

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting bagi negara untuk dapat bersaing di dunia internasional. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam usaha meningkatkan sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus (Yusuf & Kamaruddin, 2023). Mutu pendidikan tentunya tidak terlepas dari peran guru, kepala sekolah yang bermutu, profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan menilai evaluasi siswa pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Jika seorang guru tidak memiliki profesionalitas yang tinggi, maka kinerja yang diciptakan tidak dapat berjalan dengan optimal (Rahayu., 2022).

Guru merupakan pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan pekerjaan sebagai pendidik. Profesi guru memerlukan syarat-syarat khusus serta pembinaan dan pengembangan melalui masa pendidikan tertentu. Salah satu kewajiban guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas untuk peserta didik, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran yang dilakukan serta meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara keberlanjutan

sejalan dengan perkembangan IPTEK (Wijaya, 2022). Di era globalisasi ini ketika IPTEK berkembang semakin pesat, hal ini juga berimbas pada pentingnya seorang guru untuk meningkatkan kinerja, kualitas dan kemampuan mereka sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang guru dituntut untuk mampu menampilkan hasil kinerja yang berkualitas, menampilkan proses pembelajaran yang inovatif, kreatif dan menarik perhatian peserta didik untuk beraktivitas secara aktif dan semangat.

Kinerja guru menyangkut beberapa aspek seperti kualitas, tingkat keahlian, latar belakang budaya dan pendidikan, kemampuan dan sikap, minat dan motivasi, disiplin, etos kerja, struktur pekerjaan. Kinerja guru berkaitan dengan proses belajar mengajar dan melatih peserta didik yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk tercapainya tujuan pendidikan. Kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik. Kinerja guru juga merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Guru yang memiliki kinerja tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama di atas standar yang ditentukan, begitupun sebaliknya guru yang memiliki level kinerja rendah maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif. Dalam upaya peningkatan kinerja guru tentunya tidak terlepas dengan kepemimpinan kepala sekolah dimana masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Hakimi, 2020).

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi,

menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena sekolah membutuhkan penggerak utama bagi para guru dan siswa yang diharapkan akan berdampak baik bagi sekolah di setiap waktunya (Rukmana, 2019). Kepala sekolah mempunyai peran penting dalam membina dan meningkatkan kinerja guru. maka dari itu, sikap kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang arahnya ditaati oleh bawahannya tanpa adana suatu paksaan. Kepala sekolah selaku pimpinan dalam organisasi sekolah bertanggung jawab terhadap kelangsungan organisasi tersebut. Usaha pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan tergantung pada pemimpin kepala sekolah karena sekolah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, maka sekolah sebagai organisasi memerlukan koordinasi (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Kepala sekolah berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah sehingga dapat membuat suasana nyaman baik kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru dan guru dengan siswa sehingga selalu merasa aman dan nyaman selama berada di lingkungan sekolah dan tentunya akan meningkatkan motivasi kerja guru (Adiawaty, 2020).

Menurut Siagian (2015 :75) motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik yang membuat seseorang rela untuk bekerja sekuat

tenaga dengan mengarahkan segala kemampuannya yang ada demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Motivasi kerja merupakan faktor penggerak yang mempengaruhi dan mendorong tingkah laku manusia. Guru yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaannya tentu akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara efektif dan efisien, sehingga tujuan awal guru yang telah direncanakan dapat terlaksana dengan baik. Motivasi ini tentunya memiliki tingkat yang berbeda-beda setiap individu. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi memiliki peranan yang sangat penting dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang diemban oleh guru agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Menurut Yamin & Maisah (2010:129) yaitu Faktor intern, faktor yang berasal dari dalam individu seperti keterampilan, kemampuan dan motivasi. Faktor ekstern, faktor yang berasal dari luar seperti kepemimpinan akan menjadi pendukung yang baik apabila dapat memberikan dorongan dan semangat kerja bagi guru. Faktor pertama dalam pengaruh kinerja guru pada penelitian ini yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Mulyasa (2003:115) menyatakan bahwa terdapat lima indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu keberibadian, pengetahuan, pemahaman, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Faktor kedua dalam memberi pengaruh kinerja guru pada penelitian ini yaitu motivasi kerja. Menurut Kompri (2015:5) menyatakan bahwa terdapat empat indikator motivasi kerja yaitu Engagement, komitmen, kepuasan dan Turnover.

Berdasarkan observasi awal dengan wawancara bersama Bapak Kepala SMP N 2 marga bahwa penilaian kinerja di SMP N 2 Marga dilakukan setiap 6 bulan sekali atau setiap 1 semester dimana penilaian ini dilakukan dengan sistem kepala sekolah mendampingi dan melakukan penilaian terhadap guru yg sedang mengajar dikelas, penilaian ini diukur melalui kompetensi guru dalam mengajar dikelas yang didasarkan pada penilaian dari kepala SMP N 2 marga yaitu dari jumlah guru sebanyak 48 orang. Penelitian ini mengambil sampel keseluruhan guru di SMP Negeri 2 Marga karena dengan melibatkan seluruh guru maka hasil penelitian ini akan benar-benar mencerminkan karakteristik dan pendapat dari seluruh guru di sekolah SMP Negeri 2 Marga, dimana berdasarkan kompetensi guru yaitu sebanyak 25 guru PNS dan 11 guru PPPK yang sudah tersertifikasi sudah berkompeten dalam kompetensi profesional dimana guru tersebut mampu dalam menguasai ilmu dan mengembangkan diri secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kemudian guru tersebut mampu dalam penguasaan kompetensi sosial yaitu sudah mampu dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik sehingga mampu membangun hubungan yang baik dalam suatu kelompok organisasi. Dilihat dari kompetensi pedagogik dimana guru sudah mampu dalam penguasaan strategi dan metode mengajar, hal ini dilihat dari guru yang sudah mampu merancang pembelajaran. Dalam kompetensi keperibadian guru sudah mampu dalam menunjukkan keperibadian yang dewasa, arif serta berwibawa dan menjadi teladan.

Berbanding terbalik dengan guru dengan status kontrak pemda dan kontrak sekolah dengan status belum tersertifikasi sebanyak 12 guru dimana masih kurang

dalam kompetensi professional yaitu masih kurang dalam menguasai ilmu dan mengembangkan diri secara berkelanjutan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, kemudian dalam segi penguasaan kompetensi sosial yaitu masih kurang dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik sehingga kurang dalam membangun hubungan yang baik dalam suatu kelompok organisasi. Kompetensi pedagogik dimana guru masih kurang dalam penguasaan strategi dan metode mengajar, hal ini dilihat kurang mampunya guru dalam merancang pembelajaran serta mengevaluasi hasil belajar hal ini dikarenakan pengalaman mengajar yang masih minim sehingga kegiatan pembelajaran belum maksimal selain itu kepribadian yang dimiliki oleh guru kontrak sekolah dan pemda masih sedikit kesulitan dalam mengontrol emosi dalam menghadapi siswa. Berdasarkan penjabaran diatas bahwa guru di SMP Negeri 2 Marga yang memiliki kemampuan rendah dalam membuat perencanaan pembelajaran tentunya bagi guru yang belum ASN dan tersertifikasi seperti halnya guru yang belum ASN dan belum tersertifikasi dalam menyusun modul/RPP dimana kebanyakan guru masih menjiplak rencana pelaksanaan pembelajaran yang sudah jadi, masih banyak kekeliruan yang terjadi pada rencana pelaksanaan pembelajaran yang digunakan guru sehingga masih banyak komponen modul/rpp yang tidak dipahami karena tidak sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik di lingkungan sekolah sehingga menyebabkan guru mengajar diluar dari RPP/modul yang sudah dibuat. Selain itu, terdapat guru yang tidak melakukan persiapan pembelajaran sebelum mulai mengajar sehingga guru belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas, kemudian guru

masih kurang dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dimana masih selalu berpatokan dengan metode konvensional atau ceramah sedangkan sekolah sudah menyediakan sarana seperti proyektor untuk guru lebih mudah menggunakan media pembelajaran yang lebih beragam sehingga bisa mengurangi rasa bosan peserta didik, serta masih banyak guru yang belum menunjukkan sifat yang dewasa sehingga belum mampu secara maksimal untuk menjadi teladan bagi peserta didik serta komunikasi dan interaksi antar sesama masih terus perlu ditingkatkan. Berdasarkan pemaparan diatas sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja guru dengan judul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Marga”

1.2. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka identifikasi masalah yang ditemukan maka penulis berkesimpulan bahwa:

1. Masih terdapat guru yang belum mampu menyusun RPP/modul dengan optimal serta masih menggunakan metode konvensional atau ceramah.
2. Rendahnya motivasi guru dalam mengisi jam pembelajaran.
3. Kurangnya pengawasan dari kepala sekolah pada proses belajar mengajar.

1.3. PEMBATASAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini supaya lebih

fokus dalam permasalahan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

1.4. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, peneliti dapat merumuskan masalah berikut.

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Marga?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Marga?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Marga?

1.5. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Marga.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Marga.
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Marga.

1.6. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan terkait pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

2) Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran bagi kepala sekolah dan dalam upaya peningkatan prestasi kerja guru serta masukan tentang pentingnya pola kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Marga.

3) Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

4) Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Diharapkan menjadi tambahan sumber Pustaka mengenai pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.