

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perubahan lingkungan internal dan eksternal pada dunia pendidikan begitu cepat seiring dengan perubahan global yang terjadi saat ini. Perubahan tersebut juga berdampak kepada dunia pendidikan di Indonesia seiring dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Dalam pendidikan, dimulai dari pendidikan anak usia dini (PAUD) hingga pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), profesi guru adalah salah satu komponen pendidikan yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama dari pemerintah. Profesi guru hendaknya mendapat perhatian strategis dalam pendidikan, oleh karena profesi guru erat kaitannya dengan komponen manapun dalam system pendidikan. Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan secara formal yang dilakukan di sekolah.

Guru sebagai tenaga professional diatur dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yang menyebutkan bahwa tugas keprofesionalan guru adalah merencanakan pembelajaran, proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas kelembagaan yang merupakan penilaian terhadap kinerja guru itu sendiri. Peningkatan kinerja guru tentu akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kualitas sekolah, kualitas SDM siswa dan komponen sekolah lainnya.

Tugas guru dalam pendidikan adalah sebuah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suatu proses belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri sehingga diharapkan memiliki kecerdasan, pengendalian diri, kepribadian serta keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan oleh dirinya, masyarakat bangsa dan negara.

Dalam konteks tersebut, peran guru dalam mewujudkan pendidikan di Indonesia juga erat berhubungan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai akibat perubahan lingkungan internal dan eksternal baik secara local maupun global. Oleh sebab itu guru dituntut memiliki keahlian dalam ilmu pengetahuan dan teknologi pula yang akan mengarahkan kepada pencapaian tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara serta ikut serta dalam pembangunan sesuai dengan amanah Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3, dimana fungsi pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa serta bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut, maka penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan formal perlu diadakan sebagai sebuah komponen strategis. Peranan sekolah sebagai lembaga pendidikan

adalah mengembangkan potensi manusia yang dimiliki anak didiknya (siswa) agar mampu menjalankan kehidupannya baik secara individu maupun sebagai anggota masyarakat kearah yang lebih baik.

Diharapkan dengan adanya perhatian dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah terhadap profesi guru, diharapkan kinerja guru-guru di Indonesia mampu menciptakan pendidikan Indonesia kearah yang lebih baik. Diharapkan peningkatan kinerja guru berdampak pula kepada peningkatan kualitas SDM siswa, kualitas sekolah dan kualitas pendidikan di Indonesia.

Salah satu cara untuk mengetahui kualitas pendidikan di Indonesia tercermin dari Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia (*Human Index Development/HDI*). Berdasarkan data tahun 2019, IPM/HDI Indonesia berdasarkan United Nations Development Programme (UNDP) diperoleh sebesar 0,707 dan berada pada rangking 111 dari negara-negara di dunia. Selanjutnya, rata-rata HDI Indonesia pada Tahun 2019 mencapai 71,92, (<https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/02/17/1670/>). HDI Indonesia tersebut juga ditopang dengan jumlah guru pada setiap jenjang pendidikan yang tersebar di 34 propinsi baik guru yang berstatus PNS, Guru tetap yayasan, Guru honorer daerah maupun guru kontrak.

Keberhasilan pendidikan di sekolah berdampak dalam kinerja guru. Guru yang memiliki kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Mulyasa (2012) mengemukakan bahwa peningkatan kinerja guru berkenaan dengan faktor-faktor yang berada di lingkungan internal maupun eksternalnya. Lingkungan internal berasal dari

kepribadian, komitmen dan disiplin serta kompetensi yang dimiliki guru, sedangkan lingkungan eksternal berkenaan dengan budaya, aturan dan regulasi yang mempengaruhinya.

Penilaian terhadap kinerja guru berkenaan dengan tugas-tugas utama yang dilakukan oleh seorang guru dalam proses belajar dan proses pembelajaran hingga evaluasi terhadap pembelajaran yang dilaksanakan. Kinerja guru dapat dilakukan melalui penilaian terhadap daftar penilaian prestasi pegawai (DP3) dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bagi guru yang berstatus sebagai seorang aparatur sipil negara (ASN). Penilaian DP3 dan SKP bagi guru ASN didasarkan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN. Dengan peraturan tersebut, seharusnya guru ASN dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Banyak faktor yang turut mempengaruhi kinerja seorang guru, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dari kepala sekolah. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola dan menjalankan organisasi sekolah tersebut. Kepala sekolah secara penuh bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan terhadap tenaga kependidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah yang dipimpinnya (Mulyasa, 2012). Lebih lanjut, dikemukakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin hendaknya mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap semua komponen dalam

sekolah. Kepala sekolah yang baik harus menjadi pemimpin bagi semua orang baik tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan siswa yang dipimpinnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru. Wahjosumijo (2002) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan pemimpin untuk membujuk dan meyakinkan bawahan sehingga mereka dengan kesungguhan dan semangat bersedia mengikuti pemimpinnya.

