

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menyatakan guru memiliki empat kompetensi dasar, yaitu : (1) kompetensi pedagogik yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran, (2) kompetensi profesional yaitu kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam yang diperoleh melalui pendidikan profesi, (3) kompetensi sosial yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif, dan (4) kompetensi kepribadian yaitu kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik. Keempat kompetensi tersebut tentu diukur melalui kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

Pada objek penelitian ini ialah pada SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso. Sekolah Menengah Pertama (disingkat SMP) adalah jenjang pendidikan dasar pada pendidikan formal di Indonesia yang ditempuh setelah lulus sekolah dasar (atau sederajat). Sekolah menengah pertama ditempuh dalam waktu 3 tahun, mulai dari kelas 7 sampai kelas 9. Pada tahun ajaran 1994/1995 hingga 2003/2004, sekolah ini pernah disebut sekolah lanjutan tingkat pertama (SLTP). Murid kelas 9 diwajibkan mengikuti Ujian Sekolah (dahulu diwajibkan mengikuti Ujian Nasional (dahulu bernama Ebtanas) yang memengaruhi kelulusan siswa. Lulusan sekolah menengah

pertama dapat melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah atas atau sekolah menengah kejuruan (atau sederajat). Pelajar sekolah menengah pertama umumnya berusia 13-15 tahun. Di Indonesia, setiap warga negara berusia 7-15 tahun wajib mengikuti pendidikan dasar, yakni sekolah dasar (atau sederajat) 6 tahun dan sekolah menengah pertama (atau sederajat) 3 tahun.

Tujuan pendidikan nasional tersebut di atas meliputi domain sikap, pengetahuan, serta keterampilan. Melalui Tujuan pendidikan ini berupaya diwujudkan secara bertahap dan berjenjang, melalui sistem pendidikan nasional. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut diperlukan profil kualifikasi kemampuan lulusan yang dituangkan dalam standar kompetensi lulusan. Standar Kompetensi Lulusan (SKL) SMP merupakan kriteria kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik yang harus dipenuhi atau dicapai dari suatu satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar.

Kinerja guru merupakan aspek krusial dalam sistem pendidikan yang berkualitas. Menurut (Aguinis, 2019) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Mulyasa, 2019) kinerja guru yang efektif ditandai oleh kemampuan merancang pembelajaran yang inovatif, mengelola kelas dengan baik, dan melakukan evaluasi yang komprehensif. Sejalan dengan itu, (Supardi, 2020) menekankan pentingnya kompetensi profesional dan pedagogik guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Sementara itu, (Priansa, 2021) berpendapat bahwa kinerja guru yang optimal tercermin dari

kemampuan mereka dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran dan beradaptasi dengan perubahan kurikulum.

Berdasarkan penjelasan tentang tujuan pendidikan dan kinerja pada paragraf sebelumnya juga didukung data kondisi sekolah dan guru di SMP seluruh Kabupaten Bondowoso menunjukkan bahwa masih kurang optimal. Hal ini juga dilihat berdasarkan indikator pengukuran kinerja Lembaga Pendidikan, maka dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Kinerja SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso.

No	Indikator	Target	Realisasi		
			2020	2021	2022
1	Linier	100%	72%	93%	91%
2	Serdik	100%	53%	71%	72%
3	Aktif dalam KKG	100%	70%	80%	71%
4	Mengembangkan Media	100%	71%	76%	73%
5	Kepuasan administrasi pembelajaran	100%	78%	83%	88%
6	Menyusun Karya tulis (min 1/ tahun)	100%	35%	42%	30%
7	Hasil Uji Kompetensi Guru (min Baik)	100%	67%	72%	79%

Sumber : Dinas Pendidikan Kab. Bondowoso (2023).

