

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah dinilai sebagai sebuah lembaga yang telah dirancang dengan tujuan melakukan kegiatan pengajaran pada para siswa atau pada para murid yang dalam proses kegiatannya ini telah berada di bawah pengawasan dari pihak pendidik atau guru (Abdullah, 2011: 91). Dalam hal ini diketahui bahwa sekolah dinilai sebagai suatu lembaga yang pastinya mempunyai visi, misi, tujuan dan juga fungsi. Dalam kegiatan sekolah pastinya melakukan tugas mengemban misi, menciptakan secara nyata visi, meraih apa yang menjadi tujuan yang telah ditentukan diawal, dan menjalankan tiap-tiap fungsi sekolah yang dimana proses atau tahapan ini dilakukan dengan membutuhkan tenaga yang profesional, adanya tata kerja organisasi yang dikelola dengan tertata dan adanya sumber-sumber yang mampu memberikan dukungan baik dukungan yang bentuknya berupa finansial maupun yang bentuknya berupa non finansial.

Guru dalam hal ini telah memiliki peranan yang bentu esensial dalam meraih apa yang menjadi tujuan sekolah yang dimana ditentukan di awal. Masalah atau kendala kinerja dalam hal ini telah dinilai menjadi sorotan oleh berbagai pihak, maka tingkat kinerja yang ada di dalam pemerintahan akan akan dirasakan dan dinilai oleh kalangan masyarakat dan tingkat kinerja guru dalam hal ini akan dirasakan dan dinilai oleh para siswa atau para orang tua dari tiap-tiap siswa.

Berbagai macam upaya atau usaha dalam hal ini telah dilakukan guna meraih tingkat kinerja yang mampu secara baik. Perhatian oleh pihak pemerintah pada pendidikan dalam hal ini sudah dilakukan kegiatan sosialisasi dan anggaran yang dipakai dalam pendidikan sudah mulai dialirkan. Tingkat kinerja guru dalam hal ini pastinya akan menjadi perhatian dari begitu banyak pihak. Dalam kondisi ini, maka para guru wajib dalam hal ini benar-benar memiliki kemampuan yang secara kompeten pada saat dilakukan perbandingan dengan pihak lainnya dan guru juga dalam hal ini wajib mampu memberikan kontribusinya lewat pengabdian dengan secara maksimal.

Tingkat kinerja guru dinilai juga menjadi sebuah perolehan hasil kerja yang telah berhasil diraih oleh seorang guru dalam melakukan tugas-tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya yang dilandaskan atas dasar kecakapan, adanya pengalaman yang dimiliki sebelumnya dan adanya kesungguhan serta juga tepat waktu dalam pelaksanaannya (Hasibuan 2007: 94). Wujud dari kinerja mampu akan tampak dari tingkat prestasi kerja yang berhasil dicapai. Ungkapan dari Mahmudi (2015:20), maka dalam hal ini telah berhasil ditemukan adanya faktor-faktor yang mampu turut serta memberikan efek pengaruh pada tingkat kinerja yang berupa faktor secara individual, faktor secara kepemimpinan, faktor secara tim, faktor secara sistem, dan faktor secara kontekstual. Kegiatan ini penelitian ini telah mampu diberikan dukungan dengan teori yang dalam kesempatan ini diungkapkan oleh Yamin (2010:129) bahwa faktor yang mencakup aspek kepemimpinan kepala sekolah, aspek motivasi kerja dan aspek fasilitas kerja mampu turut serta memberikan efek pengaruh pada tingkat kinerja dari guru.

Hasil kegiatan penelitian yang berhasil diselenggarakan oleh Zahara (2019) telah berhasil memperlihatkan bahwa aspek kepemimpinan kepala sekolah dan juga aspek motivasi kerja guru memunculkan efek pengaruh pada tingkat kinerja guru. Efek pengaruh yang dalam hal ini dimunculkan oleh kepemimpinan kepala sekolah pada tingkat kinerja guru yang bentuknya berupa penciptaan iklim sekolah yang mampu memberikan efek memacu ataupun dalam kondisi ini juga memberikan efek menghambat efektifitas dari kegiatan kerja para guru. Sebagai seorang pemimpin yang ada dalam suatu instansi lingkungan pendidikan, maka kepala sekolah dalam hal ini wajib mampu menjadi motor utama penggerak untuk berjalannya kegiatan proses pendidikan agar berhasil memberikan hasil yang maksimal.

