

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan dasar utama bagi pembangunan suatu negara, karena berperan penting dalam menghasilkan generasi penerus bangsa yang berkualitas. Pada satuan pendidikan, guru menjadi salah satu komponen yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Guru sebagai pendidik profesional merupakan pekerjaan yang tidak dapat sepenuhnya diganti atau diambil alih oleh teknologi maupun orang di luar bidang pendidikan (Roka'iyah, 2021; Sibagariang, dkk., 2021). Kinerja guru, di dalam konteks ini, merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan pendidikan nasional karena sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Guru yang berkinerja tinggi mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan pada akhirnya menghasilkan peserta didik yang kompeten (Krismawati & Manuaba, 2022).

Kinerja guru merupakan catatan dari hasil yang dicapai selama seseorang guru dalam melaksanakan tugas atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Kinerja guru adalah gambaran mengenai sikap, keterampilan, nilai, serta pengetahuan guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya yang ditunjukkan melalui penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Muspawi, 2021). Sebagai bagian penting dalam proses pembelajaran, kinerja guru tidak hanya mencakup kemampuan mengajar, melainkan juga mencakup profesionalisme, komitmen, motivasi, dan juga kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan ilmu

pengetahuan dan teknologi. Namun, pada kenyataannya berdasarkan survei dari PERC kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan terakhir yaitu urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Selain itu berdasarkan hasil PISA Indonesia tahun 2022 memang menunjukkan peningkatan peringkat namun meski demikian, hasilnya menunjukkan penurunan skor rata-rata dalam bidang literasi membaca, matematika, dan sains dibandingkan tahun 2018 (N. L. P. S. Dewi et al., 2023). Berdasarkan laporan penelitian tersebut diperlukan atensi khusus dalam menangani permasalahan rendahnya literasi siswa, salah satunya melalui peningkatan kinerja guru di satuan pendidikan.

Mutu pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru, karena guru yang berkinerja tinggi akan berimplikasi pada peningkatan hasil belajar siswa. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan & Munasib, 2021). Guru dituntut untuk senantiasa menunjukkan kinerja yang profesional agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara maksimal (Siahaan & Meilani, 2019). Kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat dilepaskan dari pengaruh faktor-faktor internal maupun eksternal yang turut memengaruhi perubahannya. Kinerja guru memiliki peran sentral dalam peningkatan mutu pendidikan karena secara langsung berpengaruh pada hasil belajar siswa. Oleh sebab itu, guru perlu menunjukkan kinerja yang profesional, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal.

Fenomena yang diamati di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 1 Petang, menunjukkan kinerja guru masih belum mencapai tingkat optimal. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan masih terdapat guru yang belum memberikan pelayanan kepada peserta didik maupun orang tua siswa secara optimal. Selain itu, belum semua guru mampu melengkapi atau menyelesaikan kebutuhan administrasi yang mendukung kegiatan pembelajaran secara tepat waktu dan optimal. Fakta tersebut menunjukkan pentingnya peningkatan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, di antaranya kepemimpinan berbasis nilai, motivasi kerja, iklim kerja yang kondusif, serta moral kerja yang tinggi, sehingga kinerja guru dapat meningkat dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara lebih efektif.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya di satuan pendidikan meliputi gaya kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja guru, motivasi kerja guru, iklim kerja, budaya kerja, komitmen kerja guru, dan moral kerja guru. Penelitian ini hanya berfokus pada beberapa faktor penyebab berikut. Pertama, gaya kepemimpinan kepala sekolah. Berbagai gaya kepemimpinan diterapkan di satuan pendidikan untuk mengatasi berbagai kondisi kegiatan pendidikan dan pembelajaran di dalamnya. Konsep kepemimpinan yang bisa diterapkan khususnya di daerah Bali yaitu Kepemimpinan yang menganut konsep *Tri Hita Karana*. Konsep *Tri Hita Karana* dalam kepercayaan Bali menawarkan kerangka kepemimpinan yang unik dan relevan. *Tri Hita Karana* menekankan tiga hubungan harmonis: hubungan dengan Tuhan (*Parhyangan*), hubungan antar sesama manusia (*Pawongan*), dan hubungan dengan lingkungan

(*Palemahan*) (Angga & Wiyasa, 2021). Penerapan *Tri Hita Karana* dalam kepemimpinan sekolah diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung peningkatan kinerja guru di satuan pendidikan.

