

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada lembaga pendidikan guru memiliki peran sentral dalam pengembangan pendidikan, terutama pendidikan formal yang berlangsung di sekolah. Marliya (2020) mengemukakan bahwa guru memainkan peran kunci dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah, karena guru memiliki fungsi dan posisi penting dalam mencapai keberhasilan institusi pendidikan. Guru juga sangat mempengaruhi kesuksesan peserta didik, terutama terkait dengan proses pembelajaran. Selanjutnya Sanjaya (2019) mengatakan kualitas atau kemampuan guru sangat menunjukkan proses pembelajaran. Siti (2022) lebih jauh mengatakan hal ini dikarenakan guru merupakan pihak yang berhadapan langsung dengan siswa dan dapat mengajarkan siswa agar dapat memiliki moral yang baik serta menjadi generasi unggul. Guru sebagai orang yang berhadapan langsung dengan siswa memiliki peranan penting dalam mengantar keberhasilan peserta didik dan satuan pendidikan, sehingga guru yang sukses adalah guru yang memiliki kinerja yang unggul.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh kelompok orang atau individu dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka. Diana (2013) mengemukakan bahwa istilah kinerja dipakai untuk menilai hasil yang

telah dicapai berkaitan dengan aktivitas yang sudah dilakukan, selanjutnya Susanto (2016) berpendapat bahwa kinerja dapat diartikan sebagai bukti atau pencapaian kerja individu atau organisasi yang menunjukkan apa yang dilakukan, menggambarkan atau menghasilkan sesuatu, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugas yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Astri & Endra (2017) mengatakan bahwa kinerja guru merupakan upaya yang dilakukan oleh guru untuk mencapai hasil atau prestasi kerja dalam mengelola pembelajaran, sesuai dengan kemampuan dan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerjanya. Kinerja guru pada SMP Negeri 1 Fatuleu dapat terlihat dari hasil penilaian kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menilai kinerja setiap guru. Aspek-aspek yang dinilai oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru mencakup perencanaan pembelajaran, penilaian, serta hubungan dengan siswa dan orang tua siswa. Guru dikatakan bekerja jika guru tersebut dapat melaksanakan keempat tugas pokok tersebut. Berikut ini adalah tabel yang menampilkan hasil Penilaian kinerja guru oleh Kepala Sekolah di SMP Negeri 1 Fatuleu :

Tabel 1.1
Data Hasil Penilaian Kinerja Guru SMP Negeri 1 Fatuleu

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Percentase (100%)
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Sedang	Kurang		
1	Perencanaan	6	15	5	2	2	30	100
2	Pelaksanaan	5	16	5	2	2	30	100
3	Penilaian	5	16	5	2	2	30	100
4	Interaksi Sosial	6	15	5	4	-	30	100

Sumber : SMP Negeri 1 Fatuleu

Data yang diambil dari SMP Negeri 1 Fatuleu, menunjukan bahwa hanya terdapat 6 guru dari jumlah keseluruhan 30 guru yang mendapatkan nilai sangat baik dan ada 2 orang guru yang mendapatkan penilaian kurang dalam membuat perencanaan pembelajaran. Terdapat 5 orang guru yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya dan ada 2 orang guru yang kurang baik dalam pelaksanaan pembelajaran. Terdapat 5 orang guru yang sangat baik dalam memberikan penilaian dan terdapat 2 orang guru yang mendapatkan nilai kurang, selanjutnya untuk interaksi sosial antara guru dan siswa serta guru dan orang tua terdapat 6 orang guru yang mampu membangun hubungan sosial sangat baik, sedangkan ada 4 orang guru yang dikategorikan sedang dalam membangun hubungan sosial. Nilai yang menunjukan kinerja guru pada SMP Negeri 1 fatuleu menunjukan bahwa ada guru yang bekerja dengan baik sehingga mendapatkan nilai yang sangat baik, dan adanya guru yang bekerja tidak maksimal sehingga

mendapatkan nilai sedang. Tinggi ataupun rendahnya kinerja guru tentunya dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal.

Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi, sejalan dengan Siswanto (2003 : 86) yang mengatakan bahwa “adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi”. Siswanto juga mengatakan bahwa kompensasi ialah suatu istilah luas yang berkaitan dengan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui suatu hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Selanjutnya Dessler (2002) berpendapat bahwa kompensasi karyawan adalah segala bentuk pembayaran maupun imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik pekerjaan dari karyawan tersebut, sehingga kompensasi merupakan upah dalam bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai maupun karyawan sebagai hasil mereka bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru ialah sarana dan prasarana. Menurut Husain (2008 : 464), selain kompensasi adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu sarana dan prasarana, kondisi lingkungan fisik,dan kepemimpinan. Sependapat, Astri & Endra (2017) Selain faktor internal kinerja guru juga dipengaruhi dengan faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar guru seperti ketersediaan sarana prasarana sekolah. Kristiawan, dkk (2017) mengatakan bahwa sarana dan prasarana merupakan salah satu sumber daya pendidikan yang perlu dan sangat penting dikelola dengan baik serta merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pendidikan. Selanjutnya Ristianah (2018) mengatakan bahwa karena pentingnya sarana prasarana dalam

dunia pendidikan, sehingga setiap instansi berpacu untuk bisa memenuhi karakteria standar sarana prasarana pendidikan demi memajukan proses pembelajaran yang berkualitas. Pengelolaan sarana dan prasarana merupakan kegiatan yang amat penting disekolah, keberadaannya akan sangat mendukung terhadap suksesnya proses pembelajaran, sehingga sarana dan prasarana dibutuhkan guru sebagai alat bantu dalam proses pembelajaran. Tabel 1.2 menunjukkan data sarana srasarana di SMP Negeri 1 Fatuleu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Sarana Prasarana SMP Negeri 1 Fatuleu

No.	Jenis Sarana Prasarana	Jumlah
1	Ruang Kelas	16
2	Laboratorium	4
3	Perpustakaan	2
4	WC Guru	2
5	WC siswa	4

Sumber : Data Dopodik Kemendikbud

Tabel 1.2 yang memuat data sarana prasarana SMP Negeri 1 Fatuleu menunjukkan bahwa sekolah ini sudah memiliki ruangan yang memadai namun berdasarkan pengamatan langsung di lapangan, meski sudah adanya ruangan yang cukup disesuaikan dengan banyaknya murid, namun fasilitas-fasilitas yang ada di ruangan tersebut tergolong terbatas. Contohnya pada laboratorium untuk proses

pembelajaran IPA, kurangnya alat atau media yang digunakan dalam pembelajaran yang mengharuskan untuk berekspresi secara langsung.

Adapun faktor lain selain kompensasi dan sarana prasarana yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah faktor internal yang muncul dari dalam diri guru tersebut yaitu disiplin kerja. Menurut Siswanto (2003) disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Suherman (2021) mengatakan guru yang memiliki disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawabnya yang bagus terhadap tugas-tugasnya, sehingga akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Guru dikatakan memiliki disiplin apabila mampu melaksanakan seluruh tugasnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, sebaliknya guru dikatakan tidak disiplin apabila guru tersebut tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kedisiplinan mempengaruhi kinerja. Disiplin yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang tinggi, dan disiplin yang rendah akan mengakibatkan kinerja yang rendah.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh faktor kompensasi, sarana prasarana, dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi di SMP Negeri 1 Fatuleu melalui proses pengamatan langsung dan wawancara dengan beberapa guru: Sebagian besar guru menyatakan bahwa kompensasi yang mereka terima masih di bawah harapan. Beberapa guru mengeluhkan tentang ketidaksesuaian antara beban kerja

dengan gaji yang diterima, Perasaan tidak dihargai dan kurangnya insentif yang memadai menjadi faktor yang memengaruhi motivasi guru. Disisi lain sarana prasarana yang ada seperti ruang kelas dan perpustakaan terlihat memadai, namun beberapa guru masih mengeluhkan tentang ketersediaan fasilitas penunjang pembelajaran seperti laboratorium dan peralatan komputer yang kurang memadai serta akses terhadap bahan ajar, buku, dan teknologi pendukung pembelajaran juga menjadi perhatian. Hasil temuan di lapangan juga menunjukkan sebagian besar guru menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja di antara rekan kerja dan siswa kurang dijaga dengan baik, beberapa guru melaporkan adanya tantangan dalam mengelola disiplin di kelas, terutama karena kurangnya dukungan dari pihak sekolah dalam segi kompensasi dan sebagainya. Ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ningsih dan Nurhasanah (2022), Setiyani & Yani (2022), Lukiyana & Detri (2016) mengenai sistem kompensasi dalam meningkatkan kinerja pendidik menunjukkan hasil bahwa dengan adanya kompensasi, kinerja pendidik menjadi lebih baik. Kinerja pendidik ditentukan oleh kompensasi yang diterima oleh guru, semakin baiknya kompensasi yang di berikan maka semakin baik pula kinerja guru di sekolah tersebut. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Amarudin (2020) yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap karyawan, semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin menurun juga kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka karyawan semakin malas dalam bekerja.

Penelitian lain terkait dengan sarana prasarana juga dilakukan oleh Armansyah Fudin (2020). Penelitian tersebut menegaskan kinerja guru telah dipengaruhi oleh sarana prasarana yang ada di sekolah. Penelitian ini menunjukkan bahwa sarana prasarana yang lengkap akan memberikan dorongan dan motivasi kepada guru dalam memenuhi tugasnya memberikan pelajaran kepada siswa. Namun, Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayati, dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Guru” menunjukkan bahwa sarana prasarana tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya kinerja guru tidak dipengaruhi terhadap sarana prasarana yang lengkap, karena guru sebagai orang yang memimpin jalannya proses pembelajaran selalu mempunyai keterampilan dan tidak bergantung pada ketersediaan sarana prasarana dalam proses berjalananya pembelajaran, sehingga sarana prasarana bukan merupakan sesuatu yang penting dalam meningkatkan kinerja guru .

Faradina & Sojanah (2018), Wardoyo (2015), Utari & Rasto (2019) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja, karena disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin kerja guru maka semakin tinggi prestasi kerja dan kinerja guru, begitupun semakin rendah disiplin guru semakin rendah prestasi kerja dan kinerja guru. Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai kompensasi, sarana prasarana, dan disiplin kerja maka dibutuhkan faktor lain yang dapat memediasi pengaruh ketiga faktor ini

terhadap kinerja guru. Faktor ini adalah faktor kompetensi manajerial kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mengelola sekolah tidak terlepas dari kemampuan dalam melaksanakan fungsi dan perannya sebagai pimpinan di sekolah. Seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu mengelola sekolah. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan manajerial kepala sekolah yang berkenaan dengan Peraturan Menteri Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah. Kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi (1) menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan, (2) mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai kebutuhan (3) memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/ madrasah secara optimal, (4) mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang tepat guna (5) menumbuhkan kebiasaan dan suasana sekolah/madrasah yang nyaman dan menyenangkan serta berinovasi, kemampuan manajerial kepala sekolah yang baik diharapkan mampu mendorong dan menegakkan disiplin bagi para guru sehingga mampu menunjukkan kinerja yang baik, (6) mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka pendayagunaan sumberdaya manusia secara efektif dan efisien, (7) mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, (8) mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan, ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah, (9) mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru dan penempatan dan