Hasil kegiatan penelitian yang berhasil diselenggarakan oleh Isnaeni (2020) telah berhasil memperlihatkan bahwa aspek motivasi kerja memperlihatkan pengaruh yang hasilnya menuju arah signifikan pada kinerja. Dalam kondisi ini, maka seorang guru mampu untuk melakukan kegiatan mengajarnya dengan secara professional pada saat dalam dirinya muncul motivasi yang besar. Guru yang diketahui mempunyai motivasi yang besar, maka secara otomatis dalam kondisi ini akan melakukan tugas-tugasnya dengan semangat yang menggebu-gebu dan juga penuh energik, sebab dalam kondisi ini telah ditemukan motif-motif atau juga maskud atau tujuan tertentu yang dipakai melandasi perilaku atau tindakan tersebut. Motif inilah dianggap sebagai aspek pendorong yang memberikan efek yang cukup besar yang mampu memberikan kekuatan yang lebih dalam menjalankan tanggungjawab, sehingga para guru akan secara otomatis rela dan ikhlas bekerja keras.

Diketahui bahwa motivasi kerja, akan mampu dalam hal ini dilakukan peningkatan dengan cara adanya kesediaan fasilitas kerja yang mampu memadai. Fasilitas kerja dalam hal ini akan dianggap sebagai suatu bentuk pelayanan yang diberikan oleh perusahaan atau juga sekolah padapara guru agar mampu memberikan bantuan berupa dukungan atau dorongan pada tingkat kinerja dalam memenuhi segala hal yang menjadi keperluan atau kebutuhan kegiatan belajar mengajar, sehingga mampu melakukan peningkatan pada produktivitas kerja yang dilakukan oleh guru. Tersedianya berbagai macam jenis fasilitas kerja tersebut akan dianggap sebagai sarana yang mampu turut serta memberikan bantuan pada para guru agar mampu memberikan kemudahan dalam melakukan kegiatan pekerjaanya dan para guru akan mampu memberikan kontribusi kerjanya dengan secara lebih produktif dan juga adanya hasil yang diberikan secara maksimal. Hasil kegiatan penelitian yang berhasil diselenggarakan oleh Sabiq (2018) telah berhasil memperlihatkan bahwa aspek yang bentuknya berupa fasilitas kerja mampu menghasilkan efek dampak pada tingkat kinerja guru.

Indikator-indikator kinerja guru mampu dicermati dengan cara lewat tingkat kemampuan yang ada dalam diri seorang guru dalam melakukan proses kegiatan penyusunan rencana kegiatan pembelajaran, melakukan kegiatan proses pembelajaran, melakukan pengadaan jalinan hubungan yang dilakukan antar pribadi, menyelenggarakan kegiatan proses penelitian hasil belajar dan juga adanya kemampuan dalam melakukan kegiatan pengayaan, serta adanya kemampuan dalam melakukan proses remedial (Supardi, 2014:73). Merujuk pada perolehan hasil melakukan kegiatan wawancara dengan pihak kepala sekolah yang menjabat di SMA Negeri 1 Kubu untuk mempersiapkan ujian sekolah selama pandemi covid-

19 bahwasanya, tidak pernah melaksanakan pengayaan. Hal tersebut mengakibatkan menurunnya nilai ujian sekolah siswa SMA Negeri 1 Kubu pada tahun 2020-2022. Penurunan nilai rata-rata ujian sekolah siswa secara berturut-turut dari tahun 2020-2022 adalah 78, 77, dan 75. Penurunan nilai ujian sekolah siswa di SMA Negeri 1 Kubu akan berdampak kepada kepercayaan masyarakat terhadap sekolah tersebut. Indikator lain keberhasilan dari kinerja guru adalah guru mampu melakukan proses penyusunan perangkat yang dipakai dalam proses kegiatan pembelajaran. Guru yang mampu melakukan proses penyusunan perangkat yang dipakai dalam proses kegiatan pembelajaran dengan begitu sangat baik dan juga tampak disiplin ialah guru yang memiliki kinerja yang bagus. Perolehan hasil melakukan kegiatan wawancara dengan pihak kepala sekolah, maka dalam hal ini berhasil diketahui informasi terkait beberapa guru yang mengalami kendala dalam menyusun perangkat pembelajaran. Penyebabnya adalah adanya perubahan kurikulum 2013 menjadi kurikulum merdeka. Kurangnya sosialisasi terkait kurikulum merdeka mengakibatkan guru di SMA Negeri 1 Kubu masih belum memahami mengenai penyusunan perangkat pembelajaran. Dalam penyusunan perangkat pembelajaran ditemukan guru yang dibantu oleh rekan kerjanya dalam penyusunan perangkat pembelajaran menggunakan kurikulum tersebut. Dengan demikian diperlukan perhatian yang serius agar permasalahan tersebut tidak mempengaruhi tingkat kinerja guru yang tepatnya ada di SMA Negeri 1 Kubu.

Penurunan tingkat kinerja guru yang berhasil ditemui di SMA Negeri 1 Kubu dalam kondisi ini telah disebabkan oleh aspek kepemimpinan kepala sekolah yang belum optimal. Mulyasa (2009: 90) dalam kesempatan ini memberikan ungkapan bahwa ditemukan indikator yang berupa kepemimpinan kepala sekolah

yang mencakup: kepala sekolah dianggap mampu menjadi pendidik, dianggap mampu menjadi manajer, dianggap mampu menjadi administrator, dianggap mampu menjadi supervisor, dianggap mampu menjadi pemimpin, dan juga mampu menjadi inovator. Menurut Badan Kepegawaian Negara (2022) Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dinilai sebagai adanya rencana dan juga target-target kinerja yang dilakukan proses penyusunan oleh para pegawai yang selanjutnya apa yang sudah diputuskan wajib untuk dicapai dalam waktu yang secara tertentu. SKP ini disusun berdasarkan beban kerja selama satu tahun. Adapun SKP yang disusun di SMA Negeri 1 Kubu, yaitu: guru mampu meningkatkan kualitas pembelajaran, meningkatkan kapasitas dan kompetensi, meningkatkan kegiatan yang menunjang tugas guru, memiliki orientasi pada pelayanan yang diberikan, mampu secara akuntabel, memiliki kompeten, adanya kondisi harmonis, mampu loyal, menunjukkan sikap adaptif, dan juga mampu kolaboratif.

Merujuk pada perolehan hasil menyelenggarakan kegiatan observasi yang telah dilaksanakan di SMA Negeri 1 Kubu, maka berhasil diketahui menurunnya produktivitas kerja guru diakibatkan oleh masih ditemukannya pelanggaran yang dilakukan guru di sekolah tersebut. Dilihat dari buku pembinaan guru di SMA Negeri 1 Kubu selama tahun 2021-2022 ditemukan empat permasalahan. Kasus pelanggaran yang dilakukan mengenai kasus kedisiplinan. Pelanggaran kedisiplinan tersebut pastinya berpengaruh terhadap kinerja dari guru yang bersangkutan, maka dari itu diperlukan kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kubu yang tegas untuk memimpin bawahannya. Diketahui bahwa ketidakpatuhan yang mengarah pada aturan atau pedoman yang sebelumnya dilakukan penetapan di sekolah, maka secara otomatis memberikan efek pada

menurunnya kegiatan produktivitas kerja yang ada di lingkungan sekolah tersebut. Pada tahap atau proses inilah kepemimpinan yang diberikan oleh pihak kepala sekolah yang tepatnya ada di SMA Negeri 1 Kubu akan dituntut guna mampu melakukan kegiatan memimpin atau mengelola hal-hal yang ada dalam lingkungan sekolah, serta memiliki kemampuan dalam mewujudkan kondisi atau suasana yang mampu secara kondusif yang ada di lingkungan kerja, sehingga mampu membantu dalam melakukan pencegahan pada muncul atau timbulnya desintegrasi dan juga mampu memberikan bantuan yang bentuknya berupa dorongan atau dukungan agar seluruh aspek-aspek yang ada di lingkungan sekolah menyatuu untuk mewujudkan tujuan yang dalam hal ini ingin diraih.

