

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Untuk itu, Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Mulyasa (2014) tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Untuk pengembangan pendidikan guru nasional, guru merupakan sosok penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Kinerja guru yang kompeten mampu mendukung mutu pendidikan di sekolah. Maier (2017) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Bila dikaitkan dengan kinerja guru, maka berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik di sekolah. Dengan demikian seorang guru harus benar-benar mengerti dan memahami tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, agar dapat melaksanakan tugas dengan sempurna di sekolah. Hal yang sama dikemukakan Sagala (2017) bahwa kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Siska (2017) menggambarkan kinerja guru sebagai tindakan atau reaksi yang muncul dari keterlibatan mereka dengan tugas yang diberikan. Kinerja pendidik mencakup semua tindakan atau perilaku yang dihadapi oleh guru, respons yang mereka berikan, yang bertujuan untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu. Ini menekankan bahwa kinerja berkualitas akan mencerminkan kualitas profesional seorang guru, sementara sebaliknya, kinerja yang di bawah standar kerja mencerminkan kegagalan guru untuk menghormati profesi mereka sendiri. Seorang guru dapat dipahami sebagai indikasi kapasitas seorang guru untuk memenuhi tanggung jawab mereka dalam sebuah institusi pendidikan, menunjukkan perilaku yang ditunjukkan oleh guru selama aktivitas pengajaran (Safruddin, 2020)

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 ayat (2), menunjukkan bahwa pendidik adalah individu profesional yang bertanggung jawab merancang dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pendidikan, menawarkan bimbingan dan pelatihan, serta terlibat dalam penelitian dan pengabdian masyarakat, terutama bagi mereka yang berada di pendidikan tinggi.

Supardi (2016) menunjukkan bahwa kinerja pengajaran yang efektif dan profesional dalam melaksanakan kurikulum selama sesi pendidikan memiliki ciri-ciri berikut: (a) membuat rencana pelajaran, (b) melaksanakan proses pembelajaran, dan (c) menilai hasil kinerja siswa.

Safruddin, (2020) Menyatakan Kinerja guru yang terampil ditunjukkan melalui tindakan atau perilaku yang luar biasa dalam area tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka, secara khusus: 1) Merancang program pendidikan dan garis besar pelajaran untuk semester atau tahun akademik. 2) Merumuskan strategi

kesiapan belajar. 3) Melaksanakan sesi pengajaran dan pendidikan. 4) Mengelola penilaian untuk semester atau tahun. 5) Menyelesaikan catatan kehadiran siswa. 6) Melakukan evaluasi pencapaian pendidikan. 7) Membuat dan melaksanakan inisiatif peningkatan dan pengayaan. 8) Memfasilitasi sesi bimbingan. 9) Mencatat kemajuan pencapaian pendidikan setiap siswa. 10) Melaksanakan tugas tertentu di lembaga pendidikan.

Supardi (2016) mengutip pernyataan Glasman bahwa kinerja seorang guru diukur tidak hanya oleh hasil yang mereka capai tetapi juga melalui perilaku mereka di lingkungan profesional. Kualitas seorang guru yang kompeten akan terlihat dalam hasil akademis yang sukses dari murid-muridnya. Selain hanya kualitas pengajaran dan kesesuaian tingkat pembelajaran, kinerja seorang guru juga dapat dievaluasi berdasarkan bagaimana mereka melaksanakan kurikulum.

Satu interpretasi lain ditemukan dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) mengenai Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa kriteria kinerja untuk pendidik dalam memenuhi peran profesional mereka mengharuskan guru untuk merancang pelajaran, melaksanakan metode pengajaran yang efektif, dan menilai serta mengevaluasi hasil pendidikan. Tugas utama guru, seperti yang tercermin dalam interaksi pengajaran dan pembelajaran, menunjukkan kinerja mereka. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 Tahun 2007 menyatakan bahwa kinerja guru merujuk pada pencapaian pendidikan yang dihasilkan dari kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam peran dan tanggung jawab mereka yang esensial, yang secara langsung terwujud sebagai hasil rasional dari menjadi profesional di sektor pendidikan.

Kinerja guru dapat diamati dan diukur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan atau tolak ukur kompetensi yang diharapkan dipenuhi oleh setiap guru. Dalam hal kinerja guru, perilaku yang diperhatikan berkaitan dengan tindakan guru sepanjang proses pendidikan. Rendahnya kualitas kemampuan guru akan berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan (Safruddin, 2020). Berdasarkan Rapor Pendidikan Indonesia dan Rapor Pendidikan Rantau Utara tahun 2025, kualitas pembelajaran pada satuan pendidikan SMK di Rantau Utara masih berada pada kategori sedang dan belum menunjukkan peningkatan yang konsisten. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja guru SMK belum optimal dalam mengelola pembelajaran kejuruan yang efektif dan aplikatif.

