

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja guru mencerminkan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya, karena menunjukkan sejauh mana seorang guru menjalankan perannya dengan baik. Guru yang memiliki kinerja baik akan lebih efektif dalam mengajar, membimbing, dan mendidik siswa sesuai dengan standar pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru, karena guru adalah pihak yang langsung berinteraksi dengan siswa dalam proses belajar mengajar.

Kinerja guru merupakan capaian atas hasil kerja dan perilaku kerja sesuai indikator kinerja (Peraturan Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan No. 7607 Tahun 2023, Bab II Pasal 6). Capaian atas hasil kerja dan perilaku kerja bagi guru dalam Pasal 6 berdasarkan melaksanakan tugas yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, pembimbingan dan pelatihan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan (Pasal 7).

Sekalipun kinerja guru sangat menentukan mutu pendidikan, namun realita di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru di sebagian sekolah di Indonesia belum optimal. Hasil penelitian Alfathan dan Winata (2022) di SMK Negeri 1 Ciamis menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru berkategori rendah. Penelitian Mukhadasin dan Kuswandi (2020) di SDIT Cahaya Sunnah Cileungsi Bogor menemukan bahwa kinerja guru dalam perencanaan proses belajar mengajar masih rendah. Dan hasil penelitian Muchlison (2022) di SD Negeri 1 Pucanglaban

Tulungagung juga menunjukkan bahwa kinerja guru sebelum diadakan supervisi oleh Kepala Sekolah menunjukkan kategori nilai cukup.

Kondisi kinerja guru yang belum optimal juga terjadi di SMAS Reformasi Plus. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, secara umum guru di sana sudah menunjukkan kinerja cukup baik. Namun masih ada beberapa guru berkinerja kurang memadai. Hal ini terlihat pada pelaksanaan tugas, seperti kurangnya perencanaan matang, tidak tersedia perangkat pembelajaran, hanya menguasai materi, tidak menyiapkan RPP, dan salah memberikan penilaian dll.

Belum optimalnya kinerja guru SMAS Reformasi Plus juga didukung oleh hasil supervisi akademik. Hasil supervisi akademik tiga tahun terakhir menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa indikator kinerja guru yang memperoleh skor cukup pada sejumlah guru seperti pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1. Persentase Kinerja Guru yang belum Optimal Berdasarkan Hasil Supervisi Guru SMAS Reformasi Plus Tahun 2024

No	Aspek Kinerja Guru yang Dinilai	Hasil Pengamatan dalam Presentase		
		Belum Sesuai	Sebagian Sesuai	Jumlah
1	Perumusan Indikator	4 %	30 %	34 %
2	Perumusan Tujuan Pembelajaran	9 %	26 %	35 %
3	Materi Pembelajaran	13 %	22,5 %	35,5 %
4	Media Pembelajaran	26 %	32,5 %	58,5 %
5	Metode Pembelajaran	-	44 %	44 %
6	Rencana Kegiatan Pembelajaran	16 %	35 %	51 %
7	Penilaian	7 %	25 %	32 %

Sumber: Olahan Penulis Berdasarkan Dokumen Supervisi Guru SMAS Reformasi Plus Tahun 2024

Berdasarkan catatan hasil supervisi guru pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja guru SMAS Reformasi Plus belum optimal terlihat dalam beberapa dimensi. Sebesar 34% guru belum sepenuhnya mampu merumuskan indikator keberhasilan siswa sesuai kriteria; sebesar 35% belum sepenuhnya mampu memilih

materi pembelajaran sesuai kriteria; sebesar 44% belum sepenuhnya mampu memilih metode pembelajaran sesuai kriteria; sebesar 51% belum sepenuhnya mampu merancang kegiatan pembelajaran sesuai kriteria; dan sebesar 32% belum sepenuhnya mampu merancang alat evaluasi sesuai kriteria yang telah ditetapkan.