Merujuk pada perolehan hasil melakukan kegiatan observasi dan juga wawancara yang telah dilaksanakan bahwa terjadinya penurunan kinerja guru disebabkan oleh motivasi kerja. Kondisi ini telah tampak dari kurangnya muncul motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah pada para guru di SMA Negeri 1 Kubu. Jadi menurut hasil wawancara kepada beberapa guru bahwa kepala sekolah tidak pernah memberikan arahan atau motivasi saat bekerja. Kurangnya arahan yang diberikan oleh kepala sekolah membuat guru-guru di SMA Negeri 1 Kubu menjadi kurang termotivasi untuk bekerja. Rendahnya motivasi kerja guru juga dapat dilihat berdasarkan hasil observasi mengenai prestasi guru di SMA Negeri 1 Kubu selama tahun 2020 sampai dengan 2021, dari 43 orang guru hanya dua orang yang berprestasi.

Prestasi guru merupakan salah satu indikator pencapaian keberhasilan dari sekolah. Rendahnya prestasi guru di SMA Negeri 1 Kubu dalam kondisi ini telah diakibatkan oleh aspek kurang adanya tumbuh motivasi dalam diri guru tersebut

untuk menjadi guru yang berprestasi. Diketahui bahwa motivasi dalam hal ini telah dinilai menjadi aspek faktor yang memberikan bantuan berupa dorongan atau dukungan pada seseorang dalam melakukan segala kegiatannya guna memperoleh hasil yang secara maksimal, maka dengan itu tanpa heran lagi pada saat guru yang mampu memiliki motivasi kerja yang besar secara otomatis akan mampu mempunyai tingkat kinerja yang akan tampak besar pula. Diketahui bahwa motivasi kerja pada guru yang bekerja di SMA Negeri 1 Kubu dalam kondisi ini seharusnya perlu dibangkitkan agar mampu memiliki tanggungjawab dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diembannya.

Penyebab lain yang menjadi faktor menurunnya kinerja guru adalah fasilitas kerja. Merujuk pada perolehan hasil melakukan proses kegiatan wawancara dengan pihak Wakil Kepala Sekolah yang ada dalam bagian sarana dan prasarana, kelengkapan fasilitas belajar di SMA Negeri 1 Kubu belum dikatakan memadai. Hal ini terlihat dari keberadaan ruang yang dipakai sebagai laboratorium juga tampak dipakai sebagai ruang kelas untuk melakukan proses kegiatan pembelajaran. Ruang yang dipakai sebagai laboratorium yang digunakan sebagai ruang kelas pastinya tidak memenuhi standar untuk melaksanakan pembelajaran yang efektif, sehingga menghambat siswa dalam menerima materi pembelajaran. Fasilitas kerja yang memadai dapat mempengaruhi kinerja guru. Fasilitas kerja inilah yang akan membantu guru di SMA Negeri 1 Kubu untuk memperbaiki kinerjanya.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka berhasil dalam kondisi ini diketahui bahwa tingkat kinerja para guru yang bekerja di SMA Negeri 1 Kubu belum mampu dinilai secara maksimal ataupun optimal, maka dalam kesempatan ini pihak peneliti

memiliki ketertarikan guna menyelenggarakan kegiatan proses penelitian dengan memakai judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Kubu”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada bagian penjelasan yang ada dalam latar belakang terdapat beberapa aspek yang memunculkan permasalahan yang dialami oleh SMA Negeri 1 Kubu sebagai berikut.

- 1) Masih rendahnya tingkat kinerja para guru yang bekerja di SMAN 1 Kubu, dimana kendala inilah yang akan menjadi pemicu menurunnya perolehan nilai rata-rata ujian sekolah para siswa yang datanya tampak dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022.
- 2) Belum optimalnya tingkat kinerja para guru yang tepatnya ada di SMAN 1 Kubu, yang diakibatkan oleh kurangnya sosialisasi terkait kurikulum merdeka sehingga mengakibatkan terhambatnya penyusunan perangkat pembelajaran.
- 3) Pihak kepala sekolah yang ada di SMAN 1 Kubu dalam hal ini dinilai kurang mampu secara tegas dalam memimpin bawahannya, sehingga hal inilah yang akan mengakibatkan empat guru yang bekerja di SMAN 1 Kubu mempunyai tingkat kedisiplinan yang tergolong rendah.
- 4) Masih rendahnya tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh para guru yang berkerja di SMAN 1 Kubu yang menjadi pemicu menurunnya prestasi guru selama tahun 2021-2022.

