

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan mempunyai peran yang signifikan dan strategis dalam proses pembentukan generasi penerus bangsa. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah dan lembaga terkait untuk meningkatkan dan mengembangkan pendidikan melalui perbaikan manajemen dalam sistem pendidikan nasional. Upaya tersebut telah disahkan melalui berbagai peraturan perundang-undangan sebagai salah satu sarana pelaksanaan reformasi pendidikan. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas pokok mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan formal, vokasi, dan informal bagi generasi muda. Menurut (Lubis, 2020), guru adalah tenaga profesional, asisten, atau pegawai yang memerlukan pengetahuan khusus dalam rangka melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru adalah kemampuan dan kapasitas untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pengajaran, penilaian, dan pengembangan keterampilan secara efektif dan efisien. Sebagaimana yang dikemukakan (Rohman, 2020), kemampuan akademik dan pedagogik guru sangat memengaruhi kinerjanya. Kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan. (Muspawi, 2021), juga berpendapat bahwa strategi peningkatan produktivitas

guru mencakup berbagai aspek, termasuk pengembangan profesional yang berkelanjutan dan perlindungan lingkungan kontekstual sekolah. Memahami peran guru sebagai fasilitator pembelajaran sangat penting untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Kinerja Guru Yayasan Nurul Iskandar

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Perencanaan guru dalam proses kegiatan pembelajaran					
1	Guru membuat rencana pembelajaran sebelum mengajar	8	80%	2	20%
2	Rencana pembelajaran guru sesuai dengan kebutuhan siswa	5	50%	5	50%
Pelaksanaan kegiatan pembelajaran					
1	Guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah dibuat	7	70%	3	30%
2	Guru menggunakan metode yang menarik saat mengajar	4	40%	6	60%
Evaluasi atau penilaian pembelajaran					
1	Guru memberikan penilaian sesuai dengan hasil belajar siswa	9	90%	1	10%
2	Guru menggunakan berbagai cara untuk menilai pemahaman siswa	3	30%	7	70%

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 10 guru mengenai variabel kinerja, terdapat beberapa fenomena masalah yang signifikan dalam proses pembelajaran. Dalam aspek perencanaan guru, meskipun mayoritas (80%) telah membuat rencana pembelajaran, setengah dari mereka (50%) mengakui bahwa rencana tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan siswa. Fenomena ini mengindikasikan bahwa perencanaan yang dibuat mungkin masih bersifat umum atau belum cukup adaptif terhadap karakteristik dan gaya belajar siswa yang beragam. Jika perencanaan tidak relevan, proses pembelajaran berisiko menjadi kurang efektif dan tidak menyentuh potensi

siswa secara maksimal. Selanjutnya, pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran, meskipun sebagian besar guru (70%) melaksanakan pembelajaran sesuai rencana, fenomena krusial muncul pada penggunaan metode mengajar. Mayoritas guru (60%) menyatakan tidak selalu menggunakan metode yang menarik saat mengajar, menunjukkan kecenderungan pada metode yang monoton atau kurang bervariasi. Hal ini mungkin disebabkan oleh keterbatasan kreativitas guru, kurangnya akses ke pelatihan metode inovatif, atau tekanan kurikulum yang mengutamakan penyelesaian materi. Dampaknya, siswa bisa menjadi kurang antusias, cepat bosan, dan proses pembelajaran kurang interaktif, sehingga pemahaman materi menjadi kurang optimal. Adapun dalam indikator evaluasi/penilaian pembelajaran, meskipun sebagian besar guru (90%) telah memberikan penilaian sesuai hasil belajar, fenomena masalah yang paling signifikan adalah bahwa mayoritas guru (70%) mengakui tidak menggunakan berbagai cara untuk menilai pemahaman siswa. Ini mengindikasikan bahwa guru cenderung terpaku pada satu atau dua jenis penilaian saja, kurang memanfaatkan metode alternatif seperti observasi, proyek, portofolio, atau penilaian kinerja. Penyebabnya bisa jadi karena kendala waktu, kurangnya pemahaman tentang beragam teknik penilaian, atau tuntutan administrasi. Fenomena ini berpotensi menyebabkan penilaian menjadi kurang komprehensif dalam mengukur seluruh aspek pemahaman dan kompetensi siswa, serta tidak mampu mengakomodasi gaya belajar yang berbeda. Akibatnya, hasil penilaian mungkin tidak merepresentasikan

kemampuan siswa secara utuh, sehingga menyulitkan identifikasi area kekuatan dan kelemahan siswa secara akurat untuk perbaikan pembelajaran.

