

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan menjadi bagian yang terpenting bagi seseorang untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi tantangan di masa depan. Pemerintah senantiasa melakukan perubahan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan dalam meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia. Dikutip dari laman Kemdikbud (01/02/2021), Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Nadiem Anwar Makarim meluncurkan program sekolah penggerak yang berfokus pada pengembangan SDM sekolah yang dimulai dari siswa, guru, dan kepala sekolah. Oleh karena itu, setiap orang yang mengambil bagian dalam pendidikan dituntut untuk bertanggungjawab dan berperan secara maksimal.

Proses pendidikan menunjukkan adanya aktivitas melalui suatu interaksi yang dinamis dan dilakukan secara sadar dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan. Pendidikan akan berhasil jika setiap elemen pendidikan mampu menjalankan perannya masing-masing dalam mengemban tugasnya. Agar dapat memenuhi hal tersebut, maka tujuan pendidikan harus tercapai dengan maksimal dengan menjadi seseorang yang beragama, berakhlak mulia, cerdas, dan memiliki keterampilan (Sujana 2019, 29). Untuk itu, pendidikan harus terus berbenah dan beradaptasi sesuai dengan perkembangan dan perubahan zaman. Dalam hal ini, pendidikan mengembangkan kemampuan seseorang untuk memiliki kreatifitas, berpikir kritis, dan berkolaborasi melalui kemampuan komunikasi yang baik.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu pendidikan. Pendidikan dinyatakan berkualitas tinggi apabila guru melakukan tugasnya sesuai dengan standar dan target pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan demikian guru dituntut harus memiliki kinerja yang bagus agar kualitas dan mutu pendidikan yang diharapkan tercapai. Hayati, Arafat, dan Sari (2020, 102) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru meliputi kualitas dan kuantitas yang terlihat dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai bentuk akumulasi pengetahuan, keterampilan, nilai, kemampuan motivasi, kesempatan dan sikap yang telah dimilikinya dalam proses mengajar, mendidik, membimbing, melatih dan mengarahkan peserta didik kepada kedewasaan mental spiritual maupun fisik. Kinerja guru yang bagus dapat dilihat melalui suatu ukuran tertentu. Menurut T R. Mitchell dalam Rukmana (2008) ukuran kinerja dapat dilihat dari *quality of works, promptness initiative and communication*.

Kinerja guru yang baik atau unggul tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kasmir (2018) mengemukakan kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, gaji, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya. Kepemimpinan dalam hal ini adalah kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru. Hal ini didukung oleh Yunus, A., A., S., dkk (2021) yang mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Seorang pemimpin sekolah pastinya menghadapi tanggung jawab besar dalam mengatur sumber daya yang tersedia di sekolah. Menurut Asterina & Sokoco (2019, 210), kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk

memengaruhi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pendidikan di sekolah, yaitu untuk bekerja dalam mewujudkan tujuan sekolah. Kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah akan sangat berpengaruh dalam menentukan arah dan kebijakan pendidikan yang dibangun. Mulyasa (2013, 25) yang mengatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan dalam menggerakkan dan mengarahkan seluruh pemangku kepentingan sekolah, terutama guru dalam memajukan organisasi dan meningkatkan mutu pendidikan.

Kinerja guru yang baik dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan Fau, Sarmini & Aisyah (2022, 69) mengatakan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja guru. Robbins dalam Sinambela (2019, 582) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi. Tinggi rendahnya motivasi dapat menentukan tinggi rendahnya usaha atau semangat seseorang untuk beraktivitas, dan tentu saja tinggi rendahnya semangat akan menentukan hasil kerja yang diperoleh.

Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong seorang guru untuk bekerja. Dorongan ini akan menimbulkan perilaku pencarian untuk menentukan tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh guru didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri guru tersebut. Mengingat pentingnya motivasi maka wujud perhatian pihak sekolah melakukan usaha dengan cara memberikan motivasi pada

guru melalui serangkaian usaha tertentu dengan kebijakan, serta menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja.

Selain itu, disiplin kerja juga akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Purwoko, S. (2018) yang mengatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja. Rivai (2011, 123) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya peningkatan kesadaran dan kesediaannya mematuhi semua peraturan yang berlaku. Pada dasarnya disiplin kerja akan menumbuhkan kesadaran guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan guru pastinya memberikan dampak yang besar pada sistem pendidikan di sekolah. Disiplin kerja guru akan tercipta apabila suatu organisasi sekolah menetapkan aturan dan ketentuan sesuai dengan budaya dan kesepakatan bersama sehingga mencapai tujuan yang ditetapkan. Sikap disiplin juga akan muncul manakala telah muncul inisiatif, kemauan dan kehendak dari dalam diri guru itu sendiri, hal ini akan lebih kuat mendorong sikap dan perilaku untuk patuh dan mentaati peraturan sekolah.

Yayasan XYZ terdiri dari beberapa sekolah di Papua *Interior* yang memiliki visi misi dalam pendidikan Kristen. Dengan adanya sekolah ini menolong masyarakat *interior* atau pedalaman Papua memiliki kualitas pendidikan yang baik dan sesuai dengan prinsip-prinsip Kristen. Kegiatan sekolah setiap harinya dimulai dengan devosi oleh guru dan siswa. Secara umum keadaan sekolah-sekolah yang ada di Yayasan ini cukup baik bagi para guru dalam menjalankan tugas sebagai pendidik yang sesuai dengan kompetensinya maupun

bagi para siswa dalam menjalani aktivitas belajar sehari-hari. Para guru dapat menunjukkan kinerja yang baik dengan dukungan dari kepemimpinan kepala sekolah, relasi yang baik dan saling mendukung diantara para guru terutama dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi. Selain itu, para guru menunjukkan motivasi dan kedisiplinan yang baik dalam bekerja yaitu dengan melakukan tanggungjawabnya dengan baik.

Dari keadaan yang sudah dijelaskan di atas, peneliti menemukan fakta bahwa masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja yang baik. Fakta tersebut tentunya secara tidak langsung memengaruhi kinerja guru secara makro. Adapun fakta yang ditemui yaitu adanya guru yang masih terlambat dalam memulai kegiatan di setiap sesi pembelajaran dan terjadinya keterlambatan dalam mengumpulkan administrasi pembelajaran. Fakta-fakta tersebut menunjukkan bahwa guru belum disiplin dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hayati, Arafat, & Sari (2020, 100) yang menunjukkan masih ada guru yang terlambat datang, cepat pulang, ketidakhadiran yang sering, tidak menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik mengindikasikan adanya ketidaksiplinan guru dalam bekerja.

Selain itu, masih terdapat guru yang belum maksimal mengelola kelas dengan baik yang ditunjukkan dari siswa yang tidak menggunakan waktu belajar dengan efektif dan tidak mentaati aturan. Guru juga belum menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang tepat dalam mengajar agar murid tertarik belajar. Fakta ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ristianey, Harapan, & Destiniar (2021, 36) di mana hasil observasi yang dilakukan di SMP Negeri di Kecamatan Kertapati Palembang dimana keterlambatan guru datang ke sekolah

menyebabkan kegiatan proses belajar terganggu, dan penggunaan metode ceramah yang dominan membuat pembelajaran kurang variatif disimpulkan sebagai menunjukkan bahwa kurangnya motivasi kerja guru.

Dari uraian dari beberapa kondisi di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dalam lingkungan Yayasan XYZ di Papua *Interior*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang yang diterangkan sebelumnya di atas, maka terdapat beberapa masalah dalam kinerja guru yang dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Beberapa guru terlambat memulai sesi kegiatan pembelajaran
2. Terdapat guru yang terlambat mengumpulkan kelengkapan administrasi pembelajaran
3. Guru belum mengelola kelas dengan efektif yang ditunjukkan dari siswa yang tidak menggunakan waktu belajar dengan efektif dan tidak mentaati aturan
4. Guru belum menemukan solusi yang tepat dalam mengajar agar murid tertarik belajar khususnya dalam menggunakan strategi/metode pembelajaran

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang disampaikan dalam penelitian ini yang didasarkan pada uraian di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru?
2. Apakah motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru?
3. Apakah disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru?
4. Seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru
4. Mengetahui seberapa besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru

1.5 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait berkepentingan secara teoritis maupun praktik.

1.5.1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan keilmuan pada penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan mampu memberi informasi bagi guru, kepala sekolah, dan pengambil kebijakan, khususnya kebijakan yang berkenaan dengan kinerja guru di sekolah Yayasan XYZ Papua *Interior*.

1.6 Sistematika Penulisan

Kerangka penulisan ini terdiri dari enam bab. Bab pertama berisikan uraian tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar melakukan penelitian. Dimulai dari identifikasi masalah, identifikasi batasan dan penjabaran masalah penelitian, tujuan penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, baik bagi penulis maupun tempat penelitian berlangsung.

1. Pada bab kedua berisikan tentang dasar teori dan kerangka pemikiran. Landasan teori menjelaskan tentang pengertian, jenis-jenis, prinsip dasar mengenai kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja. Selain itu, bab kedua ini menjabarkan tentang kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.
2. Bab tiga akan dijabarkan teori dan landasan perspektif Kristen mengenai kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru.

3. Pada bab keempat berisi penjelasan tentang metode penelitian dimana dijabarkan desain penelitian, variabel, dan teknik pengukuran yang digunakan, jumlah populasi dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data, rancangan uji hipotesis serta jadwal penelitian.
4. Bab kelima akan dijabarkan hasil penelitian yang meliputi deskripsi sekolah dalam lingkungan Yayasan XYZ di Papua *Interior*, demografi responden yang menjadi sampel penelitian, pengujian validitas dan reabilitas instrumen penelitian, serta pengujian hipotesa. Hasil kemudian dibahas dengan menggunakan metode survei.
5. Bab keenam adalah bab terakhir yang menjelaskan kesimpulan dan saran kepada pihak yang berkepentingan berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan. Kemudian penelitian ini juga memberikan saran kepada pihak peneliti selanjutnya yang berniat untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru dengan variabel yang sama.