- 5) Fasilitas belajar mengajar di SMAN 1 Kubu kurang memadai, sehingga mengakibatkan penggunaan ruang laboratorium sebagai ruang kelas.

1.3 Pembatasan Masalah

Pada saat merujuk pada bagian identifikasi masalah yang muncul tepatnya di SMA Negeri 1 Kubu, maka dalam kesempatan ini pihak peneliti melakukan pembatasan pada variable kegiatan penelitian yang hanya memakai tiga jenis aspek variabel bernilai bebas dan satu variabel bernilai terikat. Diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan juga fasilitas kerja dinilai sebagai variabel bernilai bebas, kemudian kinerja guru berhasil dinilai sebagai variabel bernilai terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Merujuk pada bagian yang ada dalam latar belakang yang telah berhasil dijelaskan atas, maka aspek permasalahan yang akan diteliti oleh pihak peneliti dalam penyelenggaraan proses kegiatan penelitian ini ialah sebagai berikut.

- 1) Apakah dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah menghasilkan efek pengaruh pada kinerja guru yang ada di SMAN 1 Kubu?
- 2) Apakah dalam hal ini motivasi kerja menghasilkan efek pengaruh pada kinerja guru yang ada di SMAN 1 Kubu?
- 3) Apakah dalam hal ini fasilitas kerja menghasilkan efek pengaruh pada kinerja guru yang ada di SMAN 1 Kubu?

- 4) Apakah dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan fasilitas kerja menghasilkan efek pengaruh pada kinerja guru yang ada di SMAN 1 Kubu?

1.5 Tujuan Penelitian

Merujuk pada bagian yang ada dalam rumusan masalah yang ada dalam pemaparan bagian di atas, maka yang menjadi tujuan yang hendak diraih dalam penyelenggaraan kegiatan ini ialah guna mendapatkan penjelasan yang mampu teruji secara akurat mengenai hal-hal sebagai berikut.

- 1) Efek pengaruh yang dimunculkan oleh kepemimpinan kepala sekolah pada kinerja guru yang ada di SMAN 1 Kubu.
- 2) Efek pengaruh yang dimunculkan oleh motivasi kerja pada kinerja guru yang ada di SMAN 1 Kubu.
- 3) Efek pengaruh yang dimunculkan oleh fasilitas kerja pada kinerja guru yang ada di SMAN 1 Kubu.
- 4) Efek pengaruh yang dimunculkan oleh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan fasilitas kerja pada kinerja guru yang ada di SMAN 1 Kubu.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari menyelenggarakan proses kegiatan penelitian ini ialah sebagai berikut.

- 1) Manfaat Teoritis

Perolehan hasil menyelenggarakan proses kegiatan penelitian ini telah diharapkan dalam hal ini mampu memberikan sumbangan atau efek dalam melakukan proses pengembangan ilmu ekonomi yang dalam hal ini secara khususnya yang ada dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang memiliki kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, fasilitas kerja, dan juga tingak kinerja pada guru.

2) **Manfaat Praktis**

a. **Bagi Penulis**

Perolehan hasil menyelenggarakan proses kegiatan penelitian ini telah diharapkan dalam hal ini mampu sebagai bentuk pengaplikasian teori-teori dan juga materi-materi yang telah berhasil diperoleh selama menjalankan kegiatan perkuliahan serta mampu dalam hal ini memberikan penambahan wawasan pengetahuan, sikap, dan juga pengalaman yang secara langsung akan dirasakan oleh pihak peneliti di dalam lapangan pekerjaan yang secara nyata.

b. **Bagi SMAN 1 Kubu**

Perolehan hasil menyelenggarakan proses kegiatan penelitian ini telah diharapkan dalam hal ini mampu memberikan sumbangan berupa pemikiran dan juga berupa informasi yang mampu secara objektif kepada pihak kepala SMA Negeri 1 Kubu. Hal ini akan mampu kedepannya dipakai sebagai acuan atau landasan untuk melakukan pertimbangan-pertimbangan yang ada dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Undiksha

Perolehan hasil menyelenggarakan proses kegiatan penelitian ini telah diharapkan dalam hal ini mampu menjadi salah satu sumber yang memberikan informasi dan juga mampu memberikan penambahan wawasan, adanya pengetahuan yang diberikan secara khususnya membahas tentang manajemen MSDM.

