

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu unsur terpenting dalam dunia pendidikan adalah guru. Penggerak utama dalam kegiatan pendidikan di sekolah, guru berperan sebagai perancang sekaligus tokoh identifikasi diri bagi para siswanya. Kualitas kinerja guru, baik atau buruk, memiliki dampak yang signifikan terhadap pendidikan. Guru adalah bagian integral dari proses pembelajaran, dan guru harus mampu mempertahankan kinerjanya dalam mengajar agar kegiatan belajar mengajar berjalan dengan lancar dan kualitas pendidikan di sekolah tetap terjaga. Keberhasilan pembelajaran sangat bergantung pada guru yang kompeten dalam menyampaikan materi. Untuk itu, guru dipersyaratkan memiliki empat kompetensi dasar: kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian. Kompetensi mengajar mencakup kemampuan guru untuk memahami dan mengelola pembelajaran, serta mengembangkan karakteristik siswa.

Menurut Mulyasa (2008), guru adalah seorang pendidik yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas siswa. Guru bertanggung jawab untuk memperhatikan dan mengarahkan siswa agar dapat mencapai hasil terbaik. Keberhasilan siswa sangat dipengaruhi oleh peran guru, terutama dalam proses belajar mengajar. Peran guru dalam proses pembelajaran tetap memiliki posisi kunci, sehingga kontribusi kinerja guru secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan pendidikan. Guru yang berkualitas diharapkan dapat mencapai hasil pembelajaran yang memuaskan. Seorang guru yang profesional akan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan standar profesi keguruan selama proses pembelajaran, yang meliputi sikap jujur, disiplin, kemampuan bekerja sama, serta kemampuan menjalin hubungan yang harmonis dengan siswa.

Kualitas pendidikan secara keseluruhan tidak dapat dipisahkan dari kualitas guru. Seperti yang diungkapkan oleh Brandt (dalam Jalal & Supriadi, 2001), guru merupakan kunci utama yang memiliki peran besar dalam peningkatan mutu pendidikan. Sesuai dengan amanat dalam Pancasila dan

Undang-Undang Dasar 1945, tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan kehidupan nasional melalui pendidikan. Profesi guru menuntut kompleksitas kemampuan, baik fisik, mental, maupun material, untuk mendongkrak dan meningkatkan karya inovatif dalam memajukan pendidikan. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyatakan bahwa profesi guru harus dihargai dan dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat.

Guru memegang peran penting dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia. Oleh karena itu, kinerja guru harus dijaga dan ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas SDM, karena guru adalah garda terdepan yang bertanggung jawab dalam membentuk SDM yang berkualitas. Kinerja guru sangat berdampak pada upaya untuk mencapai tujuan pendidikan (Julaiha, 2019). Kinerja itu sendiri dapat didefinisikan sebagai pelaksanaan kerja, prestasi kerja, atau hasil kerja (Sancoko, CH & Sugiarti R, 2022).

Kosim M (2017) mengartikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab mereka, untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. Hamzah B. Uno (2012) menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja pendidik atau guru dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Tanggung jawab guru tidak terbatas hanya pada aktivitas di kelas, namun juga mencakup pengelolaan kegiatan di luar kelas, membantu siswa, dan menilai mereka (A. Tabrani Rusyan, 2000). Karena kinerja guru menjadi ukuran dari tingkat kinerja sekolah, maka penting bagi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru mencakup efektivitas dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh kurikulum. Hal ini berhubungan dengan seberapa efektif pekerjaan di sekolah dapat tercapai.

Selain itu, faktor komunikasi yang efektif juga menjadi aspek yang tak kalah penting dalam menentukan kinerja guru. Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua komponen yang dapat mempengaruhi kinerja guru (Sofyandi, 2008). Menurut Priansa (2018), sebagai pendidik profesional, guru memiliki tanggung jawab untuk mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, serta

melatih siswa. Mereka juga bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan pembelajaran serta menilai hasil pembelajaran.

Kinerja guru yang berkualitas menjadi faktor penting dalam menjaga keberlanjutan sistem pendidikan. Sebuah laporan dari UNESCO (2017) menekankan bahwa untuk memenuhi tantangan pendidikan global, termasuk peningkatan partisipasi, kesetaraan, dan kualitas pendidikan, penting bagi negara memiliki guru yang terampil dan terlatih. Dengan demikian, kinerja guru yang baik menjadi kunci utama untuk menjaga kelangsungan dan kemajuan sistem pendidikan di seluruh dunia. Selain itu, kinerja guru yang efektif juga berdampak positif dalam menarik individu yang berkualitas untuk bergabung dalam profesi pendidikan.

Sebuah studi oleh Ingersoll (2012) menunjukkan bahwa guru yang merasa dihargai, didukung, dan memiliki otoritas dalam ruang kelas cenderung bertahan lebih lama dalam profesi. Hal ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap kinerja guru untuk menarik dan mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas. Lubis H (2018) juga menyatakan bahwa standar kerja atau kompetensi yang relevan dengan tujuan pendidikan dapat digunakan untuk menilai kinerja guru.

Kinerja guru dapat dievaluasi melalui berbagai dimensi, termasuk kualitas pembelajaran siswa, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, dan prestasi akademik siswa (Komar, 2020). Lebih lanjut, kinerja guru dapat didefinisikan sebagai hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas yang diukur melalui ketepatan waktu, kualitas, dan nilai tambah yang dihasilkan (Ratnasari & Siregar, 2020). Evaluasi kinerja guru secara berkala sangat penting untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru, serta memberikan umpan balik untuk perbaikan dan pengembangan profesionalisme guru

Selain itu, terdapat beberapa variabel tambahan yang dapat digunakan sebagai standar untuk menilai kinerja guru, antara lain: 1). Partisipasi aktif dalam pengembangan kurikulum dan kebijakan pendidikan, serta mengikuti pelatihan atau seminar untuk meningkatkan kemampuan profesional (Damayani et al., 2020). 2) Kemampuan mengelola dan mengembangkan sumber daya

pembelajaran di kelas, seperti buku teks, media, dan fasilitas lainnya (Verawati, 2016). 3). Partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler atau kegiatan di luar kelas, seperti memimpin klub siswa (Damayani et al., 2020). Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru meliputi profesionalisme, komunikasi yang efektif, keahlian mengajar, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan dari keluarga, rekan kerja, dan pimpinan (Wardan, 2020).

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa penguasaan kinerja guru terhadap metodologi pembelajaran hanya mencapai sekitar 51,81%, dan analisis pembelajaran mencapai skor terendah 37,08% (Faturochman et al., 2019). Penelitian lainnya (Susanto, 2013) menunjukkan bahwa 56,24% guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan memiliki kinerja yang baik. Daryono (2020) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru sebesar 41,4%. Menurut Hersey & Blanchard (2013), sepuluh faktor yang mempengaruhi semangat kerja seseorang termasuk kesiapan bekerja, kondisi kerja, organisasi tempat kerja, tunjangan administratif, gaji, peluang, waktu kerja, dan kemudahan bekerja. Kepemimpinan juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja guru, seperti yang ditunjukkan oleh Saebani & Beni Ahmad (2014). Fenomena penurunan kinerja guru di Indonesia menjadi perhatian serius dalam dunia pendidikan, terutama terkait dengan rendahnya kompetensi guru dalam penguasaan materi pelajaran dan keterampilan dalam mengelola kelas. Keterbatasan dalam penguasaan materi pelajaran menyebabkan kurang maksimalnya proses belajar mengajar, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa.