Kinerja guru juga dapat dilihat pada hasil belajar peserta didik. Danielson (2015) menulis sebuah model pengembangan guru, berjudul *"Framework for Teaching"* menjelaskan empat komponen utama penilaian kinerja guru, yaitu hasil belajar siswa, persiapan mengajar, pelaksanaan pembelajaran, dan tanggung jawab pengembangan profesional. Data awal kinerja guru SMAS Reformasi Plus terkait dengan hasil belajar siswa menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal. Kesimpulan ini dibuat berdasarkan hasil evaluasi Platform Repor Pendidikan Kemendikbudristek Tahun 2024. Selengkapnya bisa dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Hasil Evaluasi Platform Rapor Mutu Pendidikan Kemendikbudristek Tahun 2024 di SMAS Refromasi Plus pada Aspek Hasil belajar Peserta didik.

No	Komponen Kemampuan	Persentase	Capaian
1	Proporsi peserta didik dengan kemampuan literasi di bawah kompetensi minimum	17,78%	Di Bawah
2	Proporsi peserta didik dengan kemampuan numerasi di bawah kompetensi minimum	24,44%	Di Bawah
3	Kompetensi pada domain Bilangan	56,33%	Cukup Baik
4	Kompetensi pada domain Aljabar	56,56%	Cukup Baik
5	Kompetensi pada domain Geometri	57,03%	Cukup Baik
6	Kompetensi Pengetahuan (L1)	55,25%	Cukup Baik
7	Kompetensi Menerapkan (L2)	59,62%	Cukup Baik

Sumber: Dokumen Hasil Evaluasi Platform Rapor Mutu Pendidikan Kemendikbudristek Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa sebesar 17,78% peserta didik memiliki kemampuan literasi di bawah kriteria penguasaan minimum; 24,44% peserta didik berkemampuan numerasi di bawah kriteria minimum; sedangkan

kompetensi pada domain Bilangan, Aljabar, Geometri, Kompetensi Pengetahuan dan penerapan seluruhnya berada dibawah 60%. Hal ini berarti kinerja guru apabila dikaji dari hasil belajar peserta didik masih belum optimal.

Tinggi atau rendahnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah kepala sekolah (Harris, 2008; Leithwood, 2010; Robinson, 2011, Harlinger, 2003; dan Fullan, 2003), sumber daya sekolah (Wößmann, 2003), kualitas guru (Ladd, 2003), lingkungan sekolah dan kehidupan pribadi (Day, 2007; Johnson, 2004; Springer, 2009), budaya dan iklim sekolah (Louis, 1996). Kepemimpinan yang terdistribusi dalam lingkungan sekolah dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi guru (Harris, 2008).

Menurut observasi awal, penulis menduga bahwa belum optimalnya kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, sarana pembelajaran, dan motivasi kerja guru. Salah satu faktor yang mempengaruhi belum optimalnya kinerja guru SMAS Reformasi Plus adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah idealnya mampu memainkan peran baik sebagai pemimpin dan bertanggung jawab atas pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas di sekolah. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk meningkatkan profesionalisme guru dan melakukan evaluasi terhadap kinerjanya.

Namun berdasarkan wawancara dengan dua orang guru SMAS Reformasi Plus, bahwa kepemimpinan kepala sekolah dianggap kurang tegas dalam menangani pelanggaran yang dilakukan oleh guru. Terdapat perlakuan berbeda terhadap guru-guru. Meskipun kepala sekolah melakukan supervisi dua kali dalam setahun, namun belum diikuti dengan tindakan lanjutan. Kondisi ini menyebabkan guru tidak efektif dalam menjalankan tugas sehingga hasil kerjanya tidak optimal.

Faktor kedua yang mempengaruhi belum optimalnya kinerja guru SMAS Reformasi Plus adalah lingkungan sekolah. Penulis mengamati bahwa perlu pembenahan kebersihan pada area toilet dan kantin di lingkungan sekolah. Lingkungan bersih dan aman mempengaruhi etos kerja guru. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak kondusif akan menurunkan motivasi kerja guru. Hasil penelitian terdahulu oleh Efendi dkk, (2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Sarana pembelajaran di SMAS Reformasi Plus juga menjadi hambatan bagi guru untuk memberikan pengajaran yang berkualitas. Sarana pembelajaran yang belum memadai atau kurang terorganisir dengan baik berakibat tidak optimal proses pembelajaran. Sarana yang terlihat di SMAS Reformasi Plus sudah cukup lengkap, seperti Buku Pembelajaran, Komputer, Alat-Lata Kebersihan dan alat-alat laboratorium. Namun masih ada beberapa yang kurang yang harus dipenuhi agar memadai sesuai dengan jumlah siswa. Sarana yang kurang tersedia dapat mempengaruhi minat siswa untuk mengikuti proses belajar mengajar. Jika siswa memiliki minat dalam proses belajar-mengajar maka prestasi belajarnya meningkat.