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Pendekatan kepemimpinan kolaboratif dan terbuka terhadap inovasi sangatlah efektif. Kepala sekolah yang menerapkan pendekatan ini berpotensi untuk membangun lingkungan yang relevan bagi guru, menyediakan ruang untuk bertukar ide, dan meningkatkan kreativitas dalam pengembangan metode pengajaran. Kolaborasi antara pemimpin dan guru, serta dengan rekan guru itu sendiri, memfasilitasi pembentukan saling pengertian dan peningkatan komitmen terhadap mutu pendidikan (Dakabesi & Wicaksono, 2022).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam lingkungan pendidikan. (Siregar et al., 2023), mengungkapkan bahwa konflik antara guru dan pemimpin, meskipun dalam sistem yang telah diatur secara formal, berdampak negatif terhadap kinerja guru. (Mariatie et al., 2021), menambahkan bahwa lemahnya kepemimpinan dalam aspek pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, dan tanggung jawab turut menurunkan semangat kerja guru yang menjadi mediator penting terhadap kinerja. Sementara itu, (Hidayah et al., 2022), menyoroti kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam perencanaan dan koordinasi sebagai faktor penurunan kinerja guru. Ketiganya menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif, yang menjadi dasar penting bagi penelitian ini dalam memahami hubungan antara kepemimpinan dan kinerja guru.

Motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Motivasi yang kuat akan mendorong guru untuk aktif dalam proses pembelajaran dan memberikan pendidikan yang terbaik bagi siswa. Guru diharapkan dapat membantu siswa dalam mengembangkan keterampilan dasar dan karakternya, motivasi merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan dedikasi dan komitmen guru terhadap tujuan siswanya (Berliana et al., 2024).

(Sudadi et al., 2023) mengungkapkan bahwa rendahnya motivasi disebabkan oleh kurangnya dukungan pimpinan dan lingkungan kerja yang tidak kondusif. (Yusvenda et al., 2023), menambahkan bahwa kurangnya apresiasi serta kompensasi yang tidak memadai, khususnya bagi Guru Tidak Tetap (GTT), turut menurunkan motivasi dan kinerja. (Sahari et al., 2023), menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar seperti rasa aman dan kesejahteraan fisiologis dalam menjaga motivasi kerja guru. (Rofifah et al., 2021), juga menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan pemanfaatan sistem dan teknologi, sehingga berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru.

Elemen penting lainnya yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan manajerial yang bertujuan untuk mendorong kepatuhan karyawan terhadap persyaratan atau peraturan tertentu. Dalam pencapaian tujuan, disiplin pendidik

menjadi tolok ukur keberhasilan lembaga pendidikan; oleh karena itu, kepala sekolah harus memberikan contoh perilaku terpuji, menunjukkan disiplin, integritas, keadilan, dan menyelaraskan kata-kata dengan tindakan. Teladan pemimpin yang terpuji akan menumbuhkan disiplin guru yang efektif. Guru yang disiplin akan mampu mengelola waktu dan sumber daya secara lebih efektif, serta menjaga konsistensi dalam penerapan metode pengajaran yang sejalan dengan tujuan kurikulum (Efendi et al., 2023).

(Nurmalawati et al., 2023) mengungkapkan bahwa ketidaktepatan waktu masuk kelas berdampak pada berkurangnya waktu belajar siswa dan menurunkan efektivitas kinerja guru. (Putri et al., 2024), menambahkan bahwa rendahnya kesadaran terhadap peraturan serta lemahnya motivasi menyebabkan pengawasan tidak berjalan optimal, sehingga turut menghambat profesionalisme guru. Berbeda dari dua studi tersebut, (Safwandi & Konadi, 2023), menyoroti peran kepemimpinan yang lemah dalam membimbing guru sebagai akar persoalan rendahnya disiplin kerja.

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Guru Yayasan Nurul Iskandar

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Kepemimpinan					
1	Pimpinan memperlakukan semua guru secara adil tanpa membedakan-bedakan.	4	40%	6	60%
2	Pimpinan menghormati pendapat yang berbeda dari pendapatnya.	3	30%	7	70%
3	Pimpinan memberikan arahan yang membantu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.	5	50%	5	50%
Motivasi Kerja					
1	Sekolah memberikan peluang bagi guru untuk belajar dan berkembang.	6	60%	4	40%
2	Hasil kerja guru diakui oleh pimpinan sekolah.	2	20%	8	80%

