

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengejaran sumber daya manusia yang luar biasa dan kompetitif hanya bisa diwujudkan melalui ranah pendidikan yang mencerahkan. Selain itu, bakat manusia yang dipelihara pada bidang pendidikan diharapkan berkembang pada lanskap globalisasi yang dinamis. Dengan demikian, pencarian pendidikan berkualitas tinggi harus tanpa henti guna membekali individu yang sanggup menghadapi tantangan yang ditimbulkan dari kemajuan teknologi.

Menurut Mandat UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1, pendidikan ialah usaha yang disengaja dan bijaksana yang bertujuan membuat lingkungan dan tahapan belajar yang menarik, memungkinkan peserta didik guna dengan aktif menumbuhkan potensi bawaan mereka, yang meliputi fondasi spiritual yang kuat, disiplin diri, karakter, kecerdasan, nilai-nilai etika, dan keterampilan penting bagi diri mereka sendiri dan masyarakat luas, bangsa, dan negara. Pada dasarnya, bagian ini mengangkat pendidikan sebagai kerangka kunci guna menumbuhkan sumber daya manusia berkualitas yang otonom, imajinatif, inovatif, dan siap guna berkontribusi sesuai dengan kemampuan unik mereka.

Seiring dengan perubahan Ipteks yang semakin canggih, Indonesia menghadapi persaingan dengan global, dan masih memiliki daya saing yang rendah. Berdasarkan *global competitiveness* di tahun 2019 *World Economic Forum* peringkat daya saing Indonesia berada pada tingkat 50 dari 141 negara, masih sedikit di bawah Malaysia dan Thailand (Santia, 2021). dari sebab itu pada rangka menaikkan daya

saing sumber daya manusia diperlukan tahapan pendidikan yang berkualitas, yang salah satunya melalui pendidikan kejuruan.

Kualitas pendidikan kejuruan tidak bisa disangkal bergantung pada efektivitas pendidik profesional, yang melayani sebagai arsitek generasi luar biasa, berjuang guna memenuhi aspirasi pendidikan semacam itu. dampak guru pada membentuk lanskap pendidikan sangat signifikan guna mencapai keunggulan pada pembelajaran. Pendidik berdiri sebagai pilar penting pada kemenangan usaha akademis apa pun. Fenomena ini bisa dieksplorasi melalui lensa kualitas guru sendiri, di samping berbagai faktor seperti keahlian, profesionalisme, dan kemampuan mereka guna tampil. Sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 terkait pendidik dan dosen: Guru diakui sebagai profesional pada bidang pendidikan dasar, menengah, dan anak usia dini, mengikuti jalur pendidikan formal yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan hukum.

Menurut Muhidin (2009) baik buruknya kinerja guru merupakan salah satu indikator mutu pendidikan di sekolah, khususnya saat menjalankan tahapan pembelajaran di kelas. Selanjutnya, menurut Djamarah (2000), kualitas dan cara mengajar guru merupakan gambaran dari kualitas kinerja guru. Seorang guru harus sanggup mendiagnosa kebutuhan para siswa sebagai subjek belajar, dan kemudian merencanakan dan merumuskan tujuan tahapan belajar mengajar, dan memilih strategi pembelajaran yang tepat guna mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. pada melaksanakan rencana pembelajaran pengajaran yang sudah ditetapkan, guru hendaknya bisa melihat situasi dan kondisi peserta didik dan berusaha mendesain agar tahapan belajar mengajar bisa berlangsung dengan menyenangkan dan lancar.

Berdasarkan hasil kajian Lumban Gaol dan Siburian (2018), saat ini kinerja guru di Indonesia masih cukup rendah, sehingga mendesak guna dilakukan usaha perbaikan. Hal ini bisa diamati pada beberapa guru yang masih kesulitan guna menjangkau kualitas kinerja sesuai dengan kompetensi yang sesungguhnya, sehingga berdampak pada pada kinerja guru dengan umum (Shukla, 2014).

Kinerja guru yang masih rendah juga dikemukakan dari Prihastuti (2016), yang pada penelitiannya menyimpulkan kualitas kinerja guru masih belum memuaskan, yang akar masalahnya antara lain 1) tidak sanggup menglolah pembelajaran, (2) tidak memahami siswa, 3) tidak memanfaatkan teknologi pembelajaran, 4) tidak disiplin, 5) motivasi kerja rendah, 6) kurang persiapan, 7) kurang terampil, 8) kurang komunikasi, dan 9) tidak berfungsi sebagai agen perubahan. Selanjutnya rendahnya kualitas kinerja guru di Propinsi NTT dikemukakan dari Nabung (2023), salah satu faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan di NTT ialah kinerja guru. Guru memainkan peran penting pada hasil belajar siswa. Pelatihan yang tidak memadai, kurangnya dukungan, dan motivasi rendah di kalangan guru bisa berdampak signifikan pada keberhasilan akademik siswa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Kupang, penulis memperoleh informasi bahwasanya masih banyak guru pada tahapan belajar mengajar belum sesuai dengan perencanaan yang sudah ditetapkan. ataupun dengan kata lain, masih banyak guru pada tahapan pembelajaran masih memiliki kinerja yang rendah. Selain itu, masih sering dijumpai adanya beberapa guru yang terlambat masuk kelas pada kegiatan pembelajaran dan keluar kelas sebelum waktu mengajar selesai. Bahkan berdasarkan Raport Satuan Pendidikan,

guru kurang melakukan refleksi atas praktik mengajarnya dan kurang melakukan inovasi pada pembelajarannya.

Efektivitas guru sangat berdampak pada kualitas pendidikan dengan keseluruhan. guna menaikan kinerja pendidik, berbagai elemen ikut berperan. Salah satu elemen tersebut ialah antusiasme yang mendorong pekerjaan seorang guru (Zuhriyah, 2015). Motivasi kerja sering bermanifestasi sebagai semangat guru guna melaksanakan tanggung jawab mereka dengan keunggulan. Guru terlibat pada peran mereka berjuang guna kemakmuran, ingin bersinar, berkembang, dan maju pada perjalanan profesional mereka. Ketika aspirasi ini terpenuhi dan membawa transformasi, motivasi guru guna unggul pada pekerjaan mereka melonjak.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan di SMK Negeri 2 Kupang, dengan umum para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi pada melaksanakan tugasnya. Hal itu terbukti dari adanya beberapa guru yang menerima penghargaan sebagai guru terbaik selama tahun pelajaran 2023 yang lalu. Selain itu ada beberapa guru yang sudah lulus Calon Guru Penggerak (CGP) dan lulus Praktik Guru Penggerak (PGP). Sebagian besar guru juga sudah mengikuti Pelatihan Mandiri di Platform Merdeka Mengajar sebab hal itu nantinya berpengaruh pada Penilaian Kinerjanya. Namun begitu, masih dijumpai ada guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah, antara lain diindikasikan datang terlambat ke sekolah dan kurang aktif pada komunitas praktisi (Musyawarah Guru Mata Pelajaran/MGMP). Kemudian, motivasi kerja ini menurut hasil penelitiannya Adha et al.. (2019), menyimpulkan bahwasanya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Selain itu, seperti yang ditekankan dari Suraksumah (2008), elemen penting lain yang berdampak pada kualitas kinerja seorang guru pada memenuhi tanggung jawab mereka ialah suasana tempat kerja. Bagian integral dari ruang kerja guru ialah suasana sosial kelas di samping lingkungan sekolah yang lebih luas (yang mencakup personil administrasi dan pengaturan kantor). Tempat kerja yang nyaman dan harmonis nantinya memberdayakan para pendidik pada peran mereka, memungkinkan mereka guna melakukan tahapan belajar-mengajar dengan efektif dan dengan kualitas tinggi. Kehadiran suasana kerja yang tenang dan harmonis sangat penting bagi pendidik guna merasa nyaman saat menjalankan tugas mereka di sekolah. Tercakup pada lingkungan kerja guru ialah aspek fisik seperti pengaturan kamar, kebersihan halaman sekolah, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang efisien, dan ruang tenang yang dirancang guna bekerja. Selain itu, aspek psikologis (non-fisik) termasuk saluran komunikasi terbuka antara kepemimpinan dan staf, budaya kerja positif yang dicontohkan dari kerja tim, saling menghormati di antara anggota komunitas sekolah, dan peluang yang adil guna pelatihan profesional dan peningkatan keterampilan. guna menumbuhkan suasana kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sangat penting. pada lingkungan yang mengasuh dan kondusif seperti itu, guru bisa beroperasi dengan pola pikir yang tenang dan gembira, yang menaikan disiplin kerja, kepercayaan diri, dan rasa akuntabilitas mereka. Mempertahankan kondisi optimal di lingkungan kerja nantinya menginspirasi guru guna tampil dengan unggul. Selain itu, rekan kerja yang mendukung dan harmonis nantinya semakin memotivasi guru guna unggul pada tanggung jawab mereka.

