

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan untuk memajukan kualitas sumber daya manusia. Melalui pendidikan yang berkualitas, generasi muda yang berkualitas juga diharapkan muncul dan bermanfaat bagi negara dan bangsanya (Sukmawati dan Hermawan, 2016). Oleh karena itu, pendidikan harus dikelola secara profesional agar semua komponen pendidikan dapat berjalan baik. Komponen itu mencakup guru, kepala sekolah, pegawai dan dinas terkait yang harus saling bahu membahu menyelenggarakan pendidikan.

Sebagai tempat pendidikan formal dilaksanakan, sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang dilaksanakan di sekolah harus mampu menjalankan amanat undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Ini karena pendidikan adalah investasi penting yang menentukan masa depan bangsa (Pebrianto, Herpratiwi dan Fitriawan, 2021). Oleh sebab itu, sekolah harus mampu menciptakan kegiatan bersifat dinamis, tertib dan berkelanjutan dan sesuai dengan perkembangan teknologi di segala bidang (Sari, 2018). Sekolah harus mampu melaksanakan manajemen yang mengarah pada daya saing bangsa.

Sekolah merupakan organisasi yang menjadi wadah bagi sekelompok orang untuk bekerja sama. Dalam bekerja sama ini tentu harus memiliki kualitas sumber daya

manusia yang mumpuni. Seturut dengan itu, De Roche (1989) menyatakan “*I’ve ever seen good school with not good teacher*” yang berarti saya tidak pernah melihat sekolah yang bagus tanpa guru yang bagus. Di dalam organisasi sekolah ada tujuan bersama yang ingin dicapai. Oleh karena itu, semua anggota sekolah (kepala sekolah, komite, guru, tenaga kependidikan dan siswa harus bekerja untuk mencapai tujuan itu (Mitrohardjono dan Rosyidin, 2020). Semua anggota sekolah harus menjalankan perannya dengan baik sehingga organisasi sebagai sebuah sistem dapat berjalan dengan baik.

Guru merupakan ujung tombak dalam pendidikan karena gurulah yang berhadapan langsung dengan peserta didik. Menurut Suyitno (2021), guru merupakan komponen utama sumber daya manusia di sekolah yang harus dikembangkan kompetensinya secara berkesinambungan. Tanpa guru yang kompeten, pendidikan yang berkualitas. Menurut Agung (2021), guru harus memiliki empat kompetensi, yaitu: kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Guru harus mampu mengembangkan keempatnya untuk menunjang kinerjanya.

Kinerja guru menjadi tuntutan utama guru yang harus dicapai sebaik mungkin. Menurut Wahyudi (2012) menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja nyata guru baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya yang mencakup menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Kinerja guru menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan semua tanggung jawab yang diberikan baik yang

mencakup pembelajaran maupun non-pembelajaran (Supardi, 2014). Secara singkat, kinerja guru adalah gambaran dari apa yang guru lakukan dalam melaksanakan tugasnya.

Tuntutan kinerja guru yang tinggi saat ini tidak terlepas dari perkembangan jaman yang juga menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Junianto dan Wagiran (2020), kinerja guru akan tercermin dari bagaimana kualitas pembelajaran yang diterapkan dan prestasi belajar siswa yang diajarnya. Jika prestasi belajar siswa baik, maka kinerja guru dapat dikatakan baik. Kinerja yang baik tentu didapat guru jika terus melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Sodik dkk, 2019). Evaluasi ini sendiri mencakup program kerjanya dan pengajaran yang dilakukan apakah sudah sesuai tuntutan kurikulum atau jaman.

Namun dalam kenyataannya, beberapa penelitian terkait kinerja guru masih belum dianggap maksimal. Yunitasari, Agung dan Yudana (2024) menunjukkan bahwa kinerja guru di Gugus 3 Kecamatan Kuta Utara belum optimal. Beberapa guru belum optimal menjalankan tugasnya, bahkan ada yang belum bisa membuat perangkat pembelajaran. Selain itu, beberapa guru juga belum menunjukkan inovasi dalam pembelajaran sehingga pembelajaran cenderung monoton. Hasil penelitian Dewi dkk (2024) juga menunjukkan belum optimalnya kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru sekolah dasar masih belum sesuai harapan, khususnya kinerja dalam pembelajaran. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan banyaknya urusan administrasi yang harus dikerjakan oleh guru.

