

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guru merupakan komponen penting dalam sistem pendidikan yang harus mendapatkan perhatian sama halnya seperti kurikulum, fasilitas pendidikan, dan lainnya. Guru juga merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tinggi atau rendahnya mutu pendidikan karena mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, guru harus mendapatkan perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi di dunia pendidikan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting sebagai penentu keberhasilan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran organisasi [1]. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsa, karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, dan pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan yang ingin maju, harus memperhatikan guru dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang berkualitas.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperhatikannya dari prestasi belajar peserta didik [2]. Kinerja guru tersebut meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan sosok yang sering berinteraksi dengan siswa saat proses pembelajaran berlangsung. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan, diketahui bahwa kinerja guru di SMP Negeri 4 Sibolga mengalami perubahan signifikan karena adanya pandemi Covid-19. Apabila sebelumnya guru bisa bekerja

dengan nyaman dan aman dengan pembelajaran tatap muka secara total, berbeda halnya dengan pembelajaran masa pandemi Covid-19. Guru diwajibkan untuk bisa mengubah cara mengajar menyesuaikan dengan sistem pembelajaran yang baru yaitu pembelajaran daring dan pembelajaran tatap muka (PTM) secara terbatas. Kegiatan pembelajaran daring dan PTM terbatas menuntut guru untuk lebih efektif dan efisien dalam menyampaikan materi kepada keseluruhan siswa karena waktu pembelajaran yang lebih singkat dan siswa yang dibagi menjadi dua rombongan belajar setiap harinya. Kemudian guru juga wajib memperhatikan protokol kesehatan (prokes) dalam kegiatan belajar-mengajar yaitu dengan menjaga jarak dan memakai masker. Jangan sampai terjadi penyebaran Covid-19 di lingkungan sekolah karena guru tidak mengikuti protokol kesehatan dalam kegiatan belajar-mengajar. Selain dituntut untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi tersebut, guru juga harus diberikan dorongan sehingga kinerjanya tetap maksimal dan tujuan organisasi tetap tercapai meskipun harus bekerja pada situasi-situasi unik seperti pandemi Covid-19. Untuk itu, institusi sekolah harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan disiplin kerja guru.

Gaya kepemimpinan selalu menjadi daya tarik tersendiri sebab berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan dengan kualitas kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu [3]. Kepala sekolah mengemban tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi materi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Seperti memberikan arahan kepada guru dan siswa melalui upacara bendera ataupun rapat sekolah. Namun berbeda kondisi dengan adanya pandemi Covid-19, banyak sekolah yang menerapkan kegiatan pembelajaran daring dan pembelajaran tatap muka (PTM) terbatas. Termasuk SMP Negeri 4 Sibolga yang juga melakukan transisi sistem pembelajaran tersebut. Sukses atau tidaknya kegiatan pembelajaran daring dan PTM terbatas tersebut, salah satunya dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam manajemen setiap komponen sekolah.

Perubahan sistem belajar tersebut mengharuskan kepala sekolah untuk mampu mengubah peraturan sekolah sesuai dengan kondisi dan keadaan terbaru. Apabila sebelumnya kepala sekolah menetapkan pembelajaran tatap muka secara total, ternyata kemudian mengalami perubahan menjadi pembelajaran daring dan kemudian bertransisi lagi menjadi pembelajaran tatap muka (PTM) terbatas. Berdasarkan kondisi pandemi tersebut maka gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan situasional. Gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan dalam hal meliputi tugas tertentu. Gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan situasi yang ada [2]. Manajemen situasi dan kepemimpinan dalam menentukan apa saja hal yang akan dilakukan akan sangat penting agar organisasi mampu berjalan mencapai tujuan serta mewujudkan visi dan misinya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru [4]. Sedangkan pada penelitian lainnya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [5].

Melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik, guru juga memerlukan motivasi kerja yang tepat agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi kerja merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan [4]. Sekolah perlu memperhatikan motivasi kerja guru, baik eksternal maupun internal. Dengan semangat kerja tinggi, otomatis produktivitas kerja juga akan meningkat. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan, diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja guru pada saat pandemi Covid-19, yaitu ketika diberlakukannya pembelajaran daring dan pembelajaran tatap muka (PTM) secara terbatas. Hal itu terjadi karena kegiatan pembelajaran masih dilakukan secara terbatas, yaitu dengan waktu belajar yang lebih singkat dan dengan jumlah siswa yang lebih sedikit pula. Guru merasa kurang leluasa dalam menyampaikan materi agar mampu dipahami oleh semua siswa, alhasil guru lebih memilih untuk memberikan tugas-tugas dan pekerjaan rumah untuk dikerjakan siswa agar dapat menghemat waktu pembelajaran dan diharapkan siswa bisa belajar secara mandiri apabila materi-materi tersebut belum dipahami dan belum sempat dibahas. Selain itu, kegiatan pembelajaran

juga dianggap kurang kolaboratif dan aktif karena diwajibkan untuk mematuhi protokol kesehatan, seperti menjaga jarak dan memakai masker. Hal itu membuat guru lebih cepat bosan dan lebih kaku dalam menyampaikan materi kepada siswa, apalagi guru-guru yang umurnya sudah relatif tua akan jauh lebih cepat letih karena tidak memperoleh semangat kerja seperti yang ada pada kegiatan pembelajaran normal, yaitu bisa berinteraksi dan berdiskusi lebih dekat/intens dengan siswa-siswi yang diajar. Beberapa keterbatasan tersebut membuat guru kurang antusias dalam mengajar serta kurang puas dengan keberhasilan penyampaian materi pelajaran kepada keseluruhan siswa.

Sejauh ini, upaya yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan motivasi guru yaitu dengan diberikannya motivasi ekstrinsik berupa tunjangan sertifikasi guru kepada para guru yang sudah S-1 dan sudah sertifikasi, kemudian ada tambahan penghasilan guru non-sertifikasi yaitu untuk guru yang sudah S-1 namun belum sertifikasi, serta ada juga diberikan Tunjangan Pendapatan Pegawai (TPP) bagi semua guru, baik yang sudah sertifikasi maupun yang belum sertifikasi. Pemberian motivasi yang tepat akan membuat guru senantiasa terdorong atau semangat untuk bekerja secara maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru [6]. Sedangkan pada penelitian lainnya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [7].

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi khususnya lembaga Pendidikan untuk menghasilkan kinerja yang optimal, yaitu tenaga pendidik atau guru memerlukan disiplin kerja yang tepat. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak [8]. Disiplin kerja sering terabaikan di kalangan guru, hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: datang terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Hal ini juga dijumpai oleh peneliti di SMP Negeri 4 Sibolga. Meskipun dalam banyak aspek mayoritas guru sudah tergolong disiplin, seperti menyerahkan RPP (rencana pelaksanaan pembelajaran) dengan tepat waktu, datang dan pulang sekolah sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan, serta berpakaian rapi, sopan, dan memakai pakaian dinas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Namun masih ada beberapa guru yang mengabaikan disiplin kerja, seperti pada saat pemberlakuan pembelajaran tatap muka (PTM) terbatas, ada beberapa guru yang lalai dan terlambat masuk ke kelas untuk memulai kegiatan belajar-mengajar sesuai dengan jadwal yang sudah ada. Kemudian dalam hal mengajar di kelas, beberapa guru lebih sering hanya memberikan tugas dan pekerjaan rumah serta kurang memaparkan materi pelajaran kepada siswa. Hal tersebut tentu akan membuat siswa sulit dalam memahami materi dan akan berdampak juga terhadap tingkat kinerja guru dan keberhasilan tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan sekolah, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja guru sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru [9]. Sedangkan pada penelitian lainnya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru [10].

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 4 Sibolga”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Sibolga?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Sibolga?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Sibolga?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Sibolga?

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Guru
2. Variabel Bebas (X) : Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3)
3. Objek Penelitian : Guru SMP Negeri 4 Sibolga
4. Periode Pengamatan : Tahun 2021

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Sibolga.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Sibolga.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Sibolga.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan disiplin kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Sibolga.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi kembali gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam organisasi serta sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja yang diharapkan organisasi dan memberi masukan serta referensi bagi pimpinan SMP Negeri 4 Sibolga dalam merumuskan strategi atau keputusan yang tepat sebagai upaya meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sibolga.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Helda Rina, Rendy Rinaldy Saputra, dan Romi Darmanto pada tahun 2020 yang berjudul: Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap

Kinerja Guru (Studi kasus pada SD Negeri 1 Way Empulu Ulu Liwa Lampung Barat) [7]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Dari segi variabel penelitian, penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel bebas disiplin kerja. Alasan penulis menambahkan variabel disiplin kerja karena melihat pada situasi pandemi Covid-19, tingkat kedisiplinan kerja guru mengalami penurunan. Diberlakukannya pembelajaran tatap muka (PTM) terbatas, membuat guru lalai dengan tanggung jawabnya untuk tetap menyampaikan materi secara maksimal. Hal tersebut tentu dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru. Disiplin kerja merupakan suatu keperluan untuk menaati peraturan baik bentuk tulisan maupun tidak [8]. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan sekolah.
2. Dari objek penelitian, penelitian terdahulu objeknya pada Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Way Empulu Ulu Liwa, Lampung Barat sedangkan penelitian ini dilakukan pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Sibolga.
3. Periode pengamatan terdahulu pada tahun 2020, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL