

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Guru berperan penting dalam menyampaikan ilmu yang dimiliki kepada murid-muridnya. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang tanggung jawab utama pendidik seperti guru dan dosen adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sejak jenjang pendidikan formal paling awal hingga jenjang sekolah dasar dan menengah (Hasibuan & Munasib, 2020). Guru merupakan sumber daya yang dibutuhkan sekolah untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Oleh karena itu, diperlukan kinerja guru yang optimal. Hal ini karena makin baik kinerja guru maka makin efektif tujuan akan tercapai (Fiannisa et al., 2024).

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Fiannisa dkk. (2024), kinerja diartikan sebagai hasil akhir dari usaha seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Istilah "kinerja" mengacu pada tindakan nyata yang dilakukan oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan lembaga (Hasibuan & Munasib, 2020). Sekolah membutuhkan guru yang memiliki kinerja yang baik. Tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah dapat dilihat dari kinerja guru. Oleh karena itu, guru harus bekerja dengan efektif agar dapat memperoleh hasil yang optimal agar dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan sekolah (Fiannisa et al., 2024).

SMK YPE Sumpiuh merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan swasta yang beralamatkan di Jalan Raya Timur Sumpiuh Kabupaten Banyumas. SMK YPE Sumpiuh atau masyarakat sering menyebutnya dengan SMEA YPE Sumpiuh menjadi sekolah menengah kejurusan berbasis bisnis dan manajemen satu-satunya di Kecamatan Sumpiuh. Namun, permasalahan yang terjadi saat ini yaitu masih kurang optimalnya kinerja guru-guru di SMK YPE Sumpiuh.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, melalui wawancara dengan Waka Kurikulum dan beberapa guru SMK YPE Sumpiuh diperoleh informasi bahwa kinerja guru SMK YPE Sumpiuh masih tergolong rendah.

Tabel I-1
Penilaian Kinerja Guru SMK YPE Sumpiuh

No.	Indikator	Nilai Tahun 2021/2022	Nilai Tahun 2022/2023
A. Kompetensi Pedagogik			
1.	Menyusun rencana pembelajaran sesuai dengan kurikulum	4	3
2.	Menyusun modul ajar yang komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan siswa	3	3
3.	Menerapkan metode pembelajaran yang sesuai	3	2
4.	Mengelola kelas dengan baik	3	3
5.	Menggunakan media pembelajaran yang efektif	2	2
6.	Menyusun alat evaluasi yang valid dan reliabel	3	2
7.	Melakukan evaluasi secara berkala	3	3
8.	Menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan	2	2
Kompetensi Profesional			
9.	Menguasai materi pelajaran dengan baik	4	3
10.	Mampu menjelaskan materi dengan jelas	3	3
11.	Mampu menjawab pertanyaan siswa dengan tepat	3	3
12.	Mengikuti pelatihan/kursus untuk pengembangan profesional	4	3
13.	Mengikuti seminar/workshop pendidikan	4	4
14.	Melakukan penelitian sederhana	2	2

No.	Indikator	Nilai Tahun 2021/2022	Nilai Tahun 2022/2023
Kompetensi Sosial			
15.	Menjalin hubungan baik dengan siswa	4	3
16.	Memahami kebutuhan dan karakteristik siswa	2	2
17.	Memberikan bimbingan dan konseling kepada siswa	4	3
18.	Berkolaborasi dengan sesama guru	3	3
19.	Aktif dalam kegiatan sekolah	2	2
20.	Menghargai pendapat rekan kerja	2	2
Kompetensi Kepribadian			
21.	Datang tepat waktu	2	2
22.	Mematuhi peraturan sekolah	3	3
23.	Menjadi teladan bagi siswa dalam sikap dan perilaku	3	3
24.	Menjunjung tinggi kode etik guru	3	3
25.	Bertindak adil dan bijaksana	3	3
26.	Memperlihatkan kejujuran dalam tindakan dan ucapan	3	3
Total Nilai		77	70
Konversi Penilaian Guru (Total nilai : keseluruhan nilai x 100)		74	67