pengembangan kapasitas peserta didik, (10) mengembangkan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar sesuai arah dan tujuan pendidikan nasional, (11) mengelola pendanaan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang dapat dipertanggung jawabkan, terbuka, dan efisien, (12) melakukan pengelolaan tata usaha sekolah/madrasah dalam mencapai tujuan sekolah/madrasah, (13) melakukan pengeleloaan unit layanan khusus sekolah/madrasah yang dapat mendukung kegiatan belajar mengajar dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah, (14) mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan, (15) memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah, (16) melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang mampu menggunakan kompetensinya sebaik mungkin dalam meningkatkan mutu sekolah termasuk di dalamnya adalah meningkatkan kinerja guru. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mehdiana, ahmad, & Destiniar (2020) pada SMA Negeri 3 Martapura dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi manajerial Kepala Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru” yang menunjukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Namun berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh Markus, Sarmini, & Siti (2022) yang menunjukkan hasil bahwa

kompetensi manajerial termasuk kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja yang dibuktikan dengan probabilitas $0,394 > 0,05$. Dari penelitian beberapa ahli menunjukkan bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah dapat memperkuat maupun memperlengah kinerja guru.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, meskipun telah ada beberapa penelitian yang menginvestigasi pengaruh kompensasi, sarana prasarana, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Indonesia, belum ada penelitian yang secara khusus mengeksplorasi peran kompetensi manajerial kepala sekolah dalam memoderasi hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kinerja guru. Memahami peran moderating kompetensi manajerial kepala sekolah dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan, maka penulis akan melakukan penelitian untuk melihat pengaruh kompensasi, sarana prasarana, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan kompetensi manajerial sebagai variabel madorating.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka, permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran tentang Kinerja Guru, Kompensasi, Sarana Prasarana, dan Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 1 Fatuleu?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Fatuleu?
3. Apakah sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Fatuleu?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Fatuleu?
5. Apakah kompetensi manajerial kepala sekolah dapat mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja guru SMP 1 Fatuleu?
6. Apakah kompetensi manajerial kepala sekolah dapat mempengaruhi peningkatan mutu sarana prasarana yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja guru SMP 1 Fatuleu?
7. Apakah kompetensi manajerial kepala sekolah dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja guru yang dapat menjadi indikator positif dari kinerja guru SMP 1 Fatuleu?
8. Apakah kompetensi manajerial kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri 1 Fatuleu?
9. Apakah kompetensi manajerial kepala sekolah mampu memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Fatuleu?
10. Apakah kompetensi manajerial kepala sekolah mampu memoderasi pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Fatuleu?
11. Apakah kompetensi manajerial kepala sekolah mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Fatuleu?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Mendeskripsikan tentang Kinerja Guru, Kompensasi, Sarana Prasarana, dan Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 1 Fatuleu.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Fatuleu.
3. Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Fatuleu.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Fatuleu.
5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Fatuleu dengan kompetensi manajerial kepala sekolah sebagai variabel moderating .
6. Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah sebagai varable moderating dalam kaitan dengan peningkatan mutu sarana prasarana yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Fatuleu
7. Pengaruh kompetensi manjerial kepala sekolah sebagai varable moderating terhadap peningkatan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Fatuleu.
8. Pengaruh positif Kompetensi manajerial terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Fatuleu.
9. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Fatuleu.
10. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam memoderasi pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Fatuleu.

11. Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam memoderasi pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Fatuleu.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan tesis sehingga menambahkan pengetahuan tambahan menganai kinerja guru dalam lingkup sekolah dan proses belajar, khususnya tentang kompensasi, sarana prasarana, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan kompetensi manajerial sebagai variabel moderating.

1.4.2. Manfaat Praktis

Bagi penulis penelitian ini merupakan saran untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan kondisi yang terjadi dilapangan serta untuk menambah pengalaman dalam melakukan penelitian yang terkait dengan judul yang diangkat.

Bagi sekolah, sebagai bahan masukan pengetahuan di bidang pendidikan sekolah khususnya permasalahan yang menyangkut kinerja guru. Selain itu, sebagai data dan bahan pertimbangan bagi sekolah dalam memahami permasalahan yang dihadapi oleh guru terkait kinerja guru dalam mengajar.