Kedua motivasi kerja. Motivasi kerja dipandang sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Aprida dkk., 2020). Motivasi dibagi menjadi dua yakni motivasi internal yang dibawa sejak lahir, serta motivasi eksternal yang timbul akibat proses pembelajaran maupun pengalaman di lingkungannya (Dewi dkk., 2023). Guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih berdedikasi, inovatif, dan proaktif dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran dapat berjalan secara lebih optimal (Krismawati & Manuaba, 2022).

Ketiga, iklim kerja. Iklim kerja memiliki peran pendukung yang tidak kalah pentingnya dalam mendukung optimalisasi kinerja seseorang. Iklim kerja merupakan situasi atau suasana kerja yang tercipta di lingkungan kerja masing-masing individu yang ditandai dengan adanya tindakan-tindakan, tradisi-tradisi, dan pelaksanaan kerja dari individu tersebut yang dilandasi rasa tanggung jawab serta kepuasan kerja (Santiari dkk., 2020). Iklim kerja yang baik, yang mencakup suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan dari manajemen, juga berkontribusi pada kenyamanan dan produktivitas guru (Suyanti dkk., 2021). Iklim kerja yang kondusif dapat mengoptimalkan pemanfaatan waktu dan pemikiran untuk mendidik siswa yang secara tidak langsung turut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerja guru (Ratmini dkk., 2019).

Keempat, moral kerja guru. Moral kerja guru juga menjadi modal utama untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Moral kerja adalah suasana batin seseorang yang tercermin dalam sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang pada akhirnya berpengaruh kepada tujuan individu dan organisasi (Rahyu, 2013). Selain itu moral kerja guru juga dapat didefinisikan sebagai perilaku yang mencerminkan etika, integritas, dan rasa tanggung jawab seorang guru dalam menjalankan tugasnya (Werang, 2012). Guru yang memiliki moral kerja yang baik akan bekerja dengan penuh rasa antusias, penuh gairah, penuh inisiatif, penuh kegembiraan, tenang, teliti, suka bekerja sama dengan orang lain, ulet, tabah, dan disiplin (Werang, 2014). Keseluruhan faktor tersebut tentunya perlu diberikan perhatian khusus untuk mengatasi kurang optimalnya hasil kinerja guru di masing-masing satuan pendidikan, sehingga diharapkan nantinya dapat dilakukan dengan lebih baik untuk memperoleh hasil yang optimal.

Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja, iklim kerja, dan moral kerja memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, di mana guru dengan motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, kreatif, serta mampu memberikan pelayanan pembelajaran secara optimal (Aminah, 2024). Sejalan dengan itu, iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, rasa aman, serta kepuasan guru dalam mengajar, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja mereka (Adam Saleh, 2023). Sementara itu, Susmiyati & Zurqoni (2020) menyatakan bahwa moral kerja juga berhubungan signifikan dengan kinerja guru,

karena guru dengan moral kerja tinggi menunjukkan rasa tanggung jawab, kedisiplinan, serta integritas yang kuat dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa motivasi kerja, iklim kerja, dan moral kerja saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja guru, di mana motivasi mendorong semangat berprestasi, iklim kerja menciptakan kenyamanan dan dukungan, sedangkan moral kerja memastikan guru tetap konsisten dan bertanggung jawab dalam melaksanakan kewajibannya.