Keterangan: Skala Nilai (1-4)

Sumber: SMK YPE Sumpiuh

Tabel I-1 diketahui bahwa total nilai kinerja guru pada tahun 2021/2022 sejumlah 77 dan mengalami penurunan menjadi 70 pada tahun 2022/2023. Penilaian guru pada tahun 2021/2022 sejumlah 74 juga mengalami penurunan menjadi 67 pada tahun 2022/2023. Berdasarkan penilaian hasil kinerja guru memperlihatkan yaitu total nilai dan nilai konversi penilaian guru SMK YPE Sumpiuh masih jauh dari angka 100. Oleh karena itu, kinerja guru SMK YPE Sumpiuh masih perlu ditingkatkan karena masih belum optimal.

Berdasarkan data yang terkumpul, para pengajar di SMK YPE Sumpiuh kurang memiliki motivasi yang tinggi sehingga berdampak pada kinerja mereka di kelas. Semangat kerja di tempat kerja mempengaruhi kinerja para pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, para guru harus memiliki motivasi yang tinggi. Tingkat supervisi

yang diberikan oleh kepala sekolah merupakan aspek lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Program supervisi kepala sekolah belum berjalan secara maksimal. Hal ini menunjukkan perlunya supervisi kepala sekolah dan peran motivasi intrinsik di tempat kerja dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja guru. Berdasarkan pemikiran tersebut, kinerja guru diartikan sebagai tindakan dan hasil yang dicapai oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya sebagai pendidik yang memiliki kewenangan untuk membimbing anak didiknya mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Doko et al., 2022).

Pemberian insentif kerja kepada guru merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerjanya. Dorongan intrinsik (atau "internal") seseorang maupun yang berasal dari luar (atau "eksternal") merupakan contoh motivasi (Mahfud, 2020). Motivasi kerja memegang peranan penting dalam kehidupan seorang guru, yang mengemban tugas penting untuk membimbing, mengajar, dan menjelaskan konsep kepada peserta didiknya. Jika seorang guru tidak memiliki dorongan intrinsik, ia akan kesulitan untuk memenuhi perannya sebagai pembimbing, pengajar, dan pembelajar bagi murid-muridnya. Demikian pula menurut Minawati et al. (2023), tingkat kecintaan guru terhadap profesinya berkorelasi langsung dengan tingkat motivasi kerjanya. Menurut Yusuf dan Kamaruddin (2023), kinerja guru berkorelasi langsung dengan tingkat motivasinya.

Haryono et al. (2020), Lahagu dan Hidayat (2023), Yusuf dan Kamaruddin (2023), dan Zubaidah et al. (2021) termasuk di antara penelitian

yang menemukan yaitu kinerja guru meningkat ketika mereka lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Dampak motivasi intrinsik kepada efektivitas guru di kelas telah menjadi subjek temuan yang beragam dalam penelitian sebelumnya (Rohim & Umam, 2020; Wijaya, 2021).

Supervisi kepala sekolah berpotensi untuk meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan kualitas pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi (Doko et al., 2022). Supervisi akademik merupakan salah satu metode yang digunakan kepala sekolah untuk mengawasi guru dan memastikan mereka bekerja dengan baik. Guru dapat memperoleh manfaat dari supervisi akademik dari kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja mereka jika digunakan secara konsisten. Menurut Minawati dkk. (2023), efektivitas guru berkorelasi langsung dengan jenis supervisi yang mereka dapatkan dari kepala sekolah.

Penelitian sebelumnya telah memperlihatkan yaitu ketika kepala sekolah terlibat aktif dalam pengembangan profesional guru, prestasi siswa meningkat (Minawati et al., 2023; Raimah & Kamaruddin, 2022; Sherly et al., 2021; Viani et al., 2022). Penelitian lainnya menemukan hasil yang bertolak belakang bahwa supervisi kepala sekolah tidak berdampak kepada kinerja guru (Hazli & Saputra, 2019).