Di sisi lain, kurangnya keterampilan dalam mengelola kelas juga berkontribusi pada terciptanya suasana pembelajaran yang kurang kondusif, yang dapat mengurangi efektivitas proses pembelajaran itu sendiri. Selain itu, degradasi keteladanan guru sering terjadi di tengah masyarakat, baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Guru yang seharusnya menjadi figur panutan bagi siswa terkadang tidak dapat menunjukkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan. Keteladanan seorang guru sangat penting, karena siswa seringkali meniru perilaku yang guru amati dari guru mereka, baik dalam hal

sikap, etika, maupun nilai-nilai sosial. Keteladanan yang buruk atau tidak konsisten dapat menurunkan rasa hormat siswa terhadap guru dan memperburuk hubungan antara guru dan siswa.

Kondisi ini tentu saja berdampak langsung pada kinerja guru secara keseluruhan. Guru yang tidak mampu menguasai materi dengan baik atau tidak terampil dalam mengelola kelas akan kesulitan dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan menyenangkan. Hal ini dapat berujung pada rendahnya motivasi belajar siswa dan menurunnya hasil belajar yang dicapai.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor ability (kemampuan), motivation (motivasi), dan chance (kesempatan). Oleh karena itu, kinerja guru dapat diukur dengan memperhatikan kompetensinya, termasuk kompetensi pedagogik, sosial, profesional, dan kepribadian (UU No. 14 Tahun 2005). Permendikbud No. 15 Tahun 2018 menyatakan bahwa tugas guru mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran dalam 37,5 jam kerja efektif per minggu. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi: (1) disiplin kerja yang kurang baik, seperti sering terlambat atau menunda pekerjaan; (2) lingkungan kerja yang dianggap tidak ideal, baik secara fisik maupun non-fisik, misalnya gangguan dari kebisingan atau kurangnya fasilitas; (3) kurangnya minat dalam penggunaan teknologi informasi; (4) kurangnya kesadaran untuk pengembangan diri; dan (5) penilaian kinerja yang tidak objektif.

Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilakukan secara teratur sangat penting untuk memastikan adanya evaluasi yang objektif dan akurat terhadap kinerja guru. Jika PKG tidak dilaksanakan secara rutin oleh kepala sekolah, evaluasi yang dihasilkan cenderung tidak mencerminkan kondisi sesungguhnya, sehingga sulit untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan. Salah satu aspek yang menjadi perhatian utama dalam meningkatkan kualitas kinerja guru adalah disiplin kerja, yang berhubungan langsung dengan pengelolaan waktu dan tanggung jawab profesional. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung serta komunikasi internal yang baik juga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang kondusif, dengan komunikasi yang jelas antara rekan sejawat dan atasan, akan merasa lebih

termotivasi dan dihargai. Lingkungan yang baik mendorong kolaborasi dan saling berbagi pengetahuan antar guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pengajaran.

Disiplin kerja merupakan elemen fundamental dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif. Guru yang disiplin, tepat waktu, dan memiliki etika kerja yang baik akan lebih mampu mengelola kelas, mempersiapkan materi ajar dengan baik, serta memberikan perhatian yang lebih besar pada kebutuhan siswa. (Enni et al., 2013). Namun, jika beberapa guru mengabaikan disiplin kerja, hal ini bisa merugikan tidak hanya bagi diri mereka sendiri, tetapi juga bagi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian serius dari pihak terkait, baik kepala sekolah maupun pihak lainnya, untuk mengoptimalkan PKG dengan melibatkan faktor-faktor tersebut. Dengan adanya perhatian yang lebih terhadap disiplin, lingkungan, dan komunikasi, diharapkan kualitas kinerja guru dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Sebagai kesimpulan, kinerja guru dapat dikategorikan baik jika sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan. Penilaian kinerja guru menjadi acuan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Semakin tinggi kinerja guru, semakin baik pula kualitas pendidikan yang akan dirasakan oleh peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru yang berkualitas harus menjadi perhatian semua pihak yang terlibat dalam pendidikan, termasuk kepala sekolah, komite sekolah, dan pemerintah.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Ishak I. Yurizal & Bahrun B. (2016), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara konstruktif dalam mencapai tujuan bersama. Salah satu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kemajuan organisasi, termasuk di sekolah, adalah kepemimpinan karismatik. Kepemimpinan karismatik ini bergantung pada kualitas individu yang luar biasa dan memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan organisasi (Siagian, 2023).

Karisma, menurut Kamus Bahasa Indonesia, didefinisikan sebagai daya tarik atau kekuatan luar biasa pada diri seseorang yang memengaruhi orang lain.

Juanda (2023) menyebut pemimpin karismatik sebagai mereka yang menunjukkan motivasi melalui komitmen dan identitas emosional terhadap visi, filosofi, dan gaya kepemimpinan mereka. Pemimpin dengan integritas tinggi harus mempelajari berbagai konsekuensi dan risiko dalam memimpin organisasi, serta terus menunjukkan keunggulannya agar pengikut tetap patuh dan taat. Muslim & Sururin (2016) mengidentifikasi empat cara untuk menjadi pemimpin karismatik: (1) menetapkan tujuan yang tinggi, (2) mengungkapkan keyakinan dan harapan tinggi terhadap kinerja, (3) mempercayai kemampuan bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut. Kepemimpinan karismatik menurut Sashkin & Sashkin (2011) menunjukkan aura unik seorang pemimpin yang menarik banyak pengikut yang patuh. Seorang pemimpin yang karismatik harus terus menunjukkan keunggulan agar pengikutnya tetap taat. Pemimpin yang berani harus mampu memahami risiko dan konsekuensi kepemimpinan dalam organisasi.

Kepercayaan diri yang kuat dan keberanian untuk mengambil risiko besar adalah ciri khas pemimpin karismatik. Meskipun karisma sering dianggap sebagai anugerah yang langka, beberapa pihak percaya bahwa karisma dapat dipelajari. Muslim & Sururin (2016) membahas apakah karisma merupakan anugerah Tuhan atau kemampuan yang bisa dipelajari. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik bisa berpengaruh terhadap motivasi, disiplin kerja, dan kinerja guru.

Tiga unsur utama dalam kepemimpinan adalah: (1) kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, (2) orang lain yang dipengaruhi, dan (3) tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan adalah proses memimpin suatu kelompok dan memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. Namun, pada kenyataannya, tidak semua orang yang menduduki jabatan kepemimpinan memiliki kemampuan atau jiwa kepemimpinan yang dibutuhkan.

Sebaliknya, ada banyak individu yang memiliki bakat kepemimpinan, namun tidak pernah mendapatkan kesempatan untuk memimpin dalam arti yang sesungguhnya (Firman, 2020). Dalam konteks kepemimpinan karismatik sebagai teori kepemimpinan telah banyak dijelaskan oleh para ahli. Namun, sebuah

penelitian oleh Saipuddin (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain oleh Holilah dan dkk.,(2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik dan kompetensi kepribadian guru berpengaruh pada disiplin kerja dan kinerja guru. Sementara itu, riset oleh Dwapatesty, E., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh pada disiplin kerja guru, dan kompetensi kepribadian berpengaruh pada kinerja guru.

Berdasarkan berbagai penelitian dan pandangan para ahli, kepemimpinan karismatik dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang melibatkan pengaruh pemimpin terhadap orang lain untuk mencapai tujuan yang telah disepakati, melalui kewibawaan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut, yang dianggap sebagai anugerah dari Tuhan. Kewibawaan ini mendorong pengikut untuk patuh dan tunduk pada peraturan serta keputusan yang diambil oleh pemimpin. Dalam konteks pendidikan, penerapan kepemimpinan karismatik di sekolah sangat penting, karena pengaruh yang ditimbulkannya dapat meningkatkan semangat kerja guru, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja

Tabel capaian hasil rapor pendidikan Provinsi Jambi tahun 2023 memberikan gambaran terkait dengan kualitas pendidikan di daerah tersebut, termasuk di Kabupaten Merangin. Berdasarkan informasi yang didapatkan dalam rapat koordinasi kepala sekolah se-Kabupaten Merangin, capaian pendidikan di daerah ini tergolong rendah, yang tercermin dari warna merah dalam hasil rapor pendidikan. Hal ini menunjukkan adanya sejumlah tantangan yang perlu diatasi, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Kabupaten Merangin antara lain: (1) Disiplin kerja guru sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Tanpa kedisiplinan yang baik, sulit bagi guru untuk memberikan pengajaran yang efektif dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Disiplin kerja meliputi pematuhan terhadap peraturan yang berlaku, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Alam (IA) &