Dari eksplorasi yang dilakukan di SMK Negeri 2 Kupang, menjadi jelas bahwasanya suasana kerja di pada sekolah dengan keseluruhan cukup terpuji. Keadaan yang menguntungkan ini diilustrasikan dengan adanya pagar dan gerbang yang aman, memastikan bahwasanya lingkungan eksternal tidak mengganggu ketenangan sekolah. Protokol keselamatan kerja dipatuhi dengan ketat saat memasuki bengkel, mempromosikan budaya keselamatan. Ketika menyangkut aspek non-fisik dari lingkungan kerja, misalnya, guru membina hubungan positif di antara mereka sendiri, siap melangkah guna mendukung rekan kerja yang mungkin tidak bisa hadir, memastikan bahwasanya pembelajaran siswa tetap tidak terganggu dan harmonis di semua kelas. Terlepas dari kekuatan ini, fasilitas tertentu masih menimbulkan tantangan bagi guru, seperti WIFI yang tidak bisa diandalkan dan pengalaman kantin yang mengecewakan. Pengamatan ini beresonansi dengan temuan penelitian Nabawi (2019), yang mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Tamiang Aceh.

Selain itu, menurut Hikma (2022), kemandirian guru juga dengan signifikan dibentuk dari kecakapan manajerial kepala sekolah. Keterampilan manajerial kepala sekolah dengan langsung berdampak pada reputasi sekolah di bawah pengawasan mereka. pada peran mereka sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus dengan mahir membimbing guru dan siswa, memperjuangkan pemenuhan visi dan misi sekolah sambil menumbuhkan suasana belajar yang memupuk. Selanjutnya, Maghfiroh (2018) berpendapat bahwasanya ketajaman manajerial kepala sekolah tercermin pada kemampuan mereka guna menerapkan perubahan transformatif melalui prinsip-prinsip manajemen kualitas total, mengoordinasikan usaha guru, dan

menumbuhkan semangat kompetitif dan penghargaan baik di pada institusi mereka sendiri maupun di luar. Seorang kepala sekolah harus unggul pada perencanaan, mengatur operasi sekolah dengan efektif, melaksanakan tugas dengan akurat, dan mengevaluasi semua kegiatan yang dilakukan. Selain itu, mereka diharapkan memiliki kemahiran manajerial guna membimbing, memelihara, dan memimpin komunitas sekolah. Meskipun demikian, Laporan Unit Pendidikan menunjukkan bahwasanya kepala sekolah harus dengan jelas mengartikulasikan dan memberlakukan visi unit pendidikan guna menaikkan kualitas pembelajaran. Selanjutnya, mereka ditugaskan dengan pengembangan dan pengelolaan kurikulum yang dirancang guna menaikkan tahapan pembelajaran dan hasil bagi siswa. Hal ini sejalan dengan studi Nuraini (2022), yang menyimpulkan bahwasanya kompetensi manajerial kepala sekolah tidak memberikan dampak paruh pada kinerja guru di SMA Negeri 1 Leuwisadeng.