Argumen di atas memperlihatkan yaitu instruktur di SMK YPE Sumpiuh tidak berkinerja secara maksimal karena mereka tidak cukup termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dan tidak diawasi secara ketat oleh kepala sekolah. Masih kurangnya penelitian tentang unsur-unsur yang memengaruhi kinerja guru dalam penelitian sebelumnya, jadi akan menarik

untuk menelitinya kembali. Pada penelitian ini menambahkan variabel disiplin kerja sebagai variabel mediasi karena masih jarang diteliti dan telah terbukti memberikan pengaruhnya secara tidak langsung (Fiannisa et al., 2024; Iku et al., 2022; Novianti et al., 2021; Pasulu et al., 2023). Seharusnya ada temuan penelitian yang konsisten dari penggunaan faktor-faktor mediasi ini; khususnya, variabel disiplin kerja seharusnya memediasi pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja instruktur SMK YPE Sumpiuh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendukung judul tesis, yaitu **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi di SMK YPE Sumpiuh”**.

1.2. Rumusan Masalah

Pernyataan masalah untuk penelitian ini didasarkan pada isu-isu yang telah disebutkan sebelumnya dan meliputi:

1. Apakah motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja guru SMK YPE Sumpiuh?
2. Apakah supervisi kepala sekolah berdampak positif terhadap kinerja guru SMK YPE Sumpiuh?
3. Apakah disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja guru SMK YPE Sumpiuh?
4. Apakah motivasi kerja berdampak positif terhadap disiplin kerja guru SMK YPE Sumpiuh?

5. Apakah supervisi kepala sekolah berdampak positif terhadap disiplin kerja guru SMK YPE Sumpiuh?
6. Apakah disiplin kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK YPE Sumpiuh?
7. Apakah disiplin kerja dapat memediasi pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK YPE Sumpiuh?

1.3. Batasan Masalah

Pada penelitian ini dibuat beberapa batasan agar penelitian lebih fokus dan terarah. Adapun batasan masalah penelitian ini terdiri dari:

1. Penelitian ini dilakukan pada guru SMK YPE Sumpiuh.
2. Variabel yang diteliti dibatasi pada variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah, variabel disiplin kerja sebagai variabel mediasi, dan kinerja guru sebagai variabel tergantung.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berdampak positif kepada kinerja guru SMK YPE Sumpiuh.
2. Supervisi kepala sekolah berdampak positif kepada kinerja guru SMK YPE Sumpiuh.
3. Disiplin kerja berdampak positif kepada kinerja guru SMK YPE Sumpiuh.
4. Motivasi kerja berdampak positif kepada disiplin kerja guru SMK YPE Sumpiuh.
5. Supervisi kepala sekolah berdampak positif kepada disiplin kerja guru SMK YPE Sumpiuh.

6. Disiplin kerja dapat berperan memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK YPE Sumpiuh.
7. Disiplin kerja dapat berperan memediasi pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK YPE Sumpiuh?

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi dalam menambah wawasan teori yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dimediasi oleh disiplin kerja sehingga dapat diadaptasi pada penelitian mendatang dengan tema yang serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana informasi dan komunikasi untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan meningkatkan kemampuan secara profesional dan sebagai wadah pengaplikasian ilmu yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan Program Magister Manajemen di Universitas Putra Bangsa.

b. Bagi SMK YPE Sumpiuh

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kemampuan guru untuk dapat berkontribusi penuh

terhadap kemajuan sekolah dan mampu membantu sekolah dalam pembinaan dan pengembangan serta memotivasi guru untuk mengevaluasi kinerja guru serta meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah.

c. Bagi Universitas/Akademisi

Temuan penelitian ini harus menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya tentang pengaruh supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan karyawan lainnya.