Beberapa hasil penelitian terdahulu seperti; Ngiode (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs. Negeri Batudaa Kabupaten Gorontalo. Hasil studi yang sama juga ditunjukkan oleh Handayani dan Rasyid (2015) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap 118 guru SMA Negeri Wonosobo. Penelitian Fahik, dkk (2016) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 174 guru SMK baik negeri maupun swasta Se-Kabupaten Timor Tengah Utara. Selanjutnya, Asa, dkk (2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 75 guru SMP di Kecamatan Lamaknen Propinsi Nusa Tenggara Timur.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Manik dan Bustomi (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek.

Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan Djatmiko (2006) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja 35 guru SMP Negeri di Kota Semarang. Hasil penelitian Guterres dkk (2016) menyebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 58 guru SMU Negeri 02 Buacau-Timor Leste. Sementara itu Purwanto, dkk (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja 100 guru sekolah dasar di Kabupaten Pati.

Berdasarkan pengamatan pada Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus 04 Kecamatan Alak ditemukan bahwa setiap kepala sekolah belum mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Kepala sekolah belum mampu melaksanakan fungsinya sebagai seorang educator. Sebagai seorang educator, kepala sekolah diharapkan juga mampu untuk melaksanakan proses belajar mengajar (PBM) di kelas dan tidak semata pada perannya tersebut. Kepala sekolah yang mengandalkan prinsip kerja bersifat tradisional dan konvensional dengan tidak menggunakan teknologi modern masih banyak ditemukan. Kurangnya daya kreasi dan inovasi dari kepala sekolah dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi sekolah. Kepala sekolah juga belum mampu menjadi motivator bagi rekan-rekannya ataupun bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas sebagai seorang pendidik.

Faktor budaya organisasi di sekolah juga merupakan faktor lain yang diduga turut mempengaruhi kinerja bagi seorang guru. Robbins (2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah cerminan dari nilai-nilai, norma-norma, aturan-aturan yang menggambarkan karakteristik dari sebuah organisasi. Budaya organisasi sekolah yang kondusif menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan

proses belajar mengajar di sekolah. Budaya organisasi akan menentukan karakteristik sekolah yang memiliki nilai-nilai bagi tempat penyelenggaraan proses belajar mengajar dan pendidikan dan menjadi satu kesatuan dari sistem sekolah yang dianut.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Ngiode (2016) menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja guru MTs. Negeri Batudaa Kabupaten Gorontalo. Handayani dan Rasyid (2015) menyimpulkan menegaskan bahwa baik secara parsial maupun simultan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap 118 guru SMA Negeri Wonosobo. Manik dan Bustomi (2011); menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek.

Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh Vernando dan Kaharudin (2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja 80 guru SD Negeri di Gugus 1 Baskara Sumirat Semarang. Rahmat dan Ramadhani (2020) juga menegaskan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja 45 guru SMK Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Sukiyanto dan Maulidah (2020) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja 60 guru SMK Sunan Drajat Lamongan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan terhadap budaya sekolah pada 5 sekolah dasar pada Gugus 04 Kecamatan Alak ditemukan beberapa permasalahan,

diantaranya: bahwa keadaan di beberapa sekolah di KKG Gugus 04 Kecamatan Alak belum terciptanya budaya sekolah yang belum kondusif (aman dan nyaman). Beberapa persoalan yang ditemukan adalah 1) belum terciptanya hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru; 2) disharmonisnya hubungan guru dengan sesama guru; 3) konflik yang terjadi antara guru kelas; 4) persoalan guru dengan komite sekolah dan orang tua murid/wali murid dan konflik antara sekolah dengan masyarakat setempat dalam penentuan quota dan daya tampung sekolah bagi siswa di sekitar sekolah.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah, faktor pendidikan dan pelatihan juga diduga merupakan faktor yang turut mempengaruhi kinerja setiap guru. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian dari setiap guru. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa pada dasarnya pendidikan dan pelatihan adalah bagian dari strategi pengembangan SDM dalam mempersiapkan SDM yang professional.

Secara nasional kualitas pendidikan di Indonesia juga dipengaruhi oleh jumlah guru saat ini. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia diketahui total guru saat ini pada Tahun Akademik 2019/2020 diperoleh sebanyak 2.698.103 guru, sedangkan jumlah siswa mencapai 45.534.371 atau jumlah guru sekitar 6% dari total siswa sekolah dasar, (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas/Kejuruan (SMA/SMK). Jumlah guru tersebut adalah total dari kekeluruhan guru baik guru tetap (PNS dan yayasan), guru tidak tetap dan guru honorer daerah. Data juga menunjukkan bahwa Propinsi Jawa Barat berkontribusi dalam



memberikan jumlah guru terbanyak dan berada pada peringkat pertama (1) dengan jumlah guru sebanyak 370.757 guru, disusul Propinsi Jawa Timur sebanyak 325.531 guru dan Propinsi Jawa Tengah pada peringkat ke tiga (3) sebanyak 293.165. sementara di wilayah Tengah dan Timur Indonesia, umumnya jumlah guru < 50.000 bahkan tidak sampai 15.000 guru seperti di Kalimantan Utara sebanyak 10.040 guru, Papua Barat sebanyak 14.115 guru dan Propinsi Gorontalo sebanyak 14.690 guru.

Persoalan kualitas pendidikan di Propinsi Nusa Tenggara Timur jika mengacu pada Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Masyarakat Propinsi NTT pada tahun 2019 berada pada 65,23 atau (2,7) jauh dibawah IPM rata-rata nasional sebesar 71,92. Rendahnya rata-rata IPM Propinsi NTT menduduki peringkat ke 31 dari 34 propinsi yang kemudian diikuti Propinsi Sulawesi Barat (65,73), Propinsi Papua Barat (64,70) dan Propinsi Papua menduduki peringkat akhir dengan HDI sebesar 60,84.

Selanjutnya jika dirinci lebih lanjut tentang Indeks Pembangunan Manusia per kabupaten/kota di Propinsi NTT, Kota Kupang memiliki IPM tertinggi sebesar 75,99 jika dibandingkan dengan IPM kabupaten lainnya. IPM Kota Kupang ini justru naik mengalami peningkatan signifikan jika dibandingkan dengan rata-rata IPM Propinsi NTT pada tahun 2019 yakni sebesar 65,23.

Mengacu pada IPM Kota Kupang tersebut, nampak jelas bahwa kualitas pendidikan di Kota Kupang meningkat signifikan. Kenaikan signifikan tersebut ditopang dengan ketersediaan jumlah siswa, guru dan sekolah di Kota Kupang berdasarkan jenjang pendidikan yang disajikan pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1.  
Ketersediaan Jumlah Siswa, Guru dan Sekolah  
Berdasarkan Jenjang Pendidikan di Kota Kupang  
Tahun 2019/2020

No	Ketersediaan	Jenjang Pendidikan			Total
		SD	SMP	SMA/SMK	
1	Siswa	40.429	22.502	16.314	79.245
2	Guru	2.373	1.470	1.208	5.051
3	Sekolah	144	56	41	241

Sumber Data: BPS Propinsi NTT Dalam Angka 2020, Tahun 2020.

Data Tabel 1 di atas , jika didasarkan pada IPM Indonesia pada Tahun 2019 mencapai 71,92, sedangkan Propinsi Nusa Tenggara Timur mencapai 65,23 atau (2,7) jauh dibawah *HDI* rata-rata nasional. Hal ini tentu berbeda dengan angka rata-rata IPM Kota Kupang yang mencapai 79,55 dan berada jauh di atas rata-rata IPM Nasional maupun Propinsi NTT.

Peningkatan kinerja guru pada setiap level pendidikan hendaknya mendapat perhatian pemerintah, baik pemerintah pusat maupun daerah. Guru-guru pada level pendidikan sekolah dasar adalah salah satu yang perlu mendapat perhatian lebih serius dari level pendidikan SMP dan SMA/SMK. Megawangi (2004) menyatakan pentingnya pendidikan dasar bagi anak dalam perkembangan usianya seyognya telah dilakukan sejak anak usia dini dengan maksud untuk menanamkan nilai-nilai moral dan karakter anak didiknya. Pendidikan sejak anak berada pada sekolah dasar lebih lanjut membentuk keperibadian siswa sejak awal sehingga diharapkan mampu menjadi fondasi utama dalam membangun manusia Indonesia yang bertakwa dan siap bersaing di masa mendatang, (Rawana, *et al*: 2011). Senada dengan pendapat tersebut, Suyanto (2011) lebih jauh menegaskan bahwa anak usia SD memiliki karakteristik senang bermain, senang bergerak, senang belajar dalam kelompok dan senang melakukan atau melaksanakan serta

memperagakan sesuatu secara langsung. Dengan keadaan tersebut, guru-guru diharapkan mampu memberikan implikasi untuk merancang model pembelajaran yang memungkinkan adanya unsur permainan, anak berpindah dan bekerja sehingga anak terlibat aktif dalam proses pembelajaran dan penemuan informasi.

Beberapa hasil penelitian terdahulu, diantaranya; Hasanah, *et al* (2010) menegaskan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 260 guru di Kecamatan Babakanciko Kabupaten Purwarkata. Studi yang sama juga menemukan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap 44 guru PNS pada SD Negeri yang ada di Kecamatan Sungai Lilin (Dahlan, *et al* (2020). Sulisty, *et al* (2016) juga menyimpulkan bahwa diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Masehi Jepara.

Hasil penelitian yang berbeda dikemukakan oleh Dahlan, dkk (2020) yang menegaskan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja 44 guru PNS pada beberapa SD Negeri di Kota Banjar. Ilyas (2020) juga menyimpulkan dalam hasil penelitiannya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja 40 guru PNS pada beberapa SMA Negeri se Kecamatan Samalanga Kabupaten Biruen. Nurhikmah, dkk (2018) menyimpulkan dalam hasil penelitiannya bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara diklat dan kinerja 35 guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Tampan.

Di Kota Kupang berdasarkan data, ditemukan bahwa jumlah siswa hingga tahun 2020 berjumlah 40.429 siswa yang tersebar di 144 SD baik sekolah negeri maupun swasta dengan jumlah guru sebanyak 2.373 orang pada 6

Kecamatan yakni; Kecamatan Alak, Kecamatan Oebobo, Kecamatan kelapa Lima, Kecamatan Kota Lama, Kecamatan Kota Raja dan Kecamatan Maulafa. Kecamatan Alak adalah salahsatu kecamatan yang memiliki jumlah guru SD terbanyak di Kota Kupang berjumlah sebanyak 369 guru dengan rincian; guru guru berstatus ASN sebanyak 188 orang yang tersebar di SD Negeri (179 guru) maupun SD Swasta sebanyak 9 orang. Sedangkan jumlah guru honorer yang tersebar baik di SD negeri/swasta sebanyak 146 orang dan sisanya merupakan guru tidak tetap (GTT) dan guru tetap yayasan (GTY).

Data menunjukan bahwa dari 57 Guru PNS pada Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang, ditemukan terdapat 9 guru belum mengikuti Pendidikan Profesi Guru karena tidak memenuhi persyaratan yakni belum bergelar Sarjana (S-1), sedangkan 48 guru PNS lainnya telah mengikuti PPG. Fakta lain juga ditemukan bahwa masih rendahnya partisipasi guru-guru mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi guru oleh karena keterbatasan anggaran yang bertujuan untuk peningkatan kualitas SDM guru.

Selain ketiga (3) faktor yang diduga turut mempengaruhi kinerja guru yang telah diuraikan di atas ,faktor motivasi kerja adalah faktor lain yang juga diduga turut mempengaruhi kinerja guru pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak. Hasibuan (2018) menyebutkan bahwa motivasi menjadi dorongan bagi setiap individu untuk meningkatkan karirnya termasuk kinerja dalam organisasi. Motivasi tersebut beraal dari diri individu maupun bersumber dari organisasi tempat mereka bekerja.

Beberapa hasil penelitian terdahulu, seperti: penelitian Baihaqi (2015) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja 23 guru di Ma'arif Selorejo Blitar. Setiyati (2019) menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 753 guru sekolah menengah kejuruan yang ada di Kabupaten Gunung Kidul. Frimawati, *et al* (2017) juga mengemukakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 54 guru SMA Negeri Banda Aceh. Haingu (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 51 guru PAUD di Kecamatan Kota Tambolaka dan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya. Hasil penelitian Asa, dkk (2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 75 guru SMP di Kecamatan Lamaknen Propinsi Nusa Tenggara Timur. Sirhi (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Muhammadiyah di Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur.

Hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan oleh; Riyadi dan Mulyapradana (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja yang ditunjukkan oleh guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja 97 Guru Radhatul Atfal Kota Pekalongan. Gabriella dan Tannady (2019) menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dengan kinerja 22 guru di SMA Negeri 8 Bekasi. Priyono, dkk (2018) yang menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi guru dan kinerja 40 guru SMA Negeri 1 Tanggul Jember.

Berdasarkan pengamatan lapangan, ditemukan beberapa guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Pada kenyataannya masih ditemukan dengan jam kerja guru yang tidak sesuai dengan ketentuan yakni 37,5 jam/minggu. Guru hanya ditemui apabila ada jam mengajar. Indikasi lain yang ditemukan adalah terdapat beberapa guru yang meninggalkan tugas belajar-mengajar dikelas; jam pelajaran yang kosong tanpa memberi tugas pengganti kepada setiap anak didik yang diampunya. Terdapat juga guru yang siap memasuki masa pensiun dan sudah lama tidak mengalami kenaikan pangkat ke pangkat yang lebih tinggi (menduduki pangkat IV/a lebih dari 8 tahun).

Berdasarkan pengamatan pada Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus 4 Kecamatan Alak terdapat lima (5) sekolah dasar, diantaranya: SD Negeri PALSATU, SD Inpres Fatufeto 2, SD Negeri Nunhila, SD Inpres Fatufeto 1, SD Inpres PALSATU. Merujuk pada data kinerja sepuluh (10) guru SD Inpres Palsatu ditemukan bahwa berdasarkan capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) selama satau tahun berada pada kisaran 80-86 dengan kategori baik. Hal yang sama juga berlaku bagi penilaian terhadap Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3), dimana rata-rata DP3 Guru SD Inpres Palsatu berada pada kategori baik pula dengan nilai antara 82-86,40. Melihat pada data empiriktersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SD pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak berada dalam kategori baik, namun pada kenyataannya menunjukkan hal yang berbeda.

Berbagai persoalan yang ditemukan dalam penilaian terhadap kinerja guru pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak adalah; 1) guru belum mampu merencanakan proses belajar mengajar (PBM); 2) guru kurang mampu dalam

menguasai bahan/materi pelajaran; 3) guru belum mampu dalam menggunakan media pembelajaran dalam menunjang PBM; 4) metode/teknik pembelajaran yang bersifat tradisional dan tidak diiringi dengan kemajuan teknologi; 5) guru belum memiliki kompetensi professional yang mendukung tugas pokoknya,

Berdasarkan fakta lapangan, kajian teoritis dan kajian empirik yang telah dikemukakan di atas, maka identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Masih rendahnya kinerja guru pada KKG Gugus 04 di Kecamatan Alak.
2. Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak belum mampu memberikan kontribusi maksimal.
3. Belum terciptanya budaya sekolah yang kondusif (aman dan nyaman) sebagai tempat dilakukannya kegiatan belajar dan mengajar.
4. Rendahnya tingkat pendidikan guru dan rendahnya tingkat frekuensi pelatihan yang diikuti oleh guru pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak dalam meningkatkan kinerjanya.
5. Rendahnya motivasi guru dalam mengembangkan kualitas SDM yang dimilikinya.

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan data, fakta dan fenomena lapangan yang dilakukan melalui observasi yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan pendidikan pelatihan serta motivasi kerja pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang?

2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang?
3. Apakah budaya sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang?
4. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang?
6. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang?
7. Apakah budaya sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang?
8. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang?
9. Apakah motivasi kerja memediasi secara signifikan pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang?
10. Apakah motivasi kerja memediasi secara signifikan pengaruh antara budaya sekolah terhadap kinerja guru pada Kelompok Kerja Guru Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang?
11. Apakah motivasi kerja memediasi secara signifikan pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada Kelompok Kerja Guru Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang?



### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui budaya sekolah berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang.
4. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang.
5. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang.
6. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi kerja gurupada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang.
7. Untuk mengetahui budaya sekolah berpengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi kerja pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang.

8. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan berpengaruh langsung secara signifikan terhadap motivasi kerja pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang.
9. Untuk mengetahui motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang.
10. Untuk mengetahui motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh antara budaya sekolah terhadap kinerja guru pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang.
11. Untuk mengetahui motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru pada KKG Gugus 04 Kecamatan Alak Kota Kupang.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengayaan pengetahuan dan kajian empiris mengenai hubungan antara variabel yakni; kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan kinerja guru dalam ilmu-ilmu perilaku organisasi dan Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjutan.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan acuan dalam pengambilan kebijakan bagi pengembangan sumber daya manusia khususnya guru-guru pada Kelompok Kerja Guru (KKG) Gugus 04, Kecamatan Alak Kota Kupang dalam rangka meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan oleh pihak sekolah khususnya setiap kepala sekolah pada Gugus 04 Kecamatan Alak sebagai dasar dalam perumusan kebijakan pengembangan program dan peningkatan kinerja guru secara menyeluruh.