

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia pendidikan di Indonesia harus ditunjang dengan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas serta memiliki peranan penting karena pencapaian tujuan akan ditentukan oleh sumber daya manusia. Peran guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi, tetapi juga mencakup pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Menurut (Sunyoto, 2015), Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi.

Sekolah sebagai institusi pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk karakter dan kompetensi peserta didik. Dalam konteks ini, guru berfungsi sebagai salah satu komponen utama dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Perubahan kurikulum yang cukup sering, seperti Kurikulum Merdeka, menjadi tantangan tersendiri bagi guru di Indonesia. Perubahan ini membutuhkan guru untuk beradaptasi dengan metode dan pendekatan pengajaran baru, sementara mereka mungkin tidak memiliki dukungan atau pelatihan yang memadai untuk memahami perubahan ini. Guru diharapkan untuk beradaptasi dengan tuntutan masyarakat yang terus berkembang, sehingga mereka perlu meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka dalam mengajar (Susanti, 2023).

Tugas Guru secara profesional menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2010 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Sementara itu,

Permendisbudristek No 26 Tahun 2022 Pasal 1 Tentang Pendidikan Guru Penggerak bertujuan untuk menghasilkan profil Guru Penggerak dan Pasal 2 Profil Guru Penggerak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Guru yang memiliki kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, menilai, dan merefleksikan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik saat ini dan di masa depan dengan berbasis data, berkolaborasi dengan orang tua, rekan sejawat, dan komunitas untuk mengembangkan visi, misi, dan program satuan pendidikan, mengembangkan kompetensi secara mandiri dan berkelanjutan berdasarkan hasil refleksi terhadap praktik pembelajaran dan menumbuhkembangkan ekosistem pembelajar melalui olah rasa, olah karsa, olah raga, dan olah pikir bersama dengan rekan sejawat dan komunitas secara sukarela. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja mengajar guru. Fenomena sertifikasi guru merupakan langkah global yang diadopsi oleh Indonesia untuk meningkatkan profesionalisme dan standar kompetensi guru. Sertifikasi menjadi bagian penting dalam mengukur kualitas pengajaran, tetapi pelaksanaannya menghadapi tantangan administrasi dan kesiapan di lapangan.

Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Daerah Muhammadiyah (DIKDASMEN) Banyumas, yang beralamat di Jl. Gerilya Barat. No.322, Tanjung, Kecamatan Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53144, Indonesia. DIKDASMEN sebagai pusat pendidikan, kaderisasi, dakwah dan pelayanan yang merupakan komponen pembantu pimpinan dalam Persyarikatan. Muhammadiyah memiliki tugas

pelaksana kegiatan pokok atau kegiatan teknis, secara umum tugas dan fungsi majelis DIKDASMEN dari tingkat pusat sampai dengan tingkat cabang yaitu sebagai penyelenggara amal usaha, salah satu amal usaha yang dikelola adalah dibidang pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) yaitu Bapak Asep Saeful Anwar pada hari 2 Desember 2024 beliau mengatakan bahwa terdapat 22 SMP Muhammadiyah dan 5 MTS Muhammadiyah di Purwokerto. Ada beberapa fenomena yang terjadi, salah satunya adalah keterbatasan sumber daya manusia yang kurang memadai untuk mengelola dan mengajar di sekolah tersebut. Jika tidak ada sumber daya manusia yang memadai, maka dapat terjadi keterbatasan dalam pengolaan dan pengajaran di sekolah. Situasi sekolah SMP Muhammadiyah di wilayah Kabupaten Banyumas yang memiliki jumlah siswa yang beragam ada yang sedikit dan ada yang banyak.

Menurut Widodo dan Hendro (2021), menjelaskan bahwa lembaga pendidikan Muhammadiyah telah mengalami Perkembangan dengan pesat, baik tingkat dasar dan menengah bahkan Perguruan tinggi tersebar di seluruh tanah air. Hal demikian dibuktikan oleh kiprah Muhammadiyah dalam bidang pendidikan telah menjadi salah satu pilar utama dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Indonesia. Sejak didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan pada tahun 1912, Muhammadiyah telah berkomitmen untuk mengembangkan pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada aspek akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan nilai-nilai keagamaan. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan Muhammadiyah telah mengalami

Perkembangan yang signifikan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang berkontribusi terhadap kemajuan bangsa Indonesia (Muktaruddin dkk., 2023). Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung yakni kinerja guru yang profesional, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai (Rozana, 2021).

Pengelolaan manajemen yang baik di sekolah-sekolah Muhammadiyah berperan penting dalam mendukung kinerja guru. Di Banyumas, beberapa sekolah yang memiliki manajemen yang solid cenderung mampu memfasilitasi pengembangan kinerja guru melalui bimbingan, supervisi, dan evaluasi yang terstruktur. Namun, sekolah yang kekurangan manajemen yang efektif mungkin menghadapi masalah dalam pemenuhan standar kinerja guru. Data ini diperoleh berdasarkan informasi dari Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen), Bapak Asep Saeful Anwar, yang menekankan pentingnya manajemen yang baik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lingkungan Muhammadiyah. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur komitmen yang tinggi pada tugasnya, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMP Muhammadiyah di kabupaten Banyumas adalah disiplin kerja

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan. Menurut (Agussalim & Mappatompo, 2019) disiplin kerja merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku di organisasi. Berdasarkan

wawancara dengan ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas umumnya memiliki aturan disiplin yang diintegrasikan dengan nilai-nilai keislaman. Namun, masih ada beberapa yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka sebagai guru. Standar disiplin ini diharapkan dapat memotivasi guru untuk menjadi teladan bagi siswa dalam hal kedisiplinan. Namun, efektivitas aturan disiplin bergantung pada konsistensi penerapannya oleh pihak sekolah. Jika aturan ini tidak diterapkan dengan konsisten, maka disiplin guru bisa saja menurun.

Berdasarkan hasil penelitian (Daheri dkk., 2023); (Rosmawati dkk., 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian (Putri dkk., 2023); (Albuni, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut (Latham & Ernst, 2006) motivasi kerja didefinisikan sebagai proses psikologis yang dihasilkan dari interaksi timbal balik antara individu dengan lingkungan. Sedangkan menurut (Satria dkk., 2023) motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur.

Berdasarkan wawancara dengan staff Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas umumnya memiliki motivasi kerja yang tinggi, baik bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Namun ada beberapa kasus ketika guru tidak merasa dihargai atau tidak memiliki insentif yang cukup maka dapat menurunkan motivasi mereka dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Safrida dkk., 2023); (Motivation dkk., 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian (Saputra dkk., 2019); menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pengendali mutu dan figur sentral di sekolah yang dipimpinnya harus senantiasa berupaya melakukan penerapan kepemimpinan yang demokratis, memberdayakan, memotivasi, memberi reward, punishment, situasional, yang seimbang dan terus menerus agar kinerja guru makin baik dalam melaksanakan tugasnya (Hidayat & Kusmanto, 2016) .

Berdasarkan wawancara dengan ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas umumnya memiliki kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif sehingga berkomunikasi secara terbuka dengan guru. Namun, masih ada beberapa kepala sekolah yang cenderung bersikap otoriter atau tidak mendengarkan masukan guru sehingga dapat menyebabkan ketidakpuasan dan ketidakmampuan guru dalam berkembang.

Hasil Penelitian (Trigueros dkk., 2020); (Agustin dkk., 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan hasil penelitian (Maheshwari, 2021); (Supovitz & Comstock, 2023) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi. Menurut (Reddy, 2020) Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan

sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi, menyeimbangkan hubungan kerja-karyawan dengan memberikan manfaat moneter dan nonmoneter.

Berdasarkan wawancara dengan ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas umumnya memiliki kompensasi yang diberikan baik berupa gaji yang sesuai standar, tunjangan atau fasilitas lainnya. Namun masih ada beberapa sekolah yang memberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja.

Hasil Penelitian (Arifin, 2024); (Erlianti dkk., 2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan hasil penelitian (Jia, 2024) menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kelima yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah etos bersama dari sekelompok individu yang memandu pencapaian tujuan bersama (Panda & Haynes, 2020). Dalam konteks pendidikan, fenomena yang terjadi berkaitan dengan budaya organisasi di sekolah sering kali dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan interaksi antar guru. Kepala sekolah yang menerapkan budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi guru, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja siswa. Sebaliknya, jika budaya organisasi di sekolah tidak mendukung, hal ini dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja guru dan berdampak negatif pada proses pembelajaran.

Berdasarkan wawancara dengan ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas umumnya memiliki budaya yang mendukung dalam kerja sama, komunikasi yang baik. Namun, masih ada beberapa yang memiliki budaya yang tidak mendukung untuk kerjasama dan tidak mendukung pengembangan profesional guru.

Hasil Penelitian Wibowo (2018); Hendri (2021) menyatakan bahwa budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan hasil penelitian Sari (2020); Putri (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan ulasan latar belakang masalah yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah Di Kabupaten Banyumas Tahun 2024”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibuat maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Tingkat kedisiplinan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas?
3. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas?

4. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dibuat maka tujuan penelitian pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah referensi ilmiah serta memperkaya ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Perusahaan mengenai kedisiplinan, motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah untuk memperbaiki Motivasi guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

2. Bagi Guru

Sebagai bahan masukan bagi guru agar dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat menambah wawasan serta keterampilan pembelajaran yang dapat digunakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sarana evaluasi untuk mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan untuk pelaksanaan suatu program kerja mulai dari merencanakan, melaksanakan, mengawasi atau mengendalikan serta menyelaraskan semua sumber daya pendidikan, khususnya dapat

meningkatkan motivasi guru. Selain itu penelitian ini sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen