

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah suatu usaha yang dilakukan manusia untuk menumbuhkan kembangkan potensi yang ada dalam dirinya sesuai dengan nilai dan budaya yang ada dalam masyarakat. Pendidikan dianggap sebagai alternative yang bersifat preventif karena pendidikan membangun generasi baru bangsa yang lebih baik. Upaya pembentukan karakter yang baik sangat penting bagi setiap peserta didik karena peserta didik adalah generasi muda penerus dan pembentuk masa depan bangsa. Merekalah yang akan mengambil alih kepemimpinan, mengelola pemerintahan, membangun ekonomi, dan menghadapi berbagai tantangan bangsa di masa depan. Kepemilikan karakter yang baik akan membantu generasi muda mengambil keputusan yang tepat, bertindak secara jujur, dan mampu memberikan kontribusi positif dalam membangun Negara. Kepemilikan karakter yang baik juga memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan sosial, membekali kemampuannya dalam membangun hubungan yang sehat dengan sesama, dan meningkatkan kualitas kesehatan fisik dan psikologis.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pendidikan secara keseluruhan dan usaha pendidikan dalam mencapai tujuannya. pengelolaan sumber daya manusia

yang baik yang di maksud adalah keberhasilan manajemen untuk mensinergikan persepsi dan cara pandang guru dengan tujuan pendidikan.

Kesuksesan seorang pendidik pada aktivitas pembelajaran ditetapkan melalui kinerja guru selaku pengajar. Bila kinerja guru baik, tentu hasil pembelajaran pun akan sama baiknya. Dengan begitu, turut pula akan berumbas secara bermakna bagi kualitas lulusan yang lembaga pendidikan hasilkan. Kinerja guru berperan krusial untuk memperoleh tujuan belajar mengajar maksimal. Kinerja ialah hasil yang seseorang peroleh melalui suatu pekerjaan atau suatu profesi tertentu (Kartini et al., 2023).

Kinerja pun kerap dikenal sebagai prestasi kerja atau pencapaian kerja secara jumlah maupun mutu yang seseorang capai selama menjalankan pertanggungjawaban yang diserahkan selama kurun waktu tertentu. Kinerja ialah representasi capaian penyelenggaraan aktivitas atau program demi menerapkan target maupun tujuan organisasi.

Ada bermacam faktor yang berimbas kepada kinerja guru, seperti umumnya capaian kerja guru terpengaruh dua faktor: internal (kepuasan kerja dari guru maupun komitmen guru) maupun eksternal (kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, keselamatan maupun budaya sekolah), (Amanatun, 2024).

Faktor lainnya yang turut memberi pengaruh bagi kinerja ialah lingkungan sekolah. Bahwa lingkungan sekolah ialah daya yang mengarahkan semangat

yang terdapat di dalam atau luar diri seseorang yang berwujud penghargaan. Sebenarnya, ada bermacam riset yang sudah terlaksana guna menemukan keterkaitan antara lingkungan sekolah dengan kinerja guru.

Sementara itu kinerja guru di nilai kurang maksimal,hal tersebut di tandai oleh menurunnya hasil kerja yang di capai dari sebagian guru khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah di tentukan oleh sekolah.

Penilaian pencapaian sasaran kerja guru terhadap kinerja guru dapat digunakan oleh lembaga pendidikan sebagai sarana untuk memperoleh informasi dan meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Koto XI Tarusan. penilaian pencapaian sasaran kerja kinerja guru tersebut dijadikan kepala sekolah sebagai komponen evaluasi kerja untuk meningkatkan kinerja gurunya. Berdasarkan data yang di peroleh pada table 1.1 penilaian pencapaian sasaran kerja guru pada tahun 2021-2023.

Tabel 1.1
Penilaian Pencapain Sasaran Kerja
Guru SMAN 1 Koto XI Tarusan

No	Tahun	Jumlah kinerja guru	Rata-rata nilai capaian kinerja guru	Sebutan
1	2021	54	88,63%	Baik
2	2022	54	73,85%	Kurang
3	2023	54	88,67%	Baik

Sumber : SMAN I XI Koto Tarusan

Pada tabel 1.1 diatas dapat di lihat bahwa penilaian capaian kinerja guru SMA N 1 XI Koto Tarusan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir belum mencapai target yang di harapkan, pada tahun 2021 dari jumlah total kinerja guru sebanyak 54 orang. nilai pencapain kerja guru (rata-rata) 88,63%. Pada tahun 2020 nilai Pencapain kerja guru menurun mencapai 73,85 % dan untuk tahun 2023 mengalami kenaikan kembali mencapai 88,67%. dari tabel diatas dapat di simpulkan bahwa terjadinya penurunan pada tahun 2022. jika hal ini dibiarkan akan berdampak terhadap kualiatas lembaga.

Kinerja guru selain dipengaruhi oleh kemampuan guru yang tertuang dalam kompetensi guru juga dipengaruhi faktor lain diantaranya faktor kepemimpinan kepala sekolah. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah perlu di dukung kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, sekolah perlu berkembang maju dari tahun ke tahun, karena itu, hubungan baik antar guru, suasana kerja yang kondusif, penataan fisik sekolah perlu dibina agar sekolah menjadi lingkungan pendidikan yang dapat menumbuhkan kreativitas, disiplin, semangat belajar peserta didik, dalam kerangka inilah kepala sekolah perlu memiliki pengetahuan kepemimpinan, perencanaan, dan pandangan yang luas tentang sekolah dan pendidikan (Bunyamin, 2020).

Kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran disekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalankan

peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan, administrator pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Sebagai seorang motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat memberikan motivasi kepada seluruh guru dalam upaya melaksanakan tugas dan fungsinya, hal ini dapat dilakukan dengan cara pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan serta penghargaan yang efektif dan perlu mengoptimalkan kinerja guru yang ada di SMAN 1 Koto XI Tarusan (Agustina et al., 2020).

Budaya sekolah adalah satu konsep yang meliputi norma, nilai, dan sikap yang digunakan serta diterima oleh semua ahli persekitaran sekolah (Kering & Kessio, 2023). Budaya sekolah yang positif memberi kesan besar terhadap suasana kerja, motivasi, dan sumbangan guru dalam proses pembelajaran.

Menurut (Latifatus, 2023) budaya sekolah yang kondusif mencipta persekitaran di mana nilai-nilai positif dipertahankan, saling menghormati ditekankan, dan kerjasama digalakkan. Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan guru, menanamkan rasa memiliki institusi dan memupuk kerjasama rapat di kalangan semua ahli komuniti sekolah (Panagopoulos et al., 2023).

Budaya sekolah yang baik juga menginspirasi guru untuk menyumbang secara aktif kepada usaha-usaha yang bertujuan untuk

meningkatkan standar pendidikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya sekolah tersebut berdampak baik. Namun pada kenyataan budaya sekolah yang ada di SMAN 1 Koto XI Tarusan belum sesuai harapan masih banyak yang menunjukkan bahwa sikap siswa tersebut menyimpang dari ketentuan dan aturan yang ada.

Selain guru lingkungan sekolah juga mempunyai pengaruh serta peran penting bagi siswa/siswa SMAN 1 XI Koto Tarusan. Karena lingkungan sekolah adalah tempat mereka dalam melakukan pembelajaran. Lingkungan sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang sangat dekat dengan aktivitas siswa di lihat dari fasilitas siswa yang tercukupi, suasana lingkungan sekolah yang nyaman, cara mengajar yang menyenangkan (Sanuhung et al., 2022).

Lingkungan belajar siswa khususnya lingkungan sekolah berperan penting dalam proses belajar siswa. Lingkungan sekolah yang diciptakan dengan baik akan memperoleh dampak yang baik pula. Suatu sekolah yang kurang memperhatikan tata tertib, guru tidak kompeten, peralatan yang kurang lengkap, kondisi gedung yang kurang memenuhi syarat, dan kurikulum yang kurang baik, akibatnya siswa akan tidak sungguh sungguh dalam belajar atau mengalami kesulitan dalam belajar (Wati & Muhsin, 2020).

Salah satu faktor yang mampu mengatasi kesulitan belajar dan mampu meningkatkan minat belajar yakni lingkungan sekolah (Hanifah, 2021). Peserta didik, guru dan staf administrasi merupakan bagian dari lingkungan

sekolah termasuk gedung sekolah maupun sarana dan prasarana di sekolah. Peserta didik akan melakukan interaksi dengan warga sekolah di lingkungan sekolah (Alfariji, 2020).

Untuk bisa belajar dengan baik maka di butuhkan lingkungan sekolah yang kondusif, “Lingkungan sekolah yang menumbuhkan hasil belajar siswa yang baik adalah lingkungan yang semua komponen yang terkait dengan lingkungan sekolah dikatakan baik,” kata (Agus, 2020) dalam (Sihaloho & Sihombing, 2023).

Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan sekolah terus menjadi tidak kondusif untuk belajar, maka hasil yang dicapai anak akan semakin rendah. Oleh karena itu, suasana sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil yang dapat diharapkan dari siswa. maka dari siswa/siswi SMAN 1 Koto XI Tarusan kurang nya mendapatkan lingkungan yang kondusif serta output belajar yang kurang nyaman.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DENGAN LINGKUNGAN SEKOLAH SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMAN 1 KOTO XI TARUSAN”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Belum Optimal
2. Proses Peningkatan Kinerja Guru Yang Menurun

3. Kurangnya Kesadaran Guru Dengan Tujuan Penerapan Budaya Sekolah
4. Kurang Efektifitasnya Budaya Sekolah Dalam Kehidupan Sehari-Hari
5. Kurangnya Tanggung Jawab Terhadap Peraturan Yang Ada Di Sekolah
6. Perkembangan Lingkungan Sekolah Yang Kurang Maksimal
7. Kurangnya Kesadaran Akan Pentingnya Budaya Sekolah Bagi Siswa
8. Lingkungan Sekolah Yang Kurang Kondusif
9. Output Belajar Yang Kurang Maksimal
10. Perlunya Peningkatan Hubungan Antara Guru Dengan Kepala Sekolah
dan Hubungan Antar Warga Lingkungan Sekolah

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini berfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan lingkungan sekolah sebagai variabel intervening serta sebagai terikatnya yaitu Kinerja Guru Di SMAN 1 Koto XI Tarusan

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Terhadap Lingkungan Sekolah Di SMAN 1 Koto XI Tarusan?
2. Apakah Budaya Sekolah Berpengaruh Terhadap Lingkungan Sekolah Di SMAN 1 XI Koto Tarusan?
3. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 XI Koto Tarusan?

4. Apakah Budaya Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Koto XI Tarusan?
5. Apakah Lingkungan Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Di SMAN.1 Koto XI Tarusan?
6. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah Memediasi Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sebagai Di SMAN 1 Koto XI Tarusan?
7. Apakah Budaya Sekolah Memediasi Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Koto XI Tarusan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis Dan Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Lingkungan Sekolah Pada Sekolah SMAN 1 Koto XI Tarusan.
2. Untuk Menganalisis Dan Mengetahui Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Lingkungan Sekolah Pada SMAN 1 Koto XI Tarusan.
3. Untuk Menganalisis Dan Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Pada SMAN 1 Koto XI Tarusan.
4. Untuk Menganalisis Dan Mengetahui Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah SMAN 1 Koto XI Tarusan.
5. Untuk Menganalisis Dan Mengetahui Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah SMAN 1 Koto XI Tarusan.

6. Untuk Menganalisis Dan Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Lingkungan Sekolah Dengan Lingkungan Sekolah Sebagai Variabel intervening pada Sekolah SMAN1 Koto XI Tarusan.
7. Untuk Menganalisis Dan Mengetahui Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Sekolah Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah SMAN 1 Koto XI Tarusan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan kinerja guru serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja guru