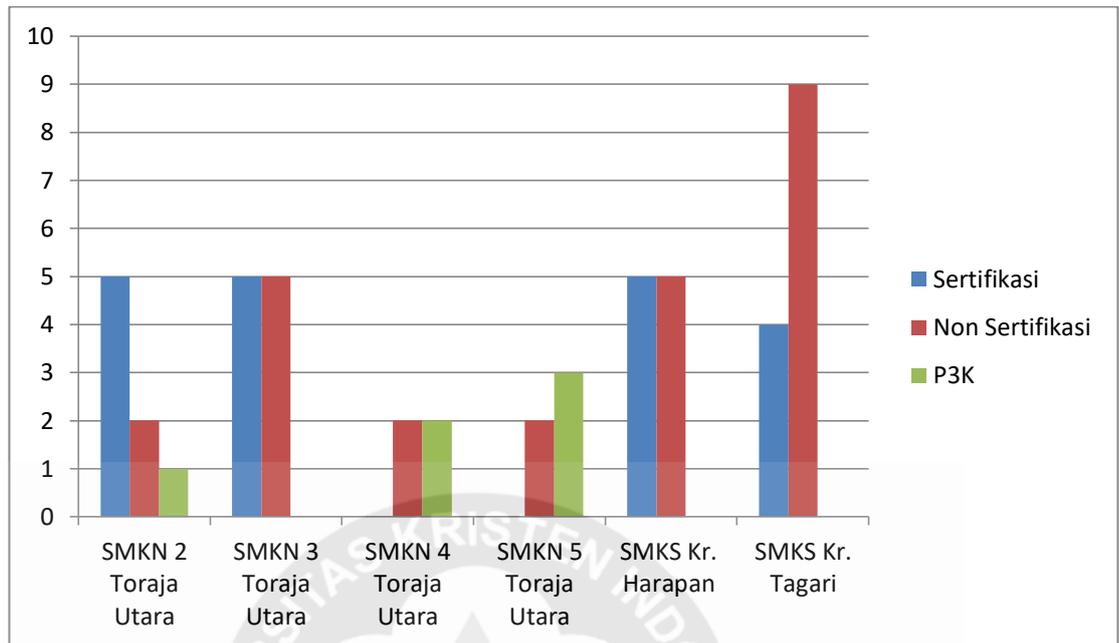
Permasalahan yang muncul pada bengkel otomotif SMK se-Kabupaten Toraja Utara sesuai uraian dari contoh penerapan 5S di atas antara lain peralatan dan barang-barang yang sudah tidak terpakai masih menumpuk di dalam bengkel, peralatan yang sudah digunakan tidak dikembalikan ke tempat semula, peralatan dan bahan masih menumpuk dan tidak diinventaris sesuai fungsi dan kegunaannya, serta kesadaran dalam melaksanakan setiap prosedur yang telah ditetapkan belum dilakukan secara maksimal. Untuk mengantisipasi masalah-masalah tersebut, maka guru atau orang yang diberi wewenang dan tanggung jawab dalam mengelola bengkel dituntut memiliki kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan dalam manajemen bengkel.

Pianda (2018, h.31) menyatakan bahwa, "Kompetensi adalah sebuah ciri dasar yg menyatakan bukti diri individu seorang pada sikap, tindakan, pikiran, dan pula menarik konklusi yang bisa dilakukan & dipertahankan oleh individu dalam saat periode tertentu". Kompetensi merupakan suatu sifat (tindakan) dasar yang mencerminkan seorang guru berdasarkan atas kemampuan yang dimilikinya dengan memadukan pikiran, sikap, pengetahuan dan keterampilan sehingga menunjang kualitas pekerjaan sesuai bidang diampunya (Tandisau & Murniarti, 2021, h.50).

Tabel 1 2. Keadaan Guru Otomotif SMK

No	Sekolah	Jlh Guru	Sertifikasi	Non Sertifikasi	P3K
1	SMKN 2 Toraja Utara	8	5	2	1
2	SMKN 3 Toraja Utara	10	5	5	-
3	SMKN 4 Toraja Utara	4	-	2	2
4	SMKN 5 Toraja Utara	5	-	2	3
5	SMKS Kr. Harapan	10	5	5	-
6	SMKS Kr. Tagari	13	4	9	-
Total		50	19	25	6

Dari data tersebut di atas, maka persentase guru yang sudah sertifikasi sebanyak 38 %, non sertifikasi 50 % dan P3K 12 %. Berikut grafik perbandingan guru sertifikasi, non sertifikasi, dan P3K di SMK Kab. Toraja Utara