Hasil observasi awal berdasarkan informasi pengawas SMK Cabang Dinas Wilayah VII didapatkan kondisi guru SMK Negeri di Rantau Utara, informasi yang diberikan menunjukkan bahwa sekitar 72% guru telah menyusun RPP sesuai ketentuan, namun masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya mengintegrasikan metode inovatif serta teknologi pembelajaran, sementara 28% guru belum menyusun RPP secara optimal. Pada aspek pelaksanaan pembelajaran, sebanyak 65% guru telah melaksanakan pembelajaran sesuai RPP, tetapi masih didominasi metode konvensional dan kurang melibatkan pembelajaran aktif, sedangkan 35% guru belum optimal dalam pengelolaan kelas dan pemanfaatan media pembelajaran. Selanjutnya, pada aspek penilaian hasil kinerja siswa, sekitar 70% guru telah melaksanakan penilaian pembelajaran, namun masih berfokus pada tes tertulis, sementara 30% guru belum menerapkan penilaian autentik dan belum memanfaatkan teknologi digital secara maksimal. Temuan informasi ini

menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Negeri di Rantau Utara masih perlu ditingkatkan, mengingat ketercapaian mutu pendidikan harus terus dioptimalkan.

Sehubungan dengan peningkatan kinerja guru di sekolah, Colquitt, dkk (2015) menyatakan kinerja seseorang dalam hal ini guru, ditentukan oleh faktor mekanisme individual, karakteristik individu, kelompok mekanisme, dan mekanisme organisasi. Sebagaimana pernyataan Colquitt, dkk (2015), *A number of factors affect performance and commitment, including individual mechanisms (job satisfaction, stress, motivation, trust, justice and ethics, learning and decision making), individual characteristics (personality and cultures values, ability), group mechanisms (team characteristics, team processes, leader power and influence, leader style and behaviours), and organizational mechanisms (organizational structure, organizational culture)*. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja adalah mekanisme individual (motivasi kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan); karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan); kelompok mekanisme (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, gaya kepemimpinan dan perilaku); dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, iklim kerja).

Hasil Intizar (2023) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, di mana kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif dan mendorong guru bekerja lebih profesional. Selanjutnya, penelitian Sulastika, Wardiah, dan Rahman (2024) menyimpulkan kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, terutama dalam meningkatkan tanggung

jawab, kedisiplinan, dan kualitas pelaksanaan pembelajaran. Dengan demikian, berdasarkan teori dan hasil riest, bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui faktor kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah

Kepala sekolah memiliki pengaruh yang penting terhadap peningkatan kinerja guru, yakni mempunyai tujuan yang sama dalam mencapai perubahan yang sebenarnya. Pemimpin dan bawahannya saling mempengaruhi satu sama lain karena mereka berinteraksi dengan cara demokratis untuk menentukan perubahan apa yang ingin mereka lakukan. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Menurut Khaulah (2024) Kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki integritas tinggi, sebab seorang pemimpin selalu berada di tengah-tengah para anggota organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengendali manajerial, tetapi juga sebagai pengarah nilai dan perilaku warga sekolah. Melalui kepemimpinan yang dijalankan secara konsisten, kepala sekolah membentuk budaya sekolah yang menjadi pedoman bersama dalam pelaksanaan aktivitas pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah berperan strategis dalam membentuk budaya sekolah yang positif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Budaya sekolah tersebut mendorong peningkatan literasi digital guru yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Budaya sekolah merupakan salah satu unsur esensial dalam sistem pendidikan yang berperan sebagai fondasi bagi berlangsungnya seluruh aktivitas pendidikan di satuan pendidikan.

Budaya sekolah tidak hanya berkaitan dengan kebiasaan yang tampak secara kasat mata, seperti tata tertib atau simbol-simbol institusi, tetapi mencakup nilai, keyakinan, norma, serta pola perilaku yang secara kolektif diyakini dan dijalankan oleh warga sekolah. Torres dan Weiner (2023) mengungkapkan bahwa sekolah dengan budaya kolaboratif memiliki tingkat partisipasi guru yang lebih tinggi dalam pengambilan keputusan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap rasa memiliki (*sense of belonging*) dan kinerja guru.

