

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar setiap individu untuk mencapai tujuan pendidikan. Fungsi dan tujuan pendidikan terdapat arti untuk penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas (Tampubolon 2020). Menurut Hlean et al (2021) “Peranan Pendidikan Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 1 Tampan Amma Di Talaud” pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya alam manusia. Pendidikan berusaha mengubah pola pikir siswa dalam bertindak, berpikir, dan berperilaku.

Menurut Suryadi (2020) sumber daya paling menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah adalah guru. Guru memiliki peran penting dan strategis yang dapat dilihat dari kinerjanya. Mereka bertanggungjawab untuk melaksanakan proses pembelajaran di kelas, oleh karena itu, kualitas guru harus terus ditingkatkan dan diberdayakan secara berkelanjutan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya Pasal 5 Ayat 1 menjelaskan bahwa tugas utama guru mencakup mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta

tugas tambahan yang relevan dengan fungsi dengan fungsi madrasah. Guru, sebagai elemen sumber daya manusia, memainkan peran strategis dalam menjalankan aktivitas pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lainnya menjadi kurang bermakna tanpa kinerja guru yang memadai, meskipun kinerja guru juga dipengaruhi oleh sumber daya pendukung lainnya yang bisa menyebabkan optimalisasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru ujung tombak dalam upaya meningkatkan kualitas layanan, proses dan hasil pendidikan.

Menurut Milala (2022), kinerja merupakan hasil seseorang secara menyeluruh pada waktu tertentu dalam menjalankan tugas untuk mencapai target dan sasaran kriteria yang sudah ditentukan. Herjunanda (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah seberapa jauh kemampuan seseorang baik individu maupun organisasi untuk mencapai hasil dan target yang diharapkan. Sedangkan menurut Arraniri et al (2021) kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, baik dari kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta langkah-langkah yang dilakukan dan hasil diperoleh dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar dengan keahlian mendidik siswa, dalam rangka pembinaan peserta didik untuk tercapainya tujuan institusi Pendidikan.

Berdasarkan rapor pendidikan di sekolah XYZ Jakarta Utara tahun ajaran 2022-2023 pada tabel 1.1 hasil penilaian rapor pendidikan yang perlu ditingkatkan dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk

melaksanakan evaluasi mutu sekolah. Data tersebut diperoleh melalui website rapor pendidikan kemendikbud.

Tabel 1.1 Capaian rapor pendidikan Sekolah XYZ Jakarta Utara

Indikator	Capaian	Skor Rapor					
		XYZ 1	XYZ 2	XYZ 3	XYZ 4	XYZ 5	XYZ 6
Pengalaman Pelatihan PTK	Dibawah Kompetensi Minimum	43,48	51,78	58,28	51,78	52,78	60,42
Metode Pembelajaran		61,73	59,09	63,12	64,71	59,06	67,37
Penerapan Praktik Inovatif		54,3	56,92	68,05	49,64	59,82	72,86

Sumber: Rapor Pendidikan (2023)

Berdasarkan data Tabel 1.1 di atas tiga indikator yaitu pengalaman pelatihan PTK, metode pembelajaran, dan penerapan praktis inovatif capaiannya dibawah kompetensi minimum atau turun dari tahun sebelumnya. Perilaku inovatif juga dapat memengaruhi kinerja guru di sekolah seperti guru kurang memperbaharui pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, model pembelajaran bersifat monoton, guru kurang kreatif dalam mempersiapkan pembelajaran. Hal ini karena kurang dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang bersifat memperbaharui model pembelajaran. Hal ini akan berpengaruh pada model atau metode pembelajaran yang menyenangkan bagi siswa di kelas seperti menerapkan *ice breaker*, atau menggunakan teknologi sebagai desain pembelajaran lainnya.

Pengawas jenjang TK/SD mengatakan bahwa perubahan formasi guru juga mempengaruhi kedisiplinan di setiap unit dan memerlukan waktu penyesuaian. Berdasarkan hal tersebut mengakibatkan keterlambatan guru dalam mengisi *link tree* (catatan kegiatan mengajar guru), penundaan koreksian yang berdampak keterlambatan penginputan nilai rapor *online*.

Disiplin kerja salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru yang merupakan suatu tindakan komitmen karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berpengaruh pada efektivitas serta kualitas pembelajaran di sekolah. Menurut Hafidulloh et al (2021) disiplin kerja merupakan ketaatan para pelaku pendidikan dan tanggung jawab merupakan cermin dari kesadaran dan kepercayaan yang ditiptkan dalam melaksanakan tugas sebagai pemegang pada nilai-nilai kebenaran, baik untuk kepentingan negara, bangsa maupun atas dasar kepentingan hidup beragama. Sedangkan menurut Khaeruman (2021) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan juga sanggup melaksanakannya dan menerima sanksi- sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang sudah diberikan.

Hasil penelitian yang dilakukan Aman (2020) tentang pengaruh disiplin kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri kecamatan Batangsari leko Kabupaten Musi Banyuasin, menjelaskan bahwa perhitungan uji t-hitung terhadap uji t-tabel dari variabel X1 terhadap variabel Y menunjukkan nilai

3,238 > 2,018 yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X1 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja) pada guru sekolah dasar negeri di kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Banyuasin. Hal ini tentunya dapat menjadi pedoman kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru secara profesional. Guru berperan sebagai fasilitator atau menjembatani agar peserta didik dapat mengikuti pembelajaran sesuai perkembangan zaman yang terjadi saat ini yaitu dibutuhkan sikap atau perilaku inovatif pada guru.

Dalam jurnal BASICEDU dengan judul “Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru-Guru sekolah dasar Zuldesiah et al (2021) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan supervisi secara bersama-sama memberikan berkontribusi sebesar 48,3% terhadap kinerja guru di kecamatan Nanggalo Kota Padang dengan hasil signifikansi $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$).

Guru yang profesional adalah guru yang mampu mengelola diri dan melaksanakan tugasnya dan memberikan sesuatu yang inovatif. Menurut Rizkiana (2022) Profesionalisasi seorang guru dapat dilihat sebagai suatu proses yang bergerak dari ketidaktahuan (*ignorance*) menjadi tahu, dari ketidakmatangan (*immaturity*) menjadi matang, dari diarahkan orang lain (*other-directedness*) menjadi mengarahkan diri sendiri.

Penelitian sebelumnya, Jainuddin et al (2023) yaitu Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan inovasi terhadap kinerja guru sekolah

menengah kejuruan, menjelaskan pada variabel pengaruh inovasi terhadap kinerja guru SMKN 3 Kota Bima memiliki kemampuan inovasi yang cukup tinggi artinya masih Sebagian besar guru perlu melakukan berbagai terobosan untuk menghasilkan inovasi dalam merancang pembelajaran yang produktif bagi peserta didik. Oleh karena itu, penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di mana, semakin inovasi maka akan semakin berkualitas pula kinerja guru. Selain itu terdapat hasil penelitian yaitu perilaku kerja inovatif bagi guru dan tenaga kependidikan, Hardianto et al (2021) mengatakan bahwa guru dan tenaga kependidikan harus memiliki perilaku kerja yang inovatif supaya tujuan pendidikan dapat dicapai secara optimal, penelitian ini menggunakan metode kajian kepustakaan. Dalam 27 artikel pada jurnal nasional maupun internasional menemukan variabel intervening untuk melihat perilaku kerja inovatif yang memengaruhi dua variabel yaitu kinerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Perilaku kerja inovatif juga menjadi variabel intervening dari variabel *hard skill*, *soft skill*, organisasi pembelajar dan motivasi yang memengaruhi kinerja.

Akibat kondisi yang terjadi saat ini, seorang guru perlu beradaptasi dengan pembelajaran yang menarik, dan melihat kebutuhan siswa serta perkembangan teknologi yang semakin canggih maka dibutuhkan tenaga pendidik yang memiliki perilaku inovatif dalam meningkatkan kinerjanya di sekolah. Dalam pelaksanaannya tidak hanya peserta didik tetapi pendidik juga harus disiplin dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran, tentunya juga setiap aktivitas pembelajaran dan kegiatan di sekolah perlu

pengawasan yang baik dari kepala sekolah agar dapat mencapai target dan tujuannya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru di Sekolah XYZ Jakarta Utara.

1.2 Identifikasi Masalah

Kinerja guru merupakan salah satu keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan, sehingga perlu adanya perhatian dari setiap pemimpin organisasi dan tentunya harus dimiliki oleh semua guru dalam organisasi sekolah. Kinerja guru ini dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu sebagai berikut:

- 1) Kesadaran guru terhadap tanggung jawabnya di sekolah masih kurang atau guru merasa di zona nyaman.
- 2) Guru memiliki banyak aktivitas diluar sekolah sehingga kualitas pembelajaran berkurang.
- 3) Kurangnya guru dalam mengikuti kegiatan - kegiatan untuk meningkatkan kompetensi guru seperti antusias mengikuti pelatihan yang diselenggarakan pemerintah.
- 4) Kurangnya antusias guru dalam menggunakan pembelajaran berbasis teknologi di kelas saat pembelajaran berlangsung.
- 5) Guru terbiasa dengan metode ajar yang lama sehingga sulit mengalami perubahan pembelajaran yang modern.