Tabel 1.1 menunjukkan kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso dari tahun 2020 hingga 2022. Meskipun target 100% telah ditetapkan untuk semua indikator, realisasinya masih belum optimal. Beberapa indikator, seperti linieritas dan kepuasan administrasi pembelajaran, menunjukkan peningkatan yang mendekati target, tetapi belum mencapai hasil maksimal. Di sisi lain, sertifikasi pendidik dan keaktifan dalam KKG mengalami peningkatan bertahap, namun masih jauh dari target yang diharapkan. Indikator penyusunan karya tulis memiliki kinerja terendah, bahkan menurun di tahun 2022, mencerminkan rendahnya

produktivitas guru dalam karya ilmiah. Hasil uji kompetensi guru juga meningkat, namun belum mencapai target yang ditetapkan. Secara keseluruhan, data ini mengindikasikan bahwa peningkatan profesionalisme guru masih memerlukan perhatian lebih, terutama dalam hal sertifikasi, penyusunan karya tulis, dan kompetensi guru untuk mencapai kinerja yang optimal.

Sehingga dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan fenomena kinerja guru ialah kurang optimalnya kinerja guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan permasalahan yang didapat, maka peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan mutu kerja organisasi SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso, adapun factor-faktor tersebut ialah: gaya kepemimpinan, kompetensi SDM sarana dan prasarana terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Faktor kebijakan pemimpin dalam organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan capaian kinerja guru. (M. S. P. Hasibuan, 2019) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Sedangkan menurut (Hapsari & Riyanto, 2020) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, (Yerdelen dkk., 2023) menyoroti pentingnya dukungan pimpinan dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga mendorong

kinerja optimal guru, terutama dalam menghadapi tantangan pendidikan kontemporer.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Eliyana dkk., 2019; Mangkunegara & Huddin, 2016; Priyono dkk., 2018; Yang dkk., 2023) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian (Rivaldo & Ratnasari, 2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, akan tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Qomariah, 2021) menyatakan sebaliknya yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen. Penelitian (Sugiono dkk., 2021) gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Pusdatin.

Faktor yang tak kalah penting dalam memengaruhi kinerja adalah kompetensi sumber daya manusia. Menurut (Hidayat, 2021) guru dengan kompetensi pedagogik yang kuat mampu merancang pembelajaran yang efektif dan adaptif, yang secara langsung meningkatkan kinerja mereka di kelas. Sejalan dengan itu, (Susan, 2019) menekankan pentingnya kompetensi digital guru dalam era teknologi, yang memungkinkan mereka mengintegrasikan alat digital secara efektif untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Lebih lanjut, (Guerriero, 2021) berpendapat bahwa pengembangan kompetensi profesional berkelanjutan, termasuk kemampuan refleksi dan penelitian tindakan kelas, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Sementara itu, (Blömeke dkk., 2023) menyoroti pentingnya kompetensi sosial-emosional guru dalam membangun

hubungan positif dengan siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Studi tentang kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh kompetensi, perilaku dengan kepuasan sebagai variabel mediasi sudah pernah dilakukan oleh (Raffie dkk., 2018) dengan hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. (Praditya, 2020) kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja penerapan ISO 9001:2015 pada perusahaan manufaktur otomotif. Selanjutnya penelitian (Supiyanto, 2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; namun secara parsial kompetensi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Lutfiyah dkk., 2020) Hasil pengujian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sarana pendidikan merupakan segala sesuatu yang digunakan secara langsung sebagai alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Sarana dan prasarana pendidikan memiliki peran vital dalam mendukung dan meningkatkan kinerja guru. Menurut (Schneider, 2020) ketersediaan fasilitas fisik yang memadai dan teknologi pembelajaran yang up-to-date secara signifikan mempengaruhi efektivitas pengajaran dan motivasi guru. Sejalan dengan itu, (Muthomi & Mbugua, 2021)

mengungkapkan bahwa akses terhadap sumber daya pembelajaran yang berkualitas dan laboratorium yang *well-equipped* meningkatkan kemampuan guru dalam menyampaikan materi praktis dan eksperimental, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Lebih lanjut, (Barrett dkk., 2022) menekankan pentingnya desain ruang kelas yang ergonomis dan fleksibel dalam memfasilitasi berbagai metode pengajaran, yang memungkinkan guru untuk mengoptimalkan kinerja mereka.