3	Guru merasa tertantang untuk terus meningkatkan kualitas mengajar.	7	70%	3	30%
Disiplin Kerja					
1	Guru selalu datang tepat waktu.	6	60%	4	40%
2	Guru selalu menyelesaikan tugas mengajar dengan baik.	8	80%	2	20%
3	Sekolah memberikan sanksi yang jelas bagi guru yang melanggar aturan.	4	40%	6	60%

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 10 guru, dapat disimpulkan adanya beberapa fenomena masalah yang signifikan dalam dimensi kepemimpinan di lingkungan sekolah. Mayoritas guru (60%) secara eksplisit menyatakan bahwa pimpinan belum memperlakukan semua guru secara adil, mengindikasikan adanya potensi bias atau ketidaktransparanan dalam kebijakan dan perlakuan. Lebih lanjut, fenomena yang lebih dominan adalah ketidaknyamanan guru dalam menyampaikan ide atau kritik, terbukti dari 70% guru yang merasa pimpinan tidak menghormati pendapat yang berbeda dari pendapatnya sendiri. Meskipun ada sebagian guru (50%) yang merasakan manfaat dari arahan pimpinan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, dua poin sebelumnya menunjukkan adanya celah serius dalam gaya kepemimpinan yang dapat menghambat terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan partisipatif. Masalah ini berakar pada kemungkinan kepemimpinan yang kurang demokratis atau kurang terbuka terhadap masukan, yang pada gilirannya dapat memicu perasaan tidak dihargai dan mengurangi inisiatif guru. dalam aspek motivasi kerja, hasil survei menyoroti isu kritis terkait pengakuan atas hasil kerja guru. Hanya 20% guru yang merasa hasil kerja mereka diakui oleh pimpinan sekolah, angka ini menjadi indikator utama rendahnya apresiasi formal maupun informal. Meskipun sebagian besar guru (60%) merasa

diberikan peluang untuk belajar dan berkembang, serta mayoritas (70%) merasa tertantang untuk meningkatkan kualitas mengajar, kurangnya pengakuan terhadap upaya dan capaian mereka menjadi faktor demotivasi yang sangat kuat. Fenomena ini menunjukkan bahwa, terlepas dari adanya kesempatan untuk pengembangan diri, ketiadaan sistem penghargaan atau validasi yang efektif dari pihak manajemen dapat mengikis semangat dan dedikasi guru. Hal ini dapat disebabkan oleh absennya mekanisme apresiasi yang terstruktur, atau fokus pimpinan yang lebih sering tertuju pada kekurangan daripada mengapresiasi keberhasilan. Pada disiplin kerja, meskipun terdapat tingkat kepatuhan yang relatif baik dalam penyelesaian tugas mengajar (80% guru menyelesaikannya dengan baik) dan ketepatan waktu datang (60% guru selalu tepat waktu), fenomena masalah yang mencolok adalah terkait penegakan sanksi. Sebanyak 60% guru merasa sekolah tidak memberikan sanksi yang jelas bagi guru yang melanggar aturan. Kondisi ini mengindikasikan adanya inkonsistensi atau keengganan dalam menegakkan konsekuensi terhadap pelanggaran disiplin. Alasannya bisa beragam, mulai dari kurangnya ketegasan pimpinan, tidak adanya prosedur disipliner yang transparan dan konsisten, hingga kekhawatiran akan timbulnya konflik. Fenomena ini berpotensi mengikis budaya disiplin yang kuat, menciptakan persepsi impunitas, dan pada akhirnya dapat menurunkan standar profesionalisme dan kinerja secara keseluruhan di lingkungan sekolah jika tidak segera ditangani. Berikut adalah data absensi guru selama bulan September – November 2024:

Tabel 1. 3
Data Absensi Guru
Yayasan Nurul Iskandar
Periode September 2024 – November 2024

No.	Bulan	Jumlah Guru	Absensi			Total Absensi Ketidak hadiran	Total Kehadiran Per Bulan	Persentasi Ketidakhadiran	Jumlah Hari Kerja
			Sakit	Izin	Alpha				
1	September	42	15	45	22	82	924	8.88%	22
2	Oktober	42	20	55	42	117	1092	10.71%	26
3	November	42	18	63	59	140	1008	13.89%	24
Jumlah			53	163	123	339	3024	11.21%	72

Sumber : Data Internal Yayasan Nurul Iskandar (2024)