Penelitian Liu dan Hallinger (2022) menunjukkan bahwa budaya sekolah yang mendukung pembelajaran profesional guru secara berkelanjutan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan efektivitas sekolah. Budaya yang demikian memungkinkan guru untuk saling berbagi praktik baik, melakukan refleksi bersama, serta mengembangkan strategi pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan peserta didik.

Perkembangan pendidikan di era globalisasi dan digitalisasi semakin memperkuat urgensi penguatan budaya sekolah. Sekolah dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum, kemajuan teknologi, serta tuntutan kompetensi abad ke-21. Dalam konteks ini, budaya sekolah yang adaptif dan inovatif menjadi prasyarat utama agar sekolah tidak tertinggal dalam menghadapi dinamika perubahan tersebut.

Selain berpengaruh terhadap aspek akademik, budaya sekolah juga memiliki implikasi yang kuat terhadap hubungan interpersonal di lingkungan sekolah. Budaya yang menekankan nilai keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif. Kondisi ini mendorong guru untuk terlibat secara aktif dalam berbagai kegiatan sekolah, baik

yang berkaitan langsung dengan pembelajaran maupun pengembangan institusi secara umum.

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, penguatan budaya sekolah menjadi bagian penting dari upaya peningkatan mutu pendidikan nasional. Berbagai kebijakan pendidikan menekankan pentingnya pembentukan karakter, etos kerja, dan profesionalisme di lingkungan sekolah. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua sekolah mampu membangun budaya sekolah yang kuat dan konsisten. Masih dijumpai sekolah dengan budaya kerja yang kurang disiplin, komunikasi yang tidak efektif, serta minimnya kolaborasi antar guru. Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Wahyudi, dan Putra (2021) menunjukkan bahwa lemahnya budaya sekolah berdampak pada rendahnya motivasi kerja dan kinerja guru, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas proses pembelajaran.

Lebih lanjut, budaya sekolah memiliki keterkaitan yang erat dengan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai aktor kunci dalam membentuk, memelihara, dan mengembangkan budaya sekolah melalui kebijakan, keteladanan, serta pola interaksi yang dibangun dengan warga sekolah. Budaya sekolah yang kuat akan mempermudah kepala sekolah dalam menggerakkan guru untuk mencapai visi dan misi sekolah, sedangkan budaya yang lemah dapat menjadi hambatan dalam implementasi berbagai program pengembangan sekolah. Nguyen, Tran, dan Le (2024) menegaskan bahwa sinergi antara kepemimpinan sekolah dan budaya organisasi yang positif memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu sekolah secara keseluruhan.

Era revolusi industri 4.0, kinerja guru dipengaruhi oleh kemajuan teknologi. Sebagai tokoh transformasi yang penting, guru harus beradaptasi dengan tren saat

ini dengan mengintegrasikan alat digital dan meningkatkan kompetensi digital mereka dalam praktik pendidikan. Pendekatan modern terhadap pendidikan ini sering disebut sebagai pendidikan 4.0, dengan para ahli di bidang ini menggambarkannya sebagai pengintegrasian teknologi digital ke dalam kerangka pembelajaran. Penelitian Sintawati dan Indriani pada tahun 2019, paradigma pendidikan 4.0 ini mengharuskan para pendidik untuk menguasai teknologi agar dapat menyatukannya secara harmonis dalam metodologi pengajaran mereka.

Kemampuan digital, merujuk pada kapasitas untuk terlibat secara efektif dengan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk tujuan mencari, menilai, menerapkan, menghasilkan, dan membagikan konten atau data, menggabungkan kemampuan kognitif bersama dimensi etika, sosial-emosional, dan teknis atau teknologi. (Restianty, 2018). Koltay (2011) menyatakan “Digital Literacy is the awareness, attitude and ability of individuals to appropriately use digital tools and facilities to identify, access, manage, integrate, evaluate, analyse and synthesize digital resources, construct new knowledge, create media expressions, and communicate with others, in the context of specific life situations, in order to enable constructive social action; and to reflect upon this process”. Menurut Martin (2016), Literasi Digital merujuk pada pemahaman, pola pikir, dan keterampilan yang dimiliki orang untuk secara efektif memanfaatkan alat dan sumber daya digital.

Kemajuan teknologi dan cara kita hidup di era digital ini mendorong pendidik untuk beralih dari metode pengajaran tradisional seperti kertas dan papan tulis ke platform digital modern. Lebih dari sekedar pergeseran ini, mereka juga harus mendorong kemandirian dan pemikiran kritis dalam diri siswa mereka, memastikan bahwa mereka dapat berkomunikasi secara efektif, memanfaatkan

teknologi, dan bekerja sama. Harapan ini menjadi tantangan signifikan bagi para guru, karena penguasaan literasi digital serta teknologi informasi dan komunikasi merupakan keterampilan penting dalam literasi yang diperlukan bagi siswa untuk terlibat dalam masyarakat yang berbasis informasi.