Berdasarkan hasil kajian diatas, maka pada penelitian ini nantinya dilihat dan dikaji dengan mendalam mengenai kinerja guru pada kaitanya dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, melalui penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, pada Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kupang."

1.2 Masalah Penelitian

Mengambil inspirasi dari isu-isu yang dieksplorasi di latar belakang, kami bisa menyusun pertanyaan guna penelitian ini, khususnya:

1. Apa yang dimaksud dengan karakterisasi kinerja pendidik, faktor motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kompetensi manajerial kepala sekolah di SMK Negeri 2 Kupang?
2. Apakah faktor motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kompetensi manajerial kepala sekolah memberikan dampak yang signifikan pada kinerja pendidik di SMK Negeri 2 Kupang ketika dinilai dengan terpisah?
3. Apakah faktor motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kolektif memberikan dampak yang signifikan pada kinerja pendidik di SMK Negeri 2 Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan pembahasan masalah yang sudah diuraikan di atas, maka bisa dirumuskan tujuan dari penelitian ini ialah untuk:

1. Mengkaji dan memahami gambaran komprehensif kinerja pendidik, faktor motivasi, kondisi lingkungan, dan kompetensi administrasi kepala sekolah di SMK Negeri 2 Kupang.
2. Menyelidiki dampak individu dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kemampuan manajerial kepala sekolah pada kinerja pendidik di SMK Negeri 2 Kupang.
3. Menilai dampak kolektif motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan manajerial kepala sekolah pada kinerja pendidik di SMK Negeri 2 Kupang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi kontribusi baik dengan teoretis maupun praktis.

1.4.1 Manfaat Secara Teoretis

Manfaat teoretis ialah manfaat yang menggambarkan fenomena teoritis berkaitan dengan keempat variabel penelitian ini, yang selengkapnya sebagai berikut:

1. Dapat dengan signifikan menaikkan penyelidikan akademis pada domain manajemen pendidikan, terutama mengenai determinan motivasi kerja, lingkungan profesional, dan kompetensi manajerial yang ditunjukkan dari kepala sekolah sebab berdampak pada kinerja pendidik di SMK Negeri 2 Kupang.
2. Investigasi ini bercita-cita guna memperkuat kerangka teoritis dan berfungsi sebagai sumber daya tambahan guna usaha penelitian selanjutnya, serta menyediakan institusi yang terlibat pada persiapan calon pendidik dengan materi berharga guna ujian ilmiah.

1.4.2. Manfaat dengan Praktis

Manfaat praktis ialah manfaat yang langsung memberikan kegunaan kepada pihak pihak terkait dengan SMK Negeri 2 Kupang. Manfaat terincinya disajikan berikut :

1. Instansi Diklat Kepala Sekolah

Temuan penelitian ini bisa berfungsi sebagai referensi dasar dan dasar guna wacana mengenai kemajuan sumber daya pendidikan guna administrator sekolah di masa depan.

2. Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Kupang

Temuan yang diperoleh dari penelitian ini bisa berfungsi sebagai sumber daya dasar guna menaikkan kompetensi manajerial bagi kepala sekolah pada usaha mereka guna menaikkan kualitas pengalaman pendidikan di pada institusi mereka, serta guna menaikkan kemandirian kinerja guru.

3. Guru SMK Negeri 2 Kupang

Menjadi bahan referensi bagi guru pada memahami faktor-faktor yang bisa menaikkan kinerja guru.