

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Dinamika kehidupan dunia modern kini berkembang sangat cepat sehingga memunculkan berbagai tantangan yang cukup serius bagi tatanan kehidupan terutama bagi semua kalangan umat manusia. Perkembangan Teknologi dunia global di era 4.0 juga memberikan dampak di seluruh aspek kehidupan manusia, tanpa terkecuali pada bidang pendidikan. Tidak kalah penting dimana manusia dihadapkan oleh tantangan era 4.0 yang serba digital, pada abad 21 ini juga manusia harus mampu memenuhi kebutuhan pendidikannya yang semakin kompleks yang kian terus maju.

Pendidikan sebagai bagian penting bagi kehidupan manusia karena sekaligus membedakan manusia dengan makhluk lainnya. Pendidikan diartikan sebagai usaha manusia untuk mengingatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun non formal dalam membantu proses transformasi, sehingga dapat menghasilkan kualitas yang diinginkan. Pendidikan merupakan kebutuhan masyarakat yang diharapkan dapat menciptakan manusia yang berkualitas yang secara formal pendidikan diselenggarakan di sekolah. Tujuan pendidikan pun dapat tercapai apabila dalam penyelenggaraannya dikelola dengan tepat dari mulai proses merencanakan, mengorganisasikan, pelaksanaan, serta evaluasi Mulyasa (2012).

Salah satu indikator kemajuan suatu instansi baik instansi pendidikan maupun non pendidikan dapat diukur dari kinerja dan sumber daya manusianya. Kinerja

merupakan seperangkat nilai yang memberikan kontribusi atas perilaku seseorang yang positif atau negatif dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Dengan demikian, dalam dunia pendidikan dapat diartikan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari perilakunya dalam bekerja selama di sekolah. Oleh karenanya, untuk menentukan kinerja guru maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja itu sendiri guna mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan memenuhi standar atau tidak. Melalui penilaian ini maka instansi pendidikan dapat memperoleh informasi kinerja guru yang dapat digunakan untuk memperbaiki dan memotivasi kinerja guru untuk mengembangkan diri serta mutu sekolah.

Menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan cara-cara penyesuaian diri, penguasaan profesional keguruan, serta kepribadiannya dalam melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin. Indikator tersebut adalah *input* bagi seorang penilai dalam melakukan evaluasi kinerja guru (Wahab, 2017). Guru merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya.

Guru sebagai salah satu faktor keberhasilan suatu tujuan pendidikan (Martis, 2007), menjadi pusat perhatian karena sangat besar peranannya dalam setiap usaha peningkatan mutu. Peranan guru juga menjadi semakin penting di tengah keterbatasan sarana dan prasarana seperti yang dialami negara berkembang, termasuk Indonesia. Hal ini disebabkan karena guru dapat mempengaruhi faktor-faktor yang lain dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru merupakan *human*

resources, yang dapat mengubah dan memanipulasi *material resources* sesuai yang diinginkan dan untuk itulah diperlukan inovasi dan kreativitas dari guru.

Menurut peneliti, manajerial dan motivasi yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang dimaksud pada penelitian ini adalah guru. Pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan lembaga atau organisasi harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia itu sendiri. Guru sebagai sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan dan menghasilkan hasil yang sempurna secara kuantitas maupun kualitas.

Mengingat pentingnya peranan guru, maka kinerja guru harus selalu dikontrol dan ditingkatkan dan didukung oleh semua pihak. Dalam sebuah instansi pendidikan, perlu adanya seorang pemimpin yang dapat membantu sekolah dalam mewujudkan tujuannya. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi misi dalam meningkatkan mutu sekolah. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang arahnya ditaati oleh bawahannya tanpa adanya paksaan. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin lembaga sekolah. Sebagai pemimpin, seorang kepala sekolah tidak boleh terlepas dari fungsi atau tugas sebagai manajer sekolah. Kepala sekolah selaku pimpinan dalam organisasi sekolah bertanggung jawab terhadap kelangsungan organisasi tersebut. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk merancang perencanaan, mengatur struktur sekolah secara efektif, melaksanakan tugas dengan akurat, mengatur sekolah secara efisien, melaksanakan tugas dengan benar, dan mengevaluasi semua pekerjaan yang telah dilakukan. Oleh karena itu, kepala sekolah berperan penting sebagai manager yang mampu

menggerakkan para guru untuk mencapai kinerja yang maksimal melalui pemberian dorongan dan motivasi.

Seperti yang dikatakan diatas, bahwa kepala sekolah sebagai manajer harus mempunyai kompetensi manajerial yang bagus untuk memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil temuan survey yang dilakukan, terungkap bahwa kepala sekolah SMAN 2 Kuta Selatan telah menunjukkan kompetensi manajer yang kuat. Hal ini terlihat dari keahlian kepala sekolah dalam mengkoordinasikan aktivitas guru-guru di berbagai bidang pelayanan di sekolah, termasuk kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, serta hubungan masyarakat (Humas). Kepala sekolah juga berperan dalam mendorong inovasi dan menciptakan budaya kerja yang kondusif di sekolah, serta melakukan pengawasan sesuai standar yang berlaku. Meskipun demikian, ditemukan beberapa kasus di mana beberapa guru tidak sepenuhnya melaksanakan tugas mereka dengan baik, namun tidak mendapatkan penanganan dari kepala sekolah.

Faktor lain yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru adalah motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru dideskripsikan sebagai sebagai suatu keinginan dalam diri seorang guru dalam menjalankan tugas sebaik-baiknya dengan harapan ingin sejahtera, berkembang, bahkan meningkatkan karir. Ketika harapan atau keinginan telah dicapai sehingga menyebabkan perubahan dalam hidupnya, maka guru akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil survey, umumnya guru-guru di SMA 2 Kuta selatan memiliki motivasi dan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut ditunjukkan dengan kedisiplinan guru dalam hadir mau pun pulang sekolah secara tepat waktu, menggunakan waktu

secara efektif pada saat jam pembelajaran, dan mempersiapkan materi sebelum kegiatan pembelajaran berlangsung. Meskipun demikian, masih ada guru yang tidak menjalankan tugas dengan baik dan berhalangan hadir karena urusan pribadi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen guru terhadap sekolah atau pekerjaannya. Komitmen guru yang dimaksud ialah suatu hal yang berhubungan dengan rasa keterlibatan seorang guru dengan tugasnya, rasa kesetiaan kepada kepala sekolah, dan komitmen pada profesinya sebagai seorang guru, yakni tingkat loyalitas atau tanggung jawabnya sebagai seorang guru terhadap profesi yang diembannya. Sehingga guru menunjukkan sikap performa mengajar yang tinggi, berinteraksi dengan warga sekolah, komitmen terhadap pekerjaannya serta mampu bersikap loyal terhadap sekolah. Hal itu membuat guru tidak lagi merasakan bahwa mengajar merupakan sebuah beban, tetapi merupakan tanggung jawab. Hasil survei menunjukkan bahwa, guru SMA Negeri 2 Kuta Selatan memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi sebagai guru. Hal ini nampak dari pelaksanaan tugas dalam mengajar meskipun tidak sedang dilakukan pengawasan, guru melakukan pembelajaran serta pengabdian diri dan memberikan waktunya untuk mengembangkan sekolah. Meskipun demikian, masih ada guru yang memiliki jiwa komitmen rendah, yakni tidak membuat RPP atau ATP seperti yang digariskan dan diisyaratkan dalam kurikulum.

Etos kerja juga diduga berkontribusi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan. Etos kerja adalah sikap yang dimiliki oleh seorang guru terhadap pekerjaannya, yang ditandai oleh kesungguhan, rasa syukur, tanggung jawab, integritas, semangat, kecintaan, kreativitas, sukacita ketekunan, dan kerendahan hati. Jika seseorang memiliki karakteristik ini, hal itu akan berdampak positif pada

kinerjanya. Kombinasi karakteristik etos kerja ini secara keseluruhan mempengaruhi kinerja seorang guru dan memiliki dampak positif pada kemajuan siswa serta kesuksesan sekolah secara keseluruhan. Berdasarkan temuan hasil survei yang dilakukan di SMA Negeri 2 Kuta selatan menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki etos kerja dan semangat kerja yang tinggi. Namun masih ada beberapa guru yang etos kerjanya atau semangat dalam mengerjakan pekerjaan masih rendah sehingga tidak berjalan secara optimal.

Berdasarkan permasalahan yang teridentifikasi dalam latar belakang, peneliti memiliki minat untuk melakukan studi yang komprehensif tentang guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja mereka, baik dalam aspek positif maupun negatif. Sehubungan dengan itu, peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh peran Kepala Sekolah sebagai Managerial, komitmen guru dan motivasi kerja dan etos kerja terhadap peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kemampuan Kepala Sekolah sebagai Manajer yang masih rendah.
2. Guru memiliki kinerja yang masih rendah.
3. Guru memiliki motivasi kerja yang masih rendah.
4. Guru memiliki etos kerja yang masih rendah.
5. Guru-guru memiliki komitmen yang masih rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam menghadapi keterbatasan waktu dan biaya, penelitian ini akan membatasi ruang lingkup untuk menyelidiki empat faktor utama yang dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penekanan pada faktor-faktor ini akan memungkinkan peneliti menjadi lebih fokus dan efektif. Faktor tersebut adalah: (1) Kemampuan manajer kepala sekolah, (2) Komitmen guru, (3) Motivasi kerja, dan (4) Etos kerja yang memiliki variabel terikatnya adalah Kinerja guru.

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan, maka peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh peran kepala sekolah sebagai manajer terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan?
2. Seberapa besar pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan?
4. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan?
5. Secara bersama-sama, seberapa besar pengaruh peran kepala sekolah sebagai manajerial, komitmen guru, dan motivasi serta etos kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan besaran pengaruh peran kepala sekolah sebagai manajer terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan.
2. Untuk mendeskripsikan besaran pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan.
3. Untuk mendeskripsikan besaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan.
4. Untuk mendeskripsikan besaran pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan.
5. Secara bersama-sama, untuk mendeskripsikan besaran pengaruh peran kepala sekolah sebagai manajerial, komitmen guru, dan motivasi serta etos kerja guru dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sumbangan bagi perkembangan ilmu administrasi pendidikan atau manajemen pendidikan khususnya teori tentang meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) karena lingkup penelitian yang telah dilakukan termasuk kedalam lingkup administrasi atau manajemen pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk lembaga: hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk dapat diterapkan dalam praktik lembaga pendidikan tentang peran kepala sekolah serta motivasi guru terhadap peningkatan kinerja guru.
- b. Untuk kepala sekolah: hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan agar kedepannya berupaya meningkatkan kompetensi manajerialnya dan senantiasa berinovasi serta melakukan pembinaan kepada guru guna meningkatkan kinerjanya.
- c. Untuk guru: hasil penelitian ini dapat dijadikan evaluasi agar senantiasa berusaha untuk mengembangkan dan meningkatkan diri sesuai dengan ilmu pengetahuan dan perkembangan teknologi, untuk menjadi guru yang profesional.