Gambar 1 2. Grafik Keadaan Guru Sertifikasi, Non Sertifikasi, dan P3K

Hasil persentase tersebut terlihat bahwa persentase guru yang belum mengikuti sertifikasi lebih besar daripada yang sudah sertifikasi (sertifikasi > non sertifikasi). Dilain pihak, penyebab manajemen bengkel tidak terlaksana dengan baik karena sebagai kepala program keahlian, kepala bengkel maupun *toolman* untuk mengelola bengkel sesuai aturan harus mempunyai sertifikat keahlian dalam hal manajemen bengkel. Hasil di lapangan terlihat bahwa hampir 90% orang yang ditugaskan untuk mengelola bengkel belum memiliki sertifikat keahlian.

Permana, N. S. (2017, h.5) menyatakan, “seyogyanya seorang guru dianggap mampu dan cakap dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya setelah memiliki sertifikat. Sertifikasi yang diberikan diharapkan mampu meningkatkan kualitas guru baik dalam proses

pembelajaran, kompetensi pengetahuan maupun keterampilan sehingga sertifikat yang diberikan sebagai legalitas yang dapat dipertanggungjawabkan.

Barsah, Sudarso & Sunarsi (2020, h.655) menyatakan, “Sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru dengan pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $4,449 > 1,980$ )”.

Berdasarkan konsep tersebut jika dikomparasi dengan jumlah guru otomotif SMK se-Kabupaten Toraja Utara dapat disimpulkan bahwa kemampuan guru yang sudah mengemban amanat sebagai guru yang memiliki sertifikasi akan berdampak kepada tugas dan tanggungjawabnya dalam pengelolaan pembelajaran.

Kondisi yang terjadi di lapangan yakni masih ada guru yang melalaikan tugas yang diberikan tanpa keterangan, Pengawasan saat praktik terhadap peserta didik (praktikan) dalam penggunaan, perawatan, penyimpanan peralatan masih sangat rendah. mengajar tidak tepat waktu, tidak sesuai rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dan melakukan penilaian terhadap peserta didik tidak mengikuti aturan dalam system penilaian. Persentase guru sesuai kondisi di atas berkisar 40%-50%. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi kepala sekolah sebagai *top leader* untuk dapat mengakumulasi seluruh permasalahan yang muncul tersebut yang dapat dikembangkan dari jiwa kepemimpinannya.

Nadeak (2019, h.164) menyatakan, "Tujuan dari manajemen akan tercapai jika didalamnya ada pemimpin. Dimana pemimpin adalah pokok dasar dari sebuah manajemen. Pemimpin yang memiliki kualitas, kemampuan dan teknik untuk mempengaruhi pendapat seseorang atau sekelompok orang harus intens merencanakan, mengkoordinasikan, bereksperimen, dan mengarahkan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama".

Timor, H. (2018, h.23) menyatakan, "Peran kepala sekolah sangat penting untuk keberhasilan sekolah. Mereka memainkan banyak peran sebagai pemimpin. Mulai dari mengawasi staf, berinteraksi dengan siswa, mengawasi disiplin kerja dengan keluarga dan masyarakat, mengelola fasilitas sekolah, membantu dalam kurikulum, rencana pengembangan staf, dan mengelola angg[sic!]an".

Pemimpin tertinggi pada sebuah sekolah adalah kepala sekolah yang memiliki beban untuk dapat menjalankan seluruh sistem yang ada dalam lingkup kerjanya. Dalam interaksinya dengan tenaga pendidik kepala sekolah harus mampu mengakomodir seluruh guru yang ada dengan meningkatkan kompetensi guru melalui pendidikan dan latihan (diklat), melakukan pembinaan melalui supervisi guru, memfasilitasi kebutuhan guru yang muaranya akan meningkatkan kompetensi siswa.

Budaya pada sebuah daerah dalam hal ini Toraja Utara turut mempengaruhi pola kepemimpinan kepala sekolah, dimana hal yang sangat signifikan adalah kehidupan adat dan budaya yang sangat mempengaruhi dalam kegiatan proses pembelajaran, dimana jika ada kegiatan adat mau tidak

mau guru harus terlibat didalamnya sehingga sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu mengkomidir kondisi tersebut dengan memberikan bimbingan, saran, dan pengertian bahwa tanggung jawab seorang guru adalah melaksanakan proses pembelajaran. Namun karena tuntutan adat dan budaya tersebut, guru kadang meninggalkan tugas dan tanggung jawabnya.

