

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pendidikan di Indonesia mengalami berbagai perkembangan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui kebijakan dan program-program seperti Kurikulum Merdeka dan berbagai inisiatif untuk mengurangi ketimpangan pendidikan antara daerah. Namun, tantangan tetap ada, terutama di daerah-daerah dengan kondisi geografis dan sosial-ekonomi yang lebih sulit. Salah satu provinsi yang menghadapi tantangan tersebut adalah Nusa Tenggara Timur (NTT). Terletak di bagian timur Indonesia, NTT dikenal dengan karakteristik daerahnya yang beragam, termasuk kepulauan dan pedesaan yang sulit dijangkau.

Peran guru dalam konteks ini sangat krusial. Kualitas pengajaran dan kemampuan guru dalam mengelola kelas serta menyampaikan materi dengan efektif menjadi faktor penentu dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di NTT. Dengan kondisi yang ada, penting untuk memahami bagaimana kinerja guru mempengaruhi hasil belajar siswa dan bagaimana faktor-faktor eksternal seperti dukungan manajerial dan gaya kepemimpinan kepala sekolah turut berperan dalam hal ini.

Kinerja guru menjadi salah satu elemen kunci dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran secara efektif, mengelola kelas dengan baik,

serta berinteraksi positif dengan siswa. Namun, di SDN pada Gugus III Kota Kupang, ditemukan berbagai permasalahan terkait kinerja guru. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Kota Kupang (2023), sekitar 30% guru di gugus ini mengalami kesulitan dalam mencapai target pembelajaran, terutama dalam hal manajemen kelas dan penggunaan teknologi pendidikan. Hal ini mengindikasikan adanya gap antara kompetensi yang dimiliki guru dan kinerja yang diharapkan. Lebih lanjut, hasil evaluasi kinerja guru yang dilakukan oleh Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN S/M) NTT menunjukkan bahwa kinerja guru di Gugus III Kota Kupang masih di bawah rata-rata provinsi. Guru sering menghadapi kesulitan dalam menerapkan metode pembelajaran yang inovatif serta kurang optimal dalam menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran (BAN S/M, 2022).

Permasalahan kinerja ini dapat dihubungkan dengan faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah sering kali memengaruhi bagaimana guru bekerja dan beradaptasi terhadap tuntutan pendidikan modern. Di beberapa sekolah di Gugus III Kota Kupang, gaya kepemimpinan yang cenderung otokratis menjadi salah satu masalah yang dihadapi. Kepala sekolah lebih berfokus pada instruksi langsung tanpa memberikan ruang yang cukup bagi guru untuk berinovasi atau berkolaborasi dalam membuat keputusan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarsono (2018), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan otokratis dapat menekan kreativitas dan inisiatif guru, sehingga menurunkan semangat kerja mereka. Dalam konteks Gugus III, observasi menunjukkan bahwa sekitar 40% guru merasa kurang

mendapat dukungan dari kepala sekolah, baik dalam bentuk bimbingan maupun motivasi (Dinas Pendidikan Kota Kupang, 2023). Kepemimpinan yang tidak efektif ini menyebabkan guru kehilangan arah dan kurang antusias dalam menjalankan tugasnya.

Sebaliknya, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Penelitian oleh Hasbullah (2020) menemukan bahwa kepala sekolah yang menggunakan pendekatan transformasional mampu mendorong guru untuk lebih berinovasi dalam pengajaran dan meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Sayangnya, gaya kepemimpinan transformasional belum banyak diterapkan di SDN Gugus III Kota Kupang. Kepala sekolah cenderung lebih berfokus pada administrasi dan pelaksanaan program secara teknis daripada pengembangan kapasitas guru. Hal ini menunjukkan adanya gap antara teori dan praktik kepemimpinan di lapangan, di mana belum banyak penelitian yang secara spesifik mengeksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah di Gugus III Kota Kupang dengan kinerja guru.

Kemampuan manajerial kepala sekolah juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang baik akan mampu mengelola sumber daya sekolah, menyusun strategi yang efektif, serta menyelesaikan konflik internal dengan bijak. Di Gugus III, kemampuan manajerial kepala sekolah masih menjadi tantangan yang signifikan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Rahmawati (2020), ditemukan bahwa sekitar 35% kepala sekolah di Kota Kupang masih memiliki keterbatasan dalam hal

pengelolaan sumber daya manusia dan finansial. Hal ini menyebabkan ketidakpastian dalam pengalokasian anggaran pendidikan dan penyediaan sarana belajar yang memadai bagi guru dan siswa. Beberapa sekolah juga melaporkan adanya penurunan kinerja guru akibat dari kurangnya dukungan administratif dan kebijakan yang jelas dari kepala sekolah (Rahmawati, 2020).

Penelitian sebelumnya oleh Susanti (2019) juga menyebutkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah yang rendah dapat berdampak negatif pada motivasi kerja guru. Dalam konteks Gugus III, masalah manajerial ini tercermin dari keterbatasan kepala sekolah dalam merencanakan program pelatihan bagi guru. Menurut data dari Dinas Pendidikan Kota Kupang, hanya sekitar 20% guru yang mendapatkan pelatihan peningkatan kompetensi selama tahun ajaran 2022-2023 (Dinas Pendidikan Kota Kupang, 2023). Hal ini menimbulkan masalah dalam peningkatan kinerja guru, karena tanpa pelatihan yang memadai, guru tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi pendidikan dan metode pembelajaran baru.