Putri (IP) (2023) menekankan pentingnya kedisiplinan dalam mendorong peningkatan kinerja guru. (2) Lingkungan kerja yang tidak memadai atau tidak sesuai standar dapat mengganggu fokus dan efektivitas kerja guru. Wibowo et al. (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja mengacu pada segala elemen di sekitar guru yang mempengaruhi cara guru melaksanakan aktivitas sehari-hari. Kondisi lingkungan fisik dan non-fisik sekolah sangat memengaruhi kinerja guru, termasuk faktor seperti sarana dan prasarana yang tidak memadai atau gangguan eksternal yang mengurangi kenyamanan dalam bekerja. (3) Masalah dalam Manajemen Kinerja Guru. Sudrajat (2018) menjelaskan bahwa manajemen kinerja guru terdiri dari tiga komponen utama: core performance, supporting elements, dan kepemimpinan kepala sekolah. Ketiga komponen ini harus dipandang sebagai satu kesatuan dalam manajemen kinerja guru yang efektif. Penguatan kemampuan guru melalui pelatihan dan pengembangan akan berdampak pada penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. (4) Kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama dalam meningkatkan kinerja guru.

Tabel 1.1 Capaian Hasil Kinerja Guru

No	Nama Kabupaten/ Kota Madya	Capaian Kategori
1	Kota Jambi	
2	Kabupaten Batang Hari	
3	Kabupaten Muara Jambi	
4	Sungai Penuh	
5	Kerinci	
6	Kabupaten Sarolangun	
7	Kabupaten Tanjab Barat	
8	Kabupaten Muara Bungo	
9	Kabupaten Tebo	
10	Kabupaten Merangin	
11	Kabupaten Tanjab Timur	

Sumber: BPMP Provinsi Jambi melalui Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin tahun 2023

Keterangan :

Hijau		Baik
Kuning		Sedang
Merah		Kurang

Berdasarkan tabel 1.1 di tersebut dapat dijelaskan bahwa hasil rapor pendidikan sekolah diperoleh melalui pelaksanaan ANBK (Asesmen Nasional Berbasis Komputer) yang diselenggarakan oleh Kemendikbud RI setiap tahun. Penilaian ini diperuntukkan kepada siswa kelas 8 dan seluruh guru, dengan sistem pelaksanaan yang dilakukan secara online maupun semi-online. Penilaian kinerja guru sangat penting, mengingat kemajuan pendidikan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) unggul, yang pada gilirannya akan menghasilkan generasi muda yang hebat dan berkualitas.

Selain pengembangan SDM yang unggul, penting bagi guru untuk memahami pedoman kerja sesuai dengan Permendikbud No. 15 Tahun 2018, yang mengatur beban kerja guru selama 37,5 jam efektif per minggu. Kegiatan yang termasuk dalam beban kerja tersebut antara lain merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan sebagainya. Terlebih lagi, dengan diterapkannya kurikulum merdeka saat ini, guru dituntut untuk belajar secara mandiri mengenai kurikulum tersebut, termasuk dengan memanfaatkan berbagai aplikasi pembelajaran yang disediakan oleh pemerintah, seperti fitur-fitur pembelajaran dalam aplikasi PMM.