Kelemahan yang dapat peneliti pantau langsung di lapangan adalah kurangnya supervisi dari kepala sekolah terhadap proses pembelajaran, pengadaan sarana dan prasarana bengkel yang ditangani langsung oleh kepala sekolah tanpa melibatkan tim pengadaan barang serta kurangnya pembinaan terhadap guru yang mempunyai kinerja yang rendah misalnya mengadakan diklat kepada guru tentang pentingnya manajemen bengkel. Akibat yang ditimbulkan dari persoalan tersebut adalah aktivitas kegiatan praktik tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Jika dipersentasekan dari hasil pantauan di lapangan, kompetensi guru dalam memahami manajemen 5S masih sangat rendah sekitar 40%-50%, kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan manajemen 5S sekitar 60-70% saja. Berangkat dari permasalahan tersebut maka perlu diteliti penyebab dari kondisi tersebut dengan mengangkat judul "***Pengaruh Kompetensi Guru dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Manajemen Bengkel Otomotif SMK se-Kabupaten Toraja Utara***".

## **B. Identifikasi Masalah**

Permasalahan yang telah disebutkan di atas dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Peralatan dan barang-barang yang sudah tidak terpakai masih menumpuk di dalam bengkel,
2. Peralatan yang sudah digunakan tidak dikembalikan ke tempat semula,
3. Peralatan dan bahan tidak diinventaris sesuai fungsi dan kegunaannya,
4. 90% Kepala Program keahlian, Kepala Bengkel, dan *Toolman* belum memiliki sertifikat industry dalam pengelolaan bengkel,
5. Masih ada guru yang melalaikan tugas yang diberikan tanpa keterangan,
6. Mengajar tidak sesuai rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP),
7. Kontrol guru saat praktik terhadap peserta didik (praktikan) dalam penggunaan, perawatan, penyimpanan peralatan masih sangat rendah.
8. Kurangnya supervisi dari kepala sekolah terhadap proses pembelajaran praktik,
9. Pengadaan sarana dan prasarana bengkel yang ditangani langsung oleh kepala sekolah tanpa melibatkan tim pengadaan barang
10. Kurangnya pembinaan terhadap guru yang mempunyai kinerja yang rendah

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari masalah-masalah yang disebutkan di atas, maka pada penelitian ini yang akan dibahas hanya dibatasi kepada :

1. Manajemen bengkel otomotif berbasis 5S yakni pemilahan (*seiri*), penataan (*seiton*), pembersihan (*seiso*), pemantapan (*seiktesu*), dan pembiasaan (*shitsuke*)
2. Kompetensi guru yakni kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan kompetensi keperibadian
3. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah yakni kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, kompetensi keperibadian, dan kompetensi kewirausahaan

#### **D. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi guru memengaruhi manajemen bengkel otomotif ?
2. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah memengaruhi manajemen bengkel otomotif ?
3. Apakah kompetensi guru dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah bersama-sama memengaruhi manajemen bengkel otomotif ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini secara umum untuk mendapatkan suatu rumusan hasil penelitian. Proses dalam penelitian ini dilakukan dalam waktu yang relatif panjang melalui proses mencari, menguji serta melakukan analisa kebenaran suatu ilmu untuk memperoleh pengetahuan baru. Selain itu tujuan dari sebuah penelitian ini ialah untuk memecahkan dan mencari solusi untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang ada.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru pada manajemen bengkel otomotif.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada manajemen bengkel otomotif
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara simultan pada manajemen bengkel otomotif

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian diharapkan dapat bermanfaat kepada bagi pihak-pihak pihak yang berkecimpung di dalamnya. Manfaat tersebut yakni :

1. Teoritis
  - a) Para pembaca ataupun pengguna dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan bagaimana seharusnya manajemen bengkel dilaksanakan agar seluruh kegiatan dalam bengkel dapat berjalan dengan baik.
  - b) Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan agar pengembangan manajemen bengkel dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna.
2. Praktis
  - a) Sebagai bahan acuan bagi SMK se-Kabupaten Toraja Utara khususnya yang mempunyai program keahlian Otomotif untuk mengelola bengkel agar sesuai standar industri.

- b) Sebagai sumbang saran kepada *stakeholder* pendidikan dalam rangka penyediaan sarana dan prasarana serta tenaga terampil dalam pengembangan sekolah.