- 6) Pergantian pegawai baru menimbulkan perbedaan pandangan terkait visi dan misi sekolah sehingga membutuhkan penyesuaian waktu dan pendampingan.
- 7) Kurangnya kerjasama dalam mempersiapkan pembelajaran antara sesama guru mata pelajaran.

1.3 Batasan Masalah

Melalui pengamatan yang dilakukan terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi serta penelitian ini menemukan banyak variabel yang berkaitan dengan hasil kinerja guru sehingga penelitian ini membatasi masalah yang diteliti, yaitu berada di sekolah XYZ Jakarta Utara. Adapun fokus penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja, supervisi kepala sekolah, dan perilaku inovatif serta kinerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah, maka masalah penelitian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah XYZ Jakarta Utara ?
- 2) Apakah supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah XYZ Jakarta Utara ?
- 3) Apakah perilaku inovatif berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah XYZ Jakarta Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah dibuat oleh penulis, adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di sekolah XYZ Jakarta Utara
- 2) Menganalisis pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah XYZ Jakarta Utara
- 3) Menganalisis pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja guru di sekolah XYZ Jakarta Utara

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik untuk peneliti, maupun lembaga pendidikan. Adapun manfaat penelitian dapat dijelaskan secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu pengetahuan terkait meningkatkan kualitas pendidikan, kepemimpinan dalam menjamin adanya kontinuitas dan penyesuaian kembali secara konstan program pendidikan dalam tiap tahun pelajaran atau mengembangkan kurikulum yang dilaksanakan di sekolah. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam pengembangan penelitian-penelitian lainnya terkait variabel yang

tercantum pada penelitian ini dan menjadi motivasi serta bermanfaat bagi pembaca.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada kepala sekolah, bidang kurikulum serta guru mengenai kinerja guru di sekolah terkait dengan adanya supervisi kepala sekolah, disiplin kerja serta perilaku inovatif. Informasi yang diperoleh ini dapat menunjang upaya peningkatan kinerja guru melalui pemahaman akan perilaku inovatif, meningkatkan disiplin kerja serta komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai tenaga pendidik di organisasi sekolah, sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan guna mewujudkan mutu pendidikan yang lebih baik lagi.

1.7 Sistem Penulisan

Kerangka penulisan tesis ini terdiri dari lima bab dengan penjelasan pada masing-masing bab. Dalam bab satu, penulis mengemukakan latar belakang masalah melalui hasil pengamatan yang dilakukan. Penelitian ini merumuskan permasalahan yang terjadi dilapangan dengan memberikan batasan masalah sehingga penulis memiliki fokus penelitian serta diharapkan dapat memberikan solusi bagi tenaga kependidikan dalam meningkatkan kinerjanya melalui tujuan penelitian yang telah diambil, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

menganalisis pengaruh disiplin kerja, mendeskripsikan supervisi kepala sekolah serta menganalisis perilaku inovasi terhadap kinerja guru.

Pada bab dua, penulis mendeskripsikan landasan teori yang merupakan acuan untuk penjelasan variabel-variabel dalam penelitian. Selain itu dalam bab ini, diuraikan kajian pustaka dan jurnal untuk melengkapi penjelasan teori terkait 4 variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja, supervisi kepala sekolah dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru. Serta dilengkapi juga dengan kerangka berpikir maupun hipotesis dalam penelitian ini.

Selanjutnya, bab tiga menjelaskan metodologi penelitian. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif untuk mengukur hasil kinerja guru melalui pengaruh variabel disiplin kerja, supervisi kepala sekolah dan perilaku inovatif guru di sekolah. Hasil yang diharapkan melalui penelitian ini adalah adanya pengaruh positif antara disiplin kerja, supervisi kepala sekolah dan perilaku inovasi terhadap kinerja guru sehingga penelitian ini dapat bermanfaat bagi guru, kepala sekolah ataupun dinas pendidikan sebagai evaluasi dalam meningkatkan manajemen sekolah dalam mewujudkan peningkatan mutu sekolah.

Bab empat yaitu hasil dan pembahasan yang menjawab setiap variabel penelitian antara lain disiplin kerja, supervisi kepala sekolah, dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru. Dalam bab ini, dijelaskan hasil analisis data yang diperoleh dari subjek penelitian dan interpretasi data pada masing-masing variabel penelitian.

Bab lima merupakan kesimpulan dan saran. Dalam bab ini, dituliskan kesimpulan dari hasil penelitian terkait pengaruh disiplin kerja, supervisi kepala sekolah dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru, serta memberikan saran sebagai penutup yang dapat digunakan sebagai penelitian selanjutnya.