Pendapat tersebut ditegaskan oleh beberapa bukti empiris berikut. Penelitian (Alfiyah dkk., 2023; M. Arif, 2021; Basith & Rahmawati, 2020; Bohari dkk., 2019; Marliya dkk., 2020) menyimpulkan bahwa sarana dan prasana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian (P. Arif, 2022) membuktikan bahwa prasarana berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. (Aula & Nugraha, 2020; Rachman dkk., 2022) juga menyatakan bahwa sarana dan prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Faktor perantara atau dalam hal ini disebut *intervening* memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Dimana peran *intervening* ini diharapkan mampu memberikan efek mediasi yang tinggi dari variabel pengukurnya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang mendukung kinerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja memiliki peran signifikan dalam mendorong kinerja karyawan dalam hal ini adalah guru SMP Negeri. Menurut (Robbins & Judge, 2019) karyawan yang puas dengan pekerjaannya

cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Collie dkk., 2020) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja guru berkorelasi positif dengan efektivitas kerja/kinerja guru. Lebih lanjut, (Skaalvik & Skaalvik, 2021) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan iklim sekolah yang positif berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Seperti hasil penelitian (Mamahit, 2013; Marshall, 2020; Paparang dkk., 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda hasil dengan bukti empiris (Iaffaldano & Muchinsky, 1985; Nabawi, 2020; Nath Gangai & Agrawal, 2015; Prabowo dkk., 2018; Sugiono dkk., 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan tidak selalu menjadi faktor pengukur utama kinerja.

Berdasarkan research gap dan permasalahan yang telah dipaparkan, penelitian ini menghadirkan kontribusi teoretis dan praktis yang unik dalam mengeksplorasi dinamika hubungan kompleks antara gaya kepemimpinan, kompetensi sumber daya manusia, dan sarana prasarana terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Perbedaan mendasar penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan variabel-variabel yang sebelumnya memiliki hasil inkonsisten dalam berbagai penelitian, sehingga mampu memberikan perspektif baru dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas serta didukung oleh teori dan empiris sejenis, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah supervisi kelas, kompetensi guru, dan motivasi kerja yang diasumsikan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi.

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso?
3. Apakah sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso?
5. Apakah kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso?
6. Apakah sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso?
8. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso?

9. Apakah kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso?
10. Apakah sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sarana dan prasarana terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso

8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso.
10. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian secara garis besar dibagi menjadi:

1. Manfaat Praktis.
 - a. Bagi SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengevaluasi bagaimana tingkat gaya kepemimpinan, kompetensi SDM sarana dan prasarana yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta berdampak terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso. Serta dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan oleh guru SMP Negeri di Kabupaten Bondowoso.
 - b. Bagi *stakeholder* hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

2. Manfaat Akademis.

- a. Bagi universitas penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai pelayanan publik yang terkait dengan pelayanan masyarakat, Sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk pelayanan publik).
- b. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris tentang variabel yang diteliti, sehingga dapat dikembangkan dengan menambah variabel yang berbeda seperti OCB, komitmen kerja, kepemimpinan dan lainnya dalam meningkatkan sumber daya manusia.

3. Manfaat Kebijakan.

- a. Optimalisasi pengembangan SDM pendidikan, pemerintah daerah Kabupaten Bondowoso dapat merancang program peningkatan kompetensi yang lebih efektif dan terarah bagi para guru SMP Negeri. Hal ini dapat mencakup pelatihan berkelanjutan, workshop, atau program sertifikasi yang sesuai dengan kebutuhan spesifik para guru di daerah tersebut.
- b. Perbaikan manajemen sekolah dan kepemimpinan, dengan memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru, pihak berwenang dapat mengimplementasikan

kebijakan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan di sekolah-sekolah. Ini bisa meliputi program pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah, evaluasi berkala terhadap gaya kepemimpinan, serta penerapan standar kepemimpinan yang mendukung peningkatan kinerja dan kepuasan kerja guru.