Temuan penelitian ini mengungkapkan berbagai permasalahan terkait dengan kompetensi guru, khususnya dalam kompetensi pedagogik. Banyak guru yang tidak memiliki perangkat ajar yang memadai, merasa bingung dalam merencanakan dan menyusun modul ajar, serta kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran berdiferensiasi di kelas dan melakukan penilaian pada kurikulum merdeka. Hal ini memicu ketidakhadiran guru di kelas, karena mereka lebih fokus pada tugas administratif utama, seperti mengisi kuesioner di aplikasi PMM dan e-Kinerja. Ditambah lagi, banyak guru yang kurang memahami teknologi informasi, seperti penggunaan laptop dan smartphone dalam menunjang kegiatan mengajar sehari-hari. Selain itu, banyak guru yang masih menggunakan metode pengajaran

tradisional, seperti ceramah dan dikte, sehingga filosofi kurikulum merdeka yang berpusat pada siswa tidak dapat diterapkan secara maksimal.

Masalah lainnya muncul dalam kompetensi kepribadian guru, yaitu tidak terwujudnya pembelajaran yang menyenangkan bagi siswa. Peneliti menemukan bahwa beberapa guru sering datang terlambat dan siswa terpaksa belajar secara mandiri karena guru tidak hadir di kelas. Alasan yang sering diberikan adalah guru sedang mengikuti program pendidikan guru penggerak atau pengajar praktik, yang sering kali dilaksanakan pada jam-jam efektif sekolah, sehingga mengganggu proses belajar-mengajar.

Dalam aspek kompetensi sosial, peneliti menemukan adanya pemisahan atau pengelompokan di antara para guru, seperti kelompok guru penggerak, guru pengajar praktik, guru senior, guru PPPK, guru PNS, dan guru honorer. Situasi ini menciptakan ketegangan di lingkungan kerja, menghambat kolaborasi, dan menyebabkan rasa saling merasa paling benar atau paling unggul di antara guru. Pada kompetensi profesional, peneliti juga mengidentifikasi masalah terkait distribusi guru yang tidak merata di setiap sekolah. Akibatnya, banyak guru yang mengajar di luar bidang keilmuan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Di sisi lain, jika guru tidak bisa memberikan teladan yang baik, maka siswa mungkin tidak akan sepenuhnya menghargai guru sebagai figur otoritas yang bisa membimbing mereka menuju pencapaian akademik dan perkembangan pribadi yang optimal.

Masalah ini tidak hanya memengaruhi kinerja guru secara individual, tetapi juga mempengaruhi kinerja institusi pendidikan secara keseluruhan. Kinerja guru yang rendah dapat menciptakan dampak negatif dalam prestasi akademik siswa, yang pada gilirannya memengaruhi reputasi sekolah dan kualitas pendidikan secara nasional. Dalam jangka panjang, hal ini dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem pendidikan yang ada dan menyebabkan kesenjangan kualitas pendidikan antara daerah atau antara sekolah yang memiliki kualitas pengajaran yang berbeda. Oleh karena itu, perbaikan dalam kompetensi guru dan peningkatan keterampilan mengelola kelas harus menjadi fokus utama. Selain itu, pembenahan dalam keteladanan guru perlu dilakukan dengan

meningkatkan kesadaran para pendidik akan peran mereka sebagai panutan yang tidak hanya mengajarkan pengetahuan, tetapi juga nilai-nilai moral dan etika. Penanaman kesadaran ini dapat dilakukan melalui program pengembangan profesional berkelanjutan, pelatihan kepemimpinan, serta pembekalan tentang pentingnya menjadi teladan yang baik bagi siswa.

Sebagai langkah solusi, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk menggali faktor-faktor yang memengaruhi rendahnya kompetensi guru serta mencari cara yang efektif untuk memperbaiki kinerja tersebut. Pendekatan yang komprehensif yang melibatkan kebijakan pendidikan, pelatihan guru, serta penguatan budaya kerja yang positif di lingkungan sekolah sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia khususnya di Kabupaten Merangin. Berikut adalah data mengenai sekolah-sekolah jenjang SMPN di Kabupaten Merangin.