Dalam Tabel 1.1 data absensi ketidakhadiran guru selama periode September 2024 - November 2024 tampak dalam tabel total peningkatan persentase ketidakhadiran menunjukkan indikasi dari masalah pada kedisiplinan dan motivasi kerja guru di yayasan Nurul Iskandar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. 4
Data Keterlambatan Kerja Guru
Yayasan Nurul Iskandar
Periode September 2024 – November 2024

no	Bulan	Jumlah Guru	Total Keterlambatan Kerja	Total Kehadiran Perbulan	Persentase Keterlambatan	Jumlah Hari Kerja
1	September	42	21	924	2.27%	22
2	Oktober	42	22	1092	2.02%	26
3	November	42	36	1008	3.57%	24
Jumlah			79	3024	2.61%	72

Sumber : Data Internal Yayasan Nurul Iskandar (2024)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa masih terdapat guru-guru di lingkungan Yayasan Nurul Iskandar yang belum sepenuhnya disiplin dalam hal ketepatan waktu kehadiran. Hal ini terlihat dari masih adanya guru yang terlambat masuk kerja setiap bulannya, dengan jumlah keterlambatan yang cenderung fluktuatif dan meningkat pada bulan November. Kondisi ini mencerminkan bahwa kedisiplinan waktu belum sepenuhnya diterapkan secara

konsisten oleh sebagian guru, yang tentunya dapat memengaruhi kinerja dan proses pembelajaran di sekolah.

Yayasan Nurul Iskandar berkomitmen pada pendidikan berbasis karakter dan menawarkan program unggulan seperti menghafal Al-Qur'an. Yayasan Nurul Iskandar sudah berdiri selama 12 tahun dengan mengelola tiga lembaga pendidikan di Kabupaten Bekasi, Yaitu sekolah TKIT Iskandar Muda, SDIT Iskandar Muda, dan SMPIT Iskandar Muda. Hampir seluruh tenaga pendidik di Yayasan Nurul Iskandar berstatus honorer.

Pemilihan lokasi ini didasarkan karena belum adanya fokus penelitian yang serupa di tempat ini. Populasi penelitian terdiri dari 42 guru yang aktif mengajar di yayasan ini, yang dipilih karena mereka memenuhi kriteria sebagai tenaga pendidik di yayasan Nurul Iskandar. Dengan mempertimbangkan ukuran populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sensus di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Pemilihan seluruh guru sebagai sampel bukan hanya karena kuantitasnya yang memadai, tetapi juga karena kualitas interaksi di antara mereka yang mencerminkan realita variabel yang dikaji. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Nurul Iskandar.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di Yayasan Nurul Iskandar?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Nurul Iskandar?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Nurul Iskandar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di Yayasan Nurul Iskandar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Nurul Iskandar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Nurul Iskandar

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian yang dikemukakan sebelumnya, maka manfaat yang penulis harapkan atas adanya penelitian ini antara lain:

1.4.1 Secara Teoritis

1. Bagi peneliti, sebagai bahan referensi, memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja dalam kaitannya dengan Kinerja Guru di suatu perusahaan.
2. Penelitian ini dapat menjadi sumber, literatur, dan sarana untuk

meningkatkan pemahaman mengenai Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja dalam kaitannya dengan Kinerja Guru di suatu organisasi.

3. Kemajuan Ilmu Manajemen dapat menjadi sumber untuk mengevaluasi Kinerja Guru.

1.4.2 Secara Praktis

1. Organisasi dapat menggunakan hal ini sebagai kriteria untuk meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sehingga menghasilkan hasil yang berkualitas.
2. Diharapkan hal ini akan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga memudahkan pengembangan organisasi.
3. Universitas diharapkan menyediakan materi untuk membantu peneliti yang terlibat dalam tema yang relevan dengan penelitian ini, yang dapat dimasukkan ke dalam bibliografi universitas sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk menyajikan gambaran menyeluruh terhadap penelitian yang dilakukan, penulisan ini menggunakan metodologi yang sistematis sesuai dengan Pedoman Teknis Penulisan Tugas Akhir yang ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, sebagaimana dirinci di bawah ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, dan struktur penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan kerangka teoritis yang mendasari skripsi ini, meliputi teori-teori yang digunakan dalam analisis penelitian ini, yang meliputi landasan teoritis, penelitian terdahulu, dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup desain penelitian, tahapan, model kontekstual, operasionalisasi variabel, parameter temporal dan spasial, metodologi pengambilan sampel, dan teknik pengolahan data.

BAB IV HASIL & PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan uraian mengenai subjek penelitian, temuan, dan penjelasan mendalam tentang banyak fenomena yang ditemui selama proses penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan sebagai temuan akhir penelitian ini, beserta rekomendasi yang menawarkan wawasan bagi subjek studi.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.