Motivasi kerja guru juga menjadi variabel yang penting dalam menentukan kinerja mereka. Motivasi kerja yang rendah dapat mengakibatkan turunnya produktivitas dan kualitas pengajaran. Berdasarkan hasil survei internal yang dilakukan di SDN Gugus III Kota Kupang, sekitar 45% guru merasa kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya (Dinas Pendidikan Kota Kupang, 2023). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja ini antara lain kurangnya dukungan dari kepala sekolah, ketidakjelasan dalam pembagian tugas, serta minimnya insentif yang diberikan. Penelitian oleh Astuti (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel intervening antara gaya kepemimpinan dan kinerja

guru. Guru yang merasa dihargai dan didukung oleh kepemimpinan sekolah akan menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Namun, dalam konteks Gugus III Kota Kupang, masalah motivasi kerja ini masih belum ditangani secara efektif.

Motivasi kerja yang rendah juga dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung. Misalnya, fasilitas belajar yang kurang memadai, beban kerja yang tidak seimbang, serta komunikasi yang buruk antara manajemen sekolah dan guru. Hasil penelitian oleh Putri (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat guru dalam mengajar, yang pada akhirnya berdampak pada hasil belajar siswa. Di Gugus III, beberapa sekolah melaporkan adanya masalah dalam hal distribusi fasilitas pendidikan, seperti kurangnya alat bantu mengajar dan minimnya teknologi yang mendukung pembelajaran digital. Masalah ini menjadi salah satu penyebab turunnya motivasi kerja guru di daerah tersebut.

Dari berbagai permasalahan di lapangan, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SDN Gugus III Kota Kupang dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan manajerial, dan motivasi kerja. Namun, belum banyak penelitian yang secara komprehensif mengkaji hubungan antara ketiga variabel ini dalam konteks lokal. Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Hasbullah (2020) dan Sudarsono (2018) umumnya berfokus pada satu variabel saja atau dilakukan di daerah lain yang memiliki karakteristik berbeda. Hal ini menimbulkan gap penelitian yang perlu dijawab melalui penelitian ini, di mana tujuan utama adalah untuk menganalisis pengaruh

gaya kepemimpinan dan kemampuan manajerial terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Riset sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Sudarsono (2018) dan Hasbullah (2020), telah mengungkapkan pentingnya gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja guru. Namun, riset-riset tersebut lebih banyak dilakukan di daerah perkotaan yang lebih maju dan belum mencakup wilayah seperti Kota Kupang, yang memiliki konteks sosial dan budaya berbeda. Hal ini menimbulkan gap penelitian terkait bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di SDN pada Gugus III Kota Kupang berpengaruh terhadap kinerja guru di daerah tersebut.

Penelitian oleh Rahmawati (2020) dan Susanti (2019) telah menyoroti pentingnya kemampuan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, riset-riset ini masih jarang membahas konteks sekolah dasar di daerah seperti Kota Kupang, di mana tantangan manajerial seperti keterbatasan fasilitas dan dukungan kebijakan lebih menonjol. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengisi gap tersebut dengan fokus pada kemampuan manajerial kepala sekolah di SDN pada Gugus III Kota Kupang.

Astuti (2021) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja guru. Namun, studi ini belum banyak menjangkau wilayah terpencil atau kurang berkembang seperti Gugus III Kota Kupang, di mana masalah motivasi kerja sering kali lebih kompleks karena faktor-faktor lingkungan kerja yang lebih menantang. Gap ini perlu diisi dengan penelitian yang lebih mendalam terkait bagaimana

motivasi kerja dapat berfungsi sebagai variabel intervening dalam konteks lokal tersebut.

Berdasarkan hasil kajian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru serta faktor-faktor yang mempengaruhinya melalui penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SDN Gugus III Kota Kupang.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana persepsi responden tentang gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, motivasi kerja, dan Kinerja Guru di SDN Gugus III Kota Kupang ?
2. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN Gugus III Kota Kupang?
3. Apakah kemampuan manajerial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SDN Gugus III Kota Kupang?
4. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN Gugus III Kota Kupang ?
5. Apakah gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN Gugus III Kota Kupang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Persepsi responden tentang gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, motivasi kerja, dan kinerja guru di SDN Gugus III Kota Kupang.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja guru di SDN Gugus III Kota Kupang.
3. Pengaruh kemampuan manajerial secara parsial terhadap Kinerja Guru di SDN Gugus III Kota Kupang.
4. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru di SDN Gugus III Kota Kupang.
5. Pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SDN Gugus III Kota Kupang.

1.4. Manfaat

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini terletak pada sumbangsuhnya dalam pengembangan teori atau konsep yang mendasari kajian ini. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur di bidang pendidikan dan manajemen sekolah dengan menjelaskan interaksi antara supervisi akademik, kompetensi guru, dan efektivitas kerja guru. Selain itu, penelitian ini diharapkan juga dapat membantu dalam merancang strategi untuk meningkatkan efektivitas

kerja guru melalui pengembangan supervisi akademik dan peningkatan kompetensi guru, dengan memanfaatkan teknologi digital sebagai platform pendukung.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini merujuk pada aplikasi langsung yang dapat diterapkan dalam pembuatan kebijakan, penyelesaian masalah, dan praktik terkait lainnya. Secara praktis, penelitian ini memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Pengembangan Program Pelatihan Guru

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam pengembangan program pelatihan guru. Kepala sekolah dapat menyusun program yang fokus pada peningkatan kompetensi yang berpengaruh langsung pada kinerja guru.

2. Perbaikan Kebijakan Sekolah Dasar Negeri di Gugus

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan untuk penyempurnaan kebijakan sekolah terkait kinerja guru. Kepala sekolah dan pembuat kebijakan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk merancang kebijakan yang lebih efektif.