Berdasarkan ulasan di atas, penelitian ini menjadi sangat relevan dan penting untuk dilaksanakan guna meningkatkan kinerja guru di satuan pendidikan yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan itu sendiri. Dipilihnya SMP Negeri 1 Petang sebagai lokasi penelitian, bertujuan untuk mengidentifikasi secara spesifik sejauh mana kepemimpinan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, iklim kerja, dan moral kerja secara parsial maupun simultan memengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut. Pemilihan lokasi ini didasari oleh adanya potensi penerapan nilai-nilai *Tri Hita Karana* dalam praktik kepemimpinan di sekolah-sekolah Bali, serta kebutuhan untuk memahami dampak konkretnya terhadap kinerja guru dalam konteks lokal. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi praktik kepemimpinan pendidikan di Bali dan strategi peningkatan kinerja guru secara lebih luas.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, dapat diidentifikasi beberapa masalah utama yang menjadi fokus penelitian ini:

- 1) Kinerja guru di SMP Negeri 1 Petang masih belum optimal, ditunjukkan dengan adanya guru yang belum mampu memberikan pelayanan maksimal kepada peserta didik maupun orang tua, serta masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian administrasi pembelajaran
- 2) Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, namun di SMP Negeri 1 Petang terdapat indikasi bahwa faktor-faktor tersebut, khususnya kepemimpinan berbasis nilai, motivasi kerja, iklim kerja, dan moral kerja, belum berjalan optimal.
- 3) Penerapan kepemimpinan berbasis *Tri Hita Karana* yang menekankan keharmonisan hubungan dengan Tuhan, sesama manusia, dan lingkungan, berpotensi mendukung terciptanya iklim kerja yang kondusif, namun efektivitasnya terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 1 Petang belum terukur secara jelas.
- 4) Motivasi kerja guru masih perlu ditingkatkan karena motivasi yang rendah dapat berdampak pada kurangnya dedikasi, inovasi, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas pembelajaran.
- 5) Iklim kerja di sekolah belum sepenuhnya kondusif untuk mendukung kenyamanan, kepuasan kerja, dan produktivitas guru sehingga berpengaruh pada kualitas pelaksanaan tugas.
- 6) Moral kerja guru belum tercermin secara merata, ditandai dengan adanya guru yang kurang disiplin, kurang tanggung jawab, dan belum menunjukkan integritas yang konsisten dalam melaksanakan kewajiban

1.3 Pembatasan Masalah

Seperti sudah dipaparkan pada sub-judul sebelumnya, ada begitu banyak masalah yang terjadi dan teramati di SMP Negeri 1 Petang. Untuk menjamin keberfokusan penelitian ini, permasalahan penelitian ini hanya dibatasi pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja, dan moral kerja guru.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan, adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Bagaimanakah deskripsi kuantitatif tingkat kecenderungan kepemimpinan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, iklim kerja, moral kerja, dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Petang?
- 2) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan *Tri Hita Karana* terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Petang?
- 3) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Petang?
- 4) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Petang?
- 5) Apakah terdapat pengaruh yang signifikan moral kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Petang?
- 6) Apakah terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan kepemimpinan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, iklim kerja, dan moral kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Petang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dipaparkan, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Untuk mendeskripsikan secara kuantitatif tingkat kecenderungan kepemimpinan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, iklim kerja, moral kerja, dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Petang.
- 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan *Tri Hita Karana* terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Petang.
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Petang.
- 4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Petang.
- 5) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan moral kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Petang.
- 6) Untuk mengetahui besaran pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan *Tri Hita Karana*, motivasi kerja, iklim kerja, dan moral kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Petang.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan, adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan, dan memberikan

kontribusi pada pengembangan teori mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, terutama dengan memasukkan konsep kepemimpinan *Tri Hita Karana*.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat diperoleh melalui penelitian yang dilaksanakan adalah sebagai berikut.

- 1) Bagi Kepala SMP Negeri 1 Petang, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan sekolah dalam merumuskan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kinerja guru, terutama terkait dengan penerapan kepemimpinan *Tri Hita Karana*, peningkatan motivasi, penciptaan iklim kerja yang positif, dan penguatan moral kerja.
- 2) Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya motivasi, moral kerja, dan peran iklim kerja yang positif dalam menunjang kinerja mereka.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi atau dasar bagi penelitian selanjutnya yang relevan dengan topik ini.