

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan hampir di semua aspek kehidupan manusia, sehingga berbagai permasalahan yang ada akan dapat dipecahkan jika mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Terjadinya berbagai perubahan dalam setiap kehidupan tersebut, disatu sisi sangat bermanfaat bagi kehidupan manusia, akan tetapi di sisi lain perubahan tersebut telah membawa manusia ke dalam persaingan global yang semakin ketat. Oleh karena itu agar dapat berperan dalam persaingan, sebagai bangsa kita harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Guru merupakan faktor penentu dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Mengingat pentingnya keterlibatan guru dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan, kinerja guru perlu dikembangkan secara terus menerus. Rendahnya kinerja guru tentu dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Oleh karena itu kinerja harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 pada BAB VII pasal 13 ayat 2, bahwa tugas utama kegiatan guru sebagai berikut: 1) menyusun kurikulum pembelajaran pada suatu pendidikan, 2) menyusun silabus pembelajaran, 3) menyusun rencana

pelaksanaan pembelajaran, 4) melaksanakan kegiatan pembelajaran, 5) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran, 6) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar, 7) menganalisis hasil penilaian pembelajaran, 8) melaksanakan pembelajaran perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi, 9) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil tingkat sekolah dan nasional, 10) membimbing guru pemula dalam bidang induksi, 11) membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler proses pembelajaran, 12) melaksanakan pengembangan diri, 13) melaksanakan publikasi ilmiah, dan 15) membuat karya inovatif.

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru. Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Pasal 10 UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dikemukakan bahwa; "Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional". Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, skill (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka

Kreditnya tanggal 1 Desember 2010, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Putri dan Imaniyati (2017:95) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru.

Kinerja guru merupakan hasil dari proses pembelajaran berupa *out put* atau prestasi siswa. Sebagai contoh untuk menilai kerja seorang guru, maka dapat dilaksanakan dari hasil kerjanya dalam proses belajar mengajar, membimbing peserta didik dan mentransfer kepada peserta didiknya. Hal ini berarti sudut pandang yang digunakan untuk mengukur kinerja tersebut lebih mengarah pada hasil-hasil kerja yang telah dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya.

Tinggi rendahnya mutu pendidikan terutama disebabkan oleh kualitas kinerja guru. Adapun fakta-fakta yang mempengaruhi kualitas kinerja guru diantaranya, guru belum maksimal dalam melaksanakan tugas, hal ini dapat terlihat dalam hasil ujian nasional, sarana dan prasarana masih minim, serta tidak memiliki progam kerja. Dalam hal ini pemerintah melakukan peningkatan kinerja guru dengan memberikan kemudahan peningkatan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, memberikan bantuan fisik diantaranya sarana dan prasarana, memberikan pelatihan seperti seminar, workshop, meningkatkan kesejahteraan seperti fungsional dan kenaikan pangkat.

Kinerja guru sangat berpengaruh terhadap kualitas proses pendidikan siswa yang berdampak pada hasil pembelajaran siswa, untuk mencapai pembelajaran yang optimal sekolah diharapkan dapat memotivasi guru agar kinerja guru lebih baik, sehingga dapat menghasilkan siswa yang berkualitas dan melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi atau dapat bekerja.

Detik.com dalam halaman beritanya pada tanggal 28 Mei 2019 memberitakan bahwa Bagian Penelitian dan Pengembangan (Litbang) Kemendikbud memaparkan hasil UNBK 2019 untuk jenjang SMP sederajat. Hasilnya, rata-rata SMP dan MTs di tingkat nasional masih memiliki nilai UNBK atau UNKP di bawah standar. Seluruh siswa SMP dan MTs yang mengikuti UNBK atau UNKP menunjukkan hasil nilai UN yang masih di bawah standar. Khusus SMP, rata-rata semua mata pelajaran UN masih berada di 52 poin, sedangkan standar kompetensi yang ditetapkan adalah 55. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja guru SMP masih perlu ditingkatkan.

Mengingat pentingnya kinerja guru di sekolah maka seorang guru berkewajiban menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, maka kinerja guru harus dibangun dengan profesional melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlakukan dalam menyelesaikan pekerjaan secara profesional. Kompetensi tersebut digunakan sebagai pemacu guru dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pendidik secara profesional guna mendukung tujuan pendidikan secara nyata yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. (UU NO. 20 TAHUN 2003: tentang Sistem Pendidikan Nasional, BAB 2 pasal 3).

Dari hasil observasi awal, penulis melihat beberapa permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut hingga menghasilkan sebuah perubahan ke arah yang lebih baik. Di antaranya, masih ada guru yang melanggar tata tertib sekolah dan kurang disiplin hadir di sekolah serta dalam perencanaan pembelajaran. Hal ini dibuktikan dengan masih ada guru yang datang ke kelas tidak tepat waktu, tidak membuat perencanaan pembelajaran sesuai kondisi siswa, dan meninggalkan sekolah sebelum jam kerja selesai. Berdasarkan hasil wawancara awal penulis dengan beberapa guru SMP di Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan didapatkan hasil bahwa faktor yang menjadi kendala bagi guru dalam mengajar siswa adalah; 1) Ada sebagian guru yang belum menyadari sepenuhnya tugas dan tanggung jawab yang diembannya sehingga kewajiannya sering terabaikan, 2) Guru belum siap ketika masuk kelas hal ini disebabkan dari guru sendiri, 3)

Sebagian guru belum melaksanakan persiapan pembelajaran dengan baik melalui pembuatan RPP yang representatif, 4) Metode yang digunakan dalam pembelajaran belum sepenuhnya memberikan rasa ingin tahu kepada siswa dan cenderung masih menggunakan cara-cara lama, sehingga menyebabkan siswa merasa jenuh, 5) Guru belum melakukan evaluasi pembelajaran dengan benar.

Hal yang lain menjadi kendala bagi guru adalah; 1) Guru belum menjadi insan yang literat sehingga sering dijumpai bahwa guru ketinggalan informasi terhadap sesuatu yang baru, 2) Guru kurang kreatif dalam melakukan pembelajaran, 3) Guru kurang menguasai teknologi informatika sehingga cara penyampaian materi membuat siswa kurang tertarik, 4) Guru sangat jarang melakukan analisis hasil pembelajaran sebagai bentuk umpan balik dari proses pembelajaran yang dilakukannya. Kebanyakan guru tidak melakukan kegiatan remedial dengan baik, artinya guru tidak mempersiapkan program remedial dalam perencanaan pembelajarannya. Dan yang menjadi permasalahan bagi guru adalah ketidakmampuan guru dalam melakukan pengembangan diri melalui proses Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang seyogyanya menjadi bagian integral bagi pengembangan diri sebagai insan yang profesional.

Jika kinerja guru rendah maka pembelajaran tidak terencana dengan akurat dan komprehensif, sehingga proses kegiatan belajar mengajar juga tidak akan efektif, akibatnya pengalaman belajar siswa tidak mencukupi untuk menguasai kompetensi dengan optimal sehingga berpotensi terhadap penurunan hasil belajar, yang pada gilirannya akan bermuara pada rendahnya kualitas lulusan. Sebaliknya, guru yang berkinerja tinggi akan berupaya membuat perencanaan pembelajaran

yang dinamis dan efektif, merancang kegiatan proses pembelajaran yang menarik, variatif dan membantu siswa dalam mencapai kompetensi yang ditargetkan. Kondisi ini mendukung siswa mencapai hasil belajar yang optimal dan secara keseluruhan akan menunjang peningkatan kualitas lulusan dan tercapainya tujuan pendidikan.

Survei awal melalui wawancara langsung dilakukan dengan 3 (tiga) kepala sekolah, 2 (dua) Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, dan 2 (dua) guru SMP Negeri di Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut didapat hasil bahwa kinerja guru SMP Negeri di Jakarta Selatan masih harus ditingkatkan dengan cara meningkatkan kompetensi gurunya dan kepala sekolah menindaklanjuti hasil supervisi akademik. Temuan awal tersebut menjadi indikator umum tentang kinerja guru. Dengan demikian hal ini menarik untuk dilakukan penelitian yang lebih mendalam. Untuk itu perlu dilakukan penelitian tentang kinerja guru SMP Negeri di Jakarta Selatan tersebut.

Indikasi masalah kinerja guru SMP Negeri di Jakarta Selatan tergambarkan pula dari hasil survei pendahuluan melalui penyebaran angket terhadap 30 orang guru SMP Negeri di Jakarta Selatan, pada Desember 2019, diperoleh informasi bahwa masih banyak guru yang bermasalah dalam hal membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, kurang memiliki kerjasama dan lemah dalam kegiatan evaluasi pembelajaran. Hal ini tercantum pada indikator data jawaban dari 10 pertanyaan yang diajukan kepada 30 orang guru SMP Negeri di Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil survey awal terkait dengan indikator kinerja guru (hasil terlampir) melalui pertanyaan maka dapat

disimpulkan sebagai berikut: 1) 46,67% guru belum berkualitas hasil kerjanya. 2) 45,00% guru belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. 3) 48,33% guru belum mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya. 4) 45,00% guru belum berprakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan. 5) 40,00% guru belum bekerjasama dengan pihak lain.

Beberapa indikator permasalahan di atas menjadi tolak ukur bahwa masih banyak guru yang bermasalah dalam hal kualitas pekerjaannya, pelaksanaan pembelajaran tidak jelas arah dan tujuannya. Para guru belum melaksanakan tugas pokok dan fungsi dengan baik sehingga berdampak pada kinerjanya. Informasi dari data awal ini merupakan penilaian guru atas beberapa tugas guru di sekolah, dengan demikian dapat menjadi indikasi dalam kinerja guru.

Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dapat dilakukan dengan peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor komunikasi interpersonal. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, melalui komunikasi manusia dapat saling mempengaruhi satu sama lain, komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru akan meningkatkan kinerja, ditambah dengan motivasi sebagai dorongan dari guru untuk menciptakan suasana belajar mengajar yang kondusif. Apabila guru mempunyai *skill* berkomunikasi maka kinerja guru juga akan meningkat. Karena dengan komunikasi yang baik dan efisien akan membentuk saling pengertian, menumbuhkan ukhuwah, terpeliharanya kasih sayang, saling menghargai dan saling menyebar perhatian. Karena itulah komunikasi yang baik akan mempengaruhi kinerja, suasana berkomunikasi yang nyaman, masalah, konflik dalam organisasi sekolah ataupun secara personal antar guru dapat

dikomunikasikan dan diselesaikan secara baik, sehingga segala persoalan dapat dipecahkan secara bersama-sama.

Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Bilamana seorang guru memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka sudah barang tentu guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab. Demikian pula sebaliknya seorang guru yang memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya, pastilah dia hanya menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas belaka. Untuk itu amatlah perlu kiranya dibentuk loyalitas guru yang tinggi terhadap pekerjaan, mengingat peran guru dalam lingkungan pendidikan dalam hal ini sekolah amatlah sentral.

Supervisi kepala sekolah dimana kedudukan kepala sekolah sebagai seorang pengelola pendidikan di sekolah merupakan figur sentral yang bertanggung jawab terhadap lancar tidaknya kegiatan pembelajaran dan proses pendidikan di sekolah. Diantara peranan tersebut yang mempunyai kedudukan dominan dalam pengelolaan sekolah agar sekolah dapat menjalankan fungsi utamanya, yaitu menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang bermutu dan fokus penelitian adalah peranan kepala sekolah sebagai supervisor.

Kepala sekolah sebagai seorang supervisor mempunyai tanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus melakukan supervise secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip dan teknik serta pendekatan yang tepat. Pembinaan-pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi guru dalam pendidikan. Tugas seorang supervisor adalah membantu, mendorong dan memberikan keyakinan kepada guru bahwa proses belajar mengajar dapat memberikan pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap dan keterampilan guru serta proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru tersebut harus dibantu secara profesional sehingga guru dapat berkembang dalam pekerjaannya yaitu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar.

Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu untuk meningkatkan kompetensi para guru dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga diharapkan dapat memenuhi misi pengajaran yang diembannya atau misi pendidikan nasional dalam lingkup yang lebih luas. Sebagaimana yang kita ketahui bersama bahwa masalah profesi guru dalam mengemban kegiatan belajar mengajar akan selalu dan terus berlanjut dan bantuan supervisi dari kepala sekolah sangatlah penting dalam mengembangkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal. Kepala sekolah menghendaki dukungan kinerja guru yang selalu ada peningkatan yang konsisten dalam melaksanakan pembelajaran disekolah.

Selain itu, peran kepemimpinan kepala sekolah juga diduga berpengaruh dengan kinerja guru. Dalam setiap organisasi selalu terdapat seorang pemimpin yang memerintah, mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Melalui peranannya, seorang pemimpin dapat menjadikan organisasi yang dipimpinnya maju atau mundur, efektif atau tidak efektif. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang harus mengampil keputusan yang tepat, mengomunikasikan dan menginformasikan serta menggerakkan berbagai kekuatan sumber daya agar dapat melaksanakan manajemen atau administrasi pendidikan untuk mencapai produktivitas pendidikan yang tinggi. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, sehingga dengan demikian dia mempunyai kewajiban untuk selalu mengadakan pembinaan dalam arti berusaha agar pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan, dan pengembangan pendidikan dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah diduga mempunyai pengaruh yang besar untuk membuat sekolah menjadi maju atau mundur. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan menentukan efektivitas kepemimpinan.

Proses kepemimpinan sering dikatakan sebagai cara untuk mencapai tujuan melalui orang lain secara perorangan atau sekelompok orang yang terdiri dari berbagai individu dengan kebutuhan yang bervariasi. Untuk itu diperlukan kiat-kiat khusus mengatur agar kebutuhan, keinginan, dan kepentingan yang bermacam-macam tersebut dapat terakomodasi sehingga timbul motivasi untuk bekerja secara mandiri dalam mencapai tujuan pribadi maupun kelompok.

Pemimpin yang efektif selalu berupaya menggali, memanfaatkan dan meningkatkan kreatifitas anggotanya untuk mencapai prestasi yang tinggi dan berharga.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang memperlihatkan para pemimpin dan pengikut berusaha untuk menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin yang dimaksud adalah kepala sekolah yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi sekolah dan kinerja manusia sehingga dirinya berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap bawahan (guru dan staf) dan menyerukan cita-citanya yang lebih tinggi serta nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi seperti misalnya keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.

Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam mengarahkan, memberdayakan potensi guru dan memotivasi serta memberikan inspirasi kepada guru dalam menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting dalam penerapan kurikulum dan menggunakan Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran. Kurangnya perhatian kepala sekolah dalam memberikan tantangan dan dukungan kepada guru dalam mengelola kelas secara efektif tanpa mendominasi atau guru sibuk dengan kegiatannya sendiri sehingga semua waktu peserta didik tidak termanfaatkan secara produktif.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja para guru. Guru dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan menghasilkan kinerja

yang maksimal, dengan motivasi mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan agar kebutuhannya dapat terpenuhi sehingga tujuan yang ingin dicapai merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi sehingga seseorang memerlukan motivasi atau dorongan untuk mencapainya.

Motivasi kerja guru berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru karena dorongan dari dalam untuk mengembangkan diri, berinovasi dalam membuat ide-ide baru untuk pengembangan pembelajaran di kelas, pengelolaan kelas yang kondusif dan kreatif akan menambah produktivitas guru dan anak didik. Ketika guru memiliki motivasi yang kuat untuk berkembang maka dia pun akan memotivasi anak didiknya dalam belajar. Guru harus dapat memanfaatkan potensinya dalam menggunakan alat bantu mengajar, media pembelajaran, sumber pembelajaran baik berupa alat peraga maupun audio-visual dalam meningkatkan motivasi belajar pesertadidik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Hal ini juga berpengaruh pada kemampuan guru untuk menganalisis potensi pembelajaran setiap peserta didik dan mengidentifikasi pengembangan potensi peserta didik melalui program pembelajaran yang mendukung siswa mengaktualisasikan potensi akademik, kepribadian, dan kreativitasnya sampai ada bukti jelas bahwa peserta didik mengaktualisasikan potensinya. Guru harus mampu berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif. Guru diharapkan mampu memberikan respon yang lengkap dan relevan kepada komentar atau pertanyaan peserta didik.

Ada beberapa penelitian yang memiliki kesamaan dalam variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Sutrisman

Basir dan Muhammad basir (2019), menemukan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai korelasi sebesar 0,208. Selanjutnya Jajat Sudrajat *et al.* (2015), menemukan ada hubungan yang signifikan antara supervisi dan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,851 ( $\alpha = 0,01$ ) dan ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,849 ( $\alpha = 0,01$ ). Selain itu juga menemukan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,879 ( $\alpha = 0,01$ )

Alexander Preko dan John Adjetey (2013) menemukan terdapat korelasi linear yang signifikan antara loyalitas karyawan dengan kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0,626. Ramlanto, Soewarto Hadhienata, Widodo Sunaryo (2017) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi  $r_{y.123} = 0,562$ . Dewi Trirahayu dan Dewi Kurniawati (2019) menemukan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi  $r_{y1} = 0,631$  dan pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien korelasi  $\rho_{y2} = 0,638$ . Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, terdapat beberapa perbedaan dan mendasar adalah proses penemuan variabel bebas yang melalui wawancara, observasi dan *Focuss Group Discussion* (FGD).

Banyak hal yang dapat menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja seorang guru dalam suatu organisasi antara lain komunikasi interpersonal,

supervisi kepala sekolah, loyalitas, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kompetensi guru, lingkungan kerja, promosi jabatan, latar belakang pendidikan, minat, sikap, pengetahuan, kepuasan kerja, pengawasan, disiplin kerja, dan sebagainya. Namun yang menjadi sasaran utama dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komunikasi interpersonal, supervisi kepala sekolah, dan loyalitas.

## **B. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian**

### **1. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penelitian ini difokuskan pada permasalahan sebagai berikut: Bagaimana kinerja guru yang merupakan unsur penting terkait dengan pencapaian tujuan pendidikan dapat ditingkatkan ?

### **2. Sub-Fokus Penelitian**

Adapun sub-fokus penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel lain apa saja yang berpengaruh positif dan dominan terhadap kinerja guru?
2. Bagaimana cara menemukan variabel lain tersebut di lapangan?
3. Bagaimana cara membuktikan bahwa variabel-variabel yang ditemukan tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah penguatan variabel lain yang ditemukan dapat meningkatkan kinerja guru?
5. Bagaimana cara memperkuat variabel lain tersebut sehingga penguatan tersebut dapat meningkatkan kinerja guru?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan cara dan strategi meningkatkan kinerja guru dengan cara meneliti variabel lain yang berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Variabel tersebut adalah komunikasi interpersonal, supervisi, loyalitas, peran kepemimpinan, dan motivasi kerja. Cara dan strategi meningkatkan kinerja guru yang ditemukan selanjutnya dijadikan rekomendasi kepada pihak terkait, yaitu Kepala Dinas Pendidikan, Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah, dan Guru.

### **D. Kegunaan Penelitian**

#### **1. Kegunaan secara Teoritik**

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan sintesis-sintesis baru tentang variabel-variabel penelitian, yaitu sintesis-sintesis tentang kinerja guru, komunikasi interpersonal, supervisi, loyalitas, peran kepemimpinan, dan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini diharapkan pula dapat menemukan cara dan strategi meningkatkan kinerja guru dengan cara meneliti variabel lain yang berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Variabel tersebut adalah komunikasi interpersonal, supervisi, loyalitas, peran kepemimpinan, dan motivasi kerja. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi baru bagi penelitian berikutnya mengenai kinerja guru.

#### **2. Kegunaan secara Praktik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi tentang cara dan strategi meningkatkan kinerja guru yang ditemukan untuk melakukan

pembaharuan-pembaharuan pada pelaksanaan operasional pendidikan di Kota Jakarta Selatan sebagai berikut:

- a. Untuk Suku Dinas Pendidikan di Kota Jakarta Selatan sebagai penanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan di lingkungan Jakarta Selatan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan kajian serta kontribusi bagi pembaharuan-pembaharuan dalam pengambilan keputusan dan atau kebijakan-kebijakan terkait dengan upaya peningkatan mutu lulusan jenjang SMP.
- b. Untuk Kepala Sekolah serta guru-guru, penelitian ini diharapkan dapat menyediakan informasi mengenai aspek-aspek kinerja guru, komunikasi interpersonal, supervisi, loyalitas, kepemimpinan, dan motivasi kerja sebagai masukan dalam merencanakan peningkatan mutu lulusan SMP di Jakarta Selatan.

#### **E. Kebaharuan Penelitian**

Secara lebih detail penelitian ini memiliki kebaharuan (*Novelty*) yakni:

1. Ditemukan sintesis-sintesis baru tentang variabel-variabel penelitian ini, yaitu sintesis tentang kinerja guru, sintesis tentang komunikasi interpersonal, sintesis tentang supervisi, sintesis tentang loyalitas, sintesis tentang peran kepemimpinan, dan sintesis tentang motivasi kerja.
2. Ditemukannya upaya-upaya meningkatkan kinerja guru melalui penguatan komunikasi interpersonal, supervisi, loyalitas, peran kepemimpinan, dan motivasi kerja.

3. Penelitian ini menggunakan analisis jalur sebagai pengujian hipotesisnya sehingga hal ini membedakan dengan penelitian terdahulu dimana dalam penelitian menggunakan analisis korelasi Beta ( $\beta$ )
4. Kebaruan dalam penilaian analisis sitorem yang digunakan untuk menentukan bobot prioritas indikator dari masing-masing variabel yang terkait dengan judul penelitian, melalui hasil analisis sitorem ini dapat menentukan urutan prioritasnya sesuai bobot yang diperoleh sehingga diketahui indikator yang harus ditingkatkan maupun yang dipertahankan agar kinerja guru dapat meningkat.
5. Kebaruan dalam program *action plane* ( rencana aksi ) yang digunakan untuk kegiatan program pelatihan yang dikembangkan lebih terfokus dan tepat sasaran terkait dengan indikator-indikator yang harus diperbaiki.

