

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. 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, 2024). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa (2024) tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Sardiman (2015) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominasi dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat dikaji dari Guru itu sendiri antara lain dari faktor kualifikasi dan kinerjanya. Kinerja guru yang mantap akan mampu mendukung mutu pendidikan di sekolah. Maier (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Seseorang anggota organisasi mengemban suatu tanggung jawab tertentu sebagai bagian dari tanggung jawab yang disebarkan organisasi. Tanggung jawab individu di dalam organisasi harus tepat dan jelas. Jika tanggung jawab tidak jelas, maka kinerja seseorang tidak akan dapat diukur dengan tepat. Dengan demikian orang harus benar-benar mengerti dan memahami tanggung jawab yang dibebankan kepadanya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sagala (2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kondisi kinerja guru khususnya pada guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara tergolong belum baik, yang terlihat dari: (1) sering masuk terlambat ke kelas, sehingga siswa sering terdengar ribut; (2) guru sering terlihat tidak senang dengan kebijakan kepala sekolah; (3) guru hanya datang ke sekolah sekedar melaksanakan tugas, kemudian langsung pulang; (4) banyak guru masuk ke kelas hanya memberikan tugas/ latihan kepada siswa, kemudian guru tersebut keluar kelas; (5) tidak mengawasi proses belajar siswa, hanya datang saat akhir pelajaran

dan langsung memberikan tugas rumah; dan (6) tidak mengevaluasi hasil pekerjaan rumah yang dikerjakan siswa, hanya menanyakan dan mengumpulkan. Dari hal ini, kinerja guru harus ditingkatkan dengan harapan dapat menghasilkan lulusan yang baik nantinya. Kondisi tersebut di atas dapat diperbaiki bila ada peran serta kepala sekolah dalam memperbaiki kinerja guru-gurunya. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dapat melakukan evaluasi secara rutin dan terprogram untuk mengetahui sejauhmana kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Dengan adanya evaluasi terhadap kinerja guru, hal-hal di atas dapat dihindari.

Informasi yang peneliti dapatkan dari Pengawas SMP Kecamatan Rantau Utara, diperoleh informasi terkait hasil supervisi di sekolah sebagai berikut: (1) sebanyak 65% guru masih meminta siswa menulis materi di depan kelas tanpa mengawasi; (2) sebanyak 62% guru tidak pernah mendiskusikan penyelesaian tugas rumah di depan kelas; (3) sebanyak 50% guru sering meninggalkan kelas dengan alasan yang kurang jelas; (4) sebanyak 70% guru tidak menyerahkan RPP setiap semesternya; dan (5) sebanyak 80% guru meng-copy-paste RPP temannya untuk dijadikan bahan laporan kerja. Hal-hal ini mengindikasikan bahwa guru belum bekerja dengan baik.

Sehubungan dengan adanya masalah kinerja guru, Colquitt, dkk (2015) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yang pada dasarnya 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 etics, 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).

Dalam konteks organisasi sekolah, kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan mempunyai tugas yang tidak mudah. Tugas kepala sekolah yang selain mengatur dan membuat kebijakan di sekolah, juga bertugas mengawasi dan mengevaluasi kinerja guru. Hasil penelitian Lilik (2020) menyatakan supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat menjaga kinerja guru. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah dapat berupa pengawasan terhadap kemampuan guru mengajar di kelas.

Dalam menjalankan tugas mengajar di kelas, kinerja guru juga ditentukan budaya kerja. Hasil penelitian Semmaila (2018) mengungkapkan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja guru. Budaya kerja sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan (Sallis, 2016). Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana guru

memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi.

Keutamaan pengaruh (*influence*) budaya kerja bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan guru, sehingga inisiatif dan kreativitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya, (Yuniarsih dan Suwatno, 2018). Penelitian yang dilakukan Kurnain (2016) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja guru dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Supardi dan Anwar (2024) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Siagian (2022), menyatakan yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan bagi instansi. Menurut Heidjachman dan Husnan (2023), motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Untuk membangun produktivitas dan motivasi pekerja ada dua hal yang harus dilakukan: pertama, carilah pembayaran pekerjaan individual seseorang; dan kedua, bantu mereka mencapai pembayaran untuk setiap tugas tambahan yang diberikan sehingga baik kebutuhan instansi maupun individu tercapai (Timpe, 2019).

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: hubungan antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu; (2) Apakah faktor pendidikan mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu; (3) Apakah faktor motivasi mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu; (4) Apakah faktor kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu; (5) Apakah faktor komitmen mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu; (6) Apakah faktor etos kerja mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu; (7) Apakah faktor tingkat penghasilan mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu; (8) Apakah faktor lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu; (9) Apakah faktor hubungan antar manusia mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu; (10) Apakah faktor supervisi kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu; dan (11)

Apakah faktor budaya kerja mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.

1.3. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun dalam penulisan ini peneliti hanya mencari hubungan antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. Subjek penelitian dibatasi pada guru PNS yang bekerja di SMP Negeri se-Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. Selanjutnya untuk instrumen variabel supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja dibatasi pada persepsi guru.

1.4. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah disebutkan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.
- 2) Apakah terdapat hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.
- 3) Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.
- 4) Apakah terdapat hubungan antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui:

- 1) Hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.
- 2) Hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.
- 3) Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.
- 4) Hubungan antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoretis

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

1.6.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan kepuasan guru binaan Dinas Pendidikan.

- 2) Sebagai bahan masukan dalam upaya terus meningkatkan kinerja guru di sekolah.

b. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan kepuasan guru selama berada di kelas dan sekolah.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam upaya terus meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat keterhubungan antara supervisi kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

d. Bagi Peneliti Lain

Memberikan informasi ilmiah terkait kinerja guru dalam mengajar, tindakan supervisi kepala sekolah, peningkatan budaya kerja, dan motivasi kerja pada guru di sekolah.