Lebih lanjut, observasi dilakukan di SD Negeri 6 Padangsembian, Gugus I Gusti Ngurah Rai. Dari hasil pengamatan ada beberapa permasalahan ditemukan terkait kinerja guru. Guru belum memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap. Umumnya guru membuat perangkat jika diminta di aplikasi atau saat menjelang pelaksanaan supervisi oleh pengawas dan kepala sekolah. Dalam hal proses pembelajaran, belum ada inovasi yang ditunjukkan oleh guru seperti penggunaan pendekatan diferensiasi sesuai arahan Kurikulum Merdeka. Selain itu, masih ada beberapa guru yang terlambat datang ke kelas atau sekolah.

Dari paparan hasil penelitian sebelumnya dan observasi, kinerja guru masih menjadi permasalahan yang dihadapi dunia pendidikan. Untuk itu perlu diketahui terlebih dahulu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya. Secara umum, kinerja guru dipengaruhi dua faktor, faktor internal dan eksternal (Dewi dkk, 2024; Santiari, Sunu dan Dantes, 2020). Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri guru seperti motivasi kerja, kompetensi guru, komitmen guru dan kreativitas. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar seperti pimpinan (kepala sekolah) terkait supervisi akademis, lingkungan kerja, budaya kerja dan kompensasi. Dalam penelitian ini dipilih empat faktor, yaitu: supervisi akademis, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi guru.

Supervisi akademis merupakan supervisi yang menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu siswa ketika sedang dalam proses belajar (Arikunto, 2004). Supervisi ini umumnya dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas

sekolah dalam upaya perbaikan kualitas pendidikan. Khairiah (2019) yang menyatakan bahwa tujuan dari supervisi akademik kepala sekolah adalah untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalnya daripada mengevaluasi kinerjanya dalam mengelola proses pembelajaran.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017). Lingkungan kerja umumnya bersifat fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang (Farizki, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif akan mengarahkan pekerja melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus dibentuk sedemikian rupa supaya tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan (Lewa dan Subono, 2015).

Komitmen organisasi merupakan suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Mardiana dkk., 2019). Ini mengindikasikan bahwa komitmen kerja berhubungan dengan loyalitas pegawai. Menurut Maranata, Widyaningtyas dan Istiqomah (2022), komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Orang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi umumnya kuat dalam bekerja sehingga mampu mencapai hasil kerja optimal.

Kompetensi guru yang dimaksud disini adalah kompetensi pedagogi. Kompetensi ini merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat (3) butir a). Kompetensi pedagogi merupakan kompetensi utama yang harus dimiliki oleh guru karena terkait langsung dengan proses pembelajaran. Bagus tidaknya kualitas pembelajaran, sangat tergantung pada kualitas kompetensi pedagogi guru.

Ada beberapa penelitian terkait dengan penelitian ini. Mumpuni, Agung dan Werang (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Swasta Katolik Santo Yoseph Denpasar. Sementara itu, Yuliani, Agung dan Yudana (2023) menemukan bahwa supervisi akademik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri 1 Seririt. Sementara itu, Agustina dan Alie (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hanya kontribusi 5,22%. Terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Ekawati, Fitria dan Mulyadi (2023) yang menemukan bahwa kompetensi pedagogi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Pangkalan Lampam.

Ada beberapa perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya. Pertama, penelitian ini mengkombinasikan empat variabel bebas (supervisi akademik, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi

guru). Kedua, penelitian ini dilakukan pada guru sekolah dasar di Kodya Denpasar. Ketiga, teori yang digunakan berbeda dengan penelitian sebelumnya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan di SD Negeri 6 Padangsambian, Gugus I Gusti Ngurah Rai, terdapat beberapa permasalahan yang teridentifikasi sebagai berikut.

1. Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah hanya sifatnya formal saja. Kepala sekolah atau pengawas kurang memberikan penekanan mendalam terhadap kinerja guru.
2. Supervisi dilakukan secara terjadwal dan diberitahu kepada guru. Ini membuat guru hanya mempersiapkan perangkat saat supervisi saja.
3. Perangkat pembelajaran guru belum lengkap sesuai dengan administrasi yang diharapkan pemerintah.
4. Administrasi yang harus dikerjakan guru menjadi penghalang kurang optimalnya guru bekerja.
5. Para guru yang ikut workshop atau seminar jarang menerapkan hasilnya sehingga hanya sebagai angin lalu saja.

1.3 Pembatasan Masalah

Dari hasil identifikasi masalah, ada banyak permasalahan yang ditemui di lapangan. Oleh karena itu, peneliti melakukan pembatasan masalah agar menjadi fokus. Selain itu, keterbatasan waktu dan sumber atau referensi yang relevan menjadi

pertimbangan dalam melakukan pembatasan masalah. Dengan demikian, masalah dalam penelitian ini dibatasi pada variabel-variabel berikut.

1. Supervisi akademik.
2. Lingkungan kerja.
3. Komitmen organisasi.
4. Kompetensi pedagogi.
5. Kinerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut.

1. Bagaimanakah deskripsi kuantitatif tingkat kecenderungan supervisi akademik, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kompetensi pedagogi dan kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Gusti Ngurah Rai?
2. Seberapa besar kontribusi supervisi akademik terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Gusti Ngurah Rai?
3. Seberapa besar kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Gusti Ngurah Rai?
4. Seberapa besar kontribusi komitmen organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Gusti Ngurah Rai?
5. Seberapa besar kontribusi kompetensi pedagogi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Gusti Ngurah Rai?

6. Seberapa besar kontribusi secara simultan supervisi akademik, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi pedagogi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Gusti Ngurah Rai?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kecenderungan fostur supervisi akademik, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kompetensi pedagogi dan kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Gusti Ngurah Rai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran kontribusi supervisi akademik terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Gusti Ngurah Rai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Gusti Ngurah Rai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran kontribusi komitmen organisasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Gusti Ngurah Rai.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran kontribusi kompetensi pedagogi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Gusti Ngurah Rai.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis besaran kontribusi secara simultan supervisi akademik, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi pedagogi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus I Gusti Ngurah Rai.

1.6 Manfaat Penelitian

Secara umum, penelitian ini bermanfaat dalam pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia khususnya guru sekolah dasar di Kota Madya Denpasar. Pengembangan dan pengelolaan ini dapat berupa pengambilan kebijakan strategis yang dilakukan terkait kinerja guru sekolah dasar. Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari dua sudut pandang, teoretis dan praktis.

1.6.1 Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia khususnya guru di sekolah dasar. Selain itu, hasil penelitian ini juga bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan supervisi akademik, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kompetensi pedagogi dan kinerja guru.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat pada pihak-pihak terkait pelaksanaan pendidikan, seperti: guru, kepala sekolah dan dinas pendidikan.

1. Kepada Guru. Hasil ini menjadi bahan refleksi atau renungan bagi guru sekolah dasar di Gugus I Gusti Ngurah Rai terhadap kinerjanya dengan mempertimbangkan komitmen organisasi dan kompetensi pedagogi yang mereka miliki. Dengan demikian, guru menjadi senantiasa mampu meningkatkan komitmen organisasi dan kompetensi pedagoginya.

2. Kepada Kepala Sekolah. Hasil penelitian ini menjadi bahan renungan bagi kepala sekolah dalam rangka menyiapkan supervisi akademis dan menciptakan lingkungan kerja yang efektif di sekolah yang mereka pimpin. Dengan demikian, kinerja guru dapat ditingkatkan.
3. Kepada Kepala Dinas Pendidikan. hasil penelitian ini dapat digunakan untuk lebih selektif dalam mengangkat dan menempatkan guru dan kepala sekolah, karena guru dan kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis didalam melaksanakan kebijakan-kebijakan tentang pendidikan guna meningkatkan mutu pendidikan agar dapat memberikan nilai tambah kepada masyarakat.