Vevy, dkk (2018), mengemukakan ada sepuluh keuntungan signifikan dari literasi digital, mencakup penghematan waktu, peningkatan kecepatan belajar, pengurangan biaya, peningkatan keamanan, akses konsisten ke informasi terkini, menjaga hubungan, pengambilan keputusan yang lebih baik, memungkinkan pengguna untuk terlibat dalam pekerjaan, meningkatkan kebahagiaan, dan kemampuan untuk mempengaruhi dunia.

Namun, integrasi teknologi dalam sektor pendidikan tidak selalu berjalan tanpa masalah, mengungkapkan bahwa kemajuan teknologi tidak selalu sejalan dengan kualitas pendidik. Destiana (2024), yang menyatakan untuk mengharmonisasikan kemajuan teknologi dengan standar pengajaran tetap menjadi tantangan karena banyak pendidik yang masih lebih memilih pendekatan tradisional dalam metode pengajaran mereka, khususnya teknik berbasis belajar yang fokus pada penyampaian konten untuk menyelesaikan kurikulum. Hal ini meskipun ada sumber daya dan infrastruktur yang mendukung pendidikan berbasis teknologi, termasuk laboratorium komputer, proyektor LCD, dan konektivitas internet (Bonita, 2014).

Permasalahan literasi digital juga menjadi tantangan signifikan bagi guru SMK Negeri di Rantau Utara, seiring dengan tuntutan implementasi Kurikulum Merdeka dan pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar. Meskipun secara fisik sekolah telah didukung oleh ketersediaan sarana teknologi seperti komputer,

jaringan internet, dan perangkat multimedia, kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi tersebut masih terbatas pada penggunaan dasar. Teknologi informasi dan komunikasi umumnya digunakan hanya untuk kepentingan administratif, seperti pengetikan perangkat ajar, penginputan nilai, dan pelaporan kegiatan, sementara pemanfaatannya sebagai media pembelajaran interaktif dan inovatif belum berjalan secara optimal.

Selain itu, terdapat ketimpangan kompetensi literasi digital antar guru, terutama antara guru yang lebih muda dan guru senior. Sebagian guru masih mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi dengan pedagogi dan materi ajar, sehingga pembelajaran berbasis digital belum sepenuhnya mendukung pengembangan keterampilan abad ke-21 peserta didik. Pemanfaatan Platform Merdeka Mengajar juga cenderung dipandang sebagai kewajiban administratif, bukan sebagai sarana pengembangan profesional berkelanjutan. Kondisi ini berdampak pada rendahnya pemanfaatan teknologi untuk mendorong kreativitas, kolaborasi, dan kemandirian belajar siswa, yang pada akhirnya berimplikasi pada stagnasi kinerja guru. Oleh karena itu, literasi digital guru di SMK Negeri Rantau Utara masih memerlukan penguatan yang sistematis agar mampu berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas dan kinerja pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan literasi digital terhadap kinerja guru SMK Negeri di Rantau utara.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Rantau Utara.
2. Apakah terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Rantau Utara.
3. Apakah terdapat pengaruh literasi digital terhadap kinerja guru SMK Negeri di Rantau Utara.

1.3 Batasan Masalah

Untuk lebih memfokuskan arah penelitian penelitian ini kepada tujuan penelitian maka pembatasan masalah diperlukan. Pembatasan masalah penelitian dilakukan karena biaya, keterbatasan waktu, dan kendala lainnya sehingga memungkinkan tercapainya tujuan penelitian ini. Masalah dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, literasi digital, dan kinerja guru di SMK Negeri di Rantau Utara.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Rantau Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Rantau Utara?

3. Apakah terdapat pengaruh literasi digital terhadap kinerja guru SMK Negeri di Rantau Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMK Negeri di Rantau Utara
2. Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Rantau Utara.
3. Pengaruh literasi digital terhadap kinerja guru SMK Negeri di Rantau Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam peningkatan kinerja guru di SMK Negeri Labuhanbatu dan sebagai masukan atau informasi bagi instansi dalam peningkatan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya sekolah, dan literasi digital terhadap kinerja guru di SMK Negeri di Rantau Utara.

b. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
- 2) Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan literasi digital.

c. Bagi Peneliti

Sebagai referensi untuk penelitian ke depan yang relevan di kemudian hari.