Motivasi kerja guru juga merupakan salah satu faktor yang nampaknya mempengaruhi kinerja Guru SMAS Reformasi Plus. Berdasarkan hasil observasi penulis pada pra-survei bahwa beberapa guru masih terlambat masuk kelas maupun kegiatan di luar jam pelajaran seperti rapat. Selain itu, para guru juga lambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Situasi ini mencerminkan rendahnya motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas utamanya.

Terkait dengan masing-masing variabel yang telah dikemukakan dalam kaitannya dengan kinerja guru, berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan

bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja guru (Fauzi, 2021: 32); motivasi kerja guru memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja (Koli et al, 2022: 89).

Berdasarkan sejumlah konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli, hasil-hasil penelitian yang mendukung atau menentang konsep-konsep yang telah dikemukakan oleh para ahli, dan hasil observasi pra-survei penulis, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah dan Sarana Pembelajaran terhadap Kinerja Guru SMAS Reformasi Plus, dengan Motivasi Kerja Guru sebagai Variabel Mediasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah-masalah yang akan menjadi fokus dalam penelitian:

1. Bagaimana gambaran kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, sarana pembelajaran, dan motivasi kerja guru SMAS Reformasi Plus?
2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus?
3. Apakah lingkungan sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus?
4. Apakah sarana pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus?
5. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMAS Reformasi Plus?

6. Apakah lingkungan sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMAS Reformasi Plus?
7. Apakah sarana pembelajaran berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMAS Reformasi Plus?
8. Apakah motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus?
9. Apakah motivasi kerja guru mampu memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus?
10. Apakah motivasi kerja guru mampu memediasi pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus?
11. Apakah motivasi kerja guru mampu memediasi pengaruh sarana pembelajaran terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dideskripsikan, penelitian ini bertujuan sebagai berikut.

1. Mendeskripsikan gambaran kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, sarana pembelajaran, dan motivasi kerja guru SMAS Reformasi Plus.
2. Mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus.
3. Mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus.

4. Mengetahui signifikansi pengaruh sarana pembelajaran terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus.
5. Mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMAS Reformasi Plus.
6. Mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan sekolah terhadap motivasi kerja guru SMAS Reformasi Plus.
7. Mengetahui signifikansi pengaruh sarana pembelajaran terhadap motivasi kerja guru SMAS Reformasi Plus.
8. Mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus
9. Mengetahui kemampuan motivasi kerja guru dalam memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus.
10. Mengetahui kemampuan motivasi kerja guru dalam memediasi pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus.
11. Mengetahui kemampuan motivasi kerja guru dalam memediasi pengaruh sarana pembelajaran terhadap kinerja guru SMAS Reformasi Plus.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoretis bagi berbagai pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan. Berikut adalah beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian:

1.4.1 Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah manfaat yang langsung dapat digunakan oleh pihak atau instansi, institusi tertentu. Serincinya sebagai berikut.

1. Memberi informasi tentang pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Memberi wawasan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan sarana pembelajaran yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.
3. Memberi masukan dalam merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas kinerja guru melalui perbaikan lingkungan kerja dan sarana pembelajaran.
4. Menjadi bahan evaluasi guna meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan menyediakan sarana pembelajaran yang cukup guna mendukung kinerja guru.
5. Menjadi bahan rujukan untuk penelitian sejenis di masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis adalah manfaat berupa temuan teoretis yang mendukung atau menolak teori-teori lain sebelumnya. Selengkapnya sebagai berikut.

1. Memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepemimpinan, lingkungan kerja, sarana pembelajaran, motivasi, dan kinerja guru di dunia pendidikan.
2. Menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.
3. Memperkuat konsep hubungan antara variabel terikat (kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, sarana pembelajaran), variabel mediasi (motivasi), dan variabel bebas (kinerja guru).