Tabel 1.2 Hasil Observasi Data Awal

No	Nama Sekolah	Identitas Guru		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	2	3	4	5
1	SMPN 01 Merangin	25	40	65
2	SMPN 02 Merangin	20	45	65
3	SMPN 03 Merangin	15	20	35
4	SMPN 04 Merangin	35	50	85
5	SMPN 05 Merangin	10	16	26
6	SMPN 06 Merangin	10	15	25
7	SMPN 07 Merangin	15	22	37
8	SMPN 08 Merangin	12	7	19
9	SMPN 09 Merangin	5	11	16
10	SMPN 10 Merangin	20	25	45
11	SMPN 11 Merangin	10	18	28
12	SMPN 12 Merangin	14	22	36
13	SMPN 13 Merangin	21	30	51
14	SMPN 14 Merangin	10	8	18
15	SMPN 15 Merangin	7	12	19
16	SMPN 16 Merangin	15	8	23
17	SMPN 17 Merangin	13	20	33
18	SMPN 18 Merangin	7	19	26
19	SMPN 19 Merangin	12	10	22
20	SMPN 20 Merangin	10	5	15
21	SMPN 21 Merangin	5	9	14
22	SMPN 22 Merangin	6	11	17
23	SMPN 23 Merangin	14	10	24
24	SMPN 24 Merangin	7	5	12

1	2	3	4	5
25	SMPN 25 Merangin	8	5	13
26	SMPN 26 Merangin	11	6	17
27	SMPN 27 Merangin	3	15	18
28	SMPN 28 Merangin	4	10	14
29	SMPN 29 Merangin	10	6	16
30	SMPN 30 Merangin	6	11	17
31	SMPN 31 Merangin	6	9	15
32	SMPN 32 Merangin	11	7	18
33	SMPN 33 Merangin	9	11	20
34	SMPN 34 Merangin	8	11	19
35	SMPN 35 Merangin	2	8	10
36	SMPN 36 Merangin	7	11	18
37	SMPN 37 Merangin	9	3	12
38	SMPN 38 Merangin	11	4	15
39	SMPN 39 Merangin	5	9	14
40	SMPN 40 Merangin	3	7	10
41	SMPN 41 Merangin	11	14	25
42	SMPN 42 Merangin	7	9	16
43	SMPN 43 Merangin	8	32	40
44	SMPN 44 Merangin	8	11	19
45	SMPN 45 Merangin	5	9	14
46	SMPN 46 Merangin	7	6	13
47	SMPN 47 Merangin	11	5	16
48	SMPN 48 Merangin	3	12	15
49	SMPN 49 Merangin	6	9	15
50	SMPN 50 Merangin	8	11	19
51	SMPN 51 Merangin	5	9	14
52	SMPN 52 Merangin	7	6	13
53	SMPN 53 Merangin	6	8	14
54	SMPN 54 Merangin	9	11	20
55	SMPN 55 Merangin	7	15	22
56	SMPN 56 Merangin	9	12	21
57	SMPN 57 Merangin	3	10	13
58	SMPN 58 Merangin	5	12	17
59	SMPN 59 Merangin	4	11	15
60	SMPN 60 Merangin	5	10	15
61	SMP SATAP 01 Merangin	7	5	12
62	SMP SATAP 02 Merangin	5	9	14
63	SMP SATAP 03 Merangin	8	7	15
64	SMP SATAP 04 Merangin	6	11	17
65	SMP SATAP 05 Merangin	9	6	15
66	SMP SATAP 07 Merangin	11	7	18
67	SMP SATAP 08 Merangin	6	4	10
68	SMP SATAP 09 Merangin	8	7	15
69	SMP SATAP 10 Merangin	5	6	11
70	SMP SATAP 11 Merangin	6	6	12
71	SMP SATAP 12 Merangin	9	8	17

1	2	3	4	5
72	SMP SATAP 13 Merangin	7	9	16
73	SMP SATAP 14 Merangin	8	5	13
74	SMP SATAP 15 Merangin	8	3	11
75	SMP SATAP 16 Merangin	4	9	13
76	SMP SATAP 17 Merangin	2	11	13
77	SMP SATAP 18 Merangin	4	9	13
78	SMP SATAP 19 Merangin	2	10	12
79	SMP SATAP 20 Merangin	7	5	12
80	SMP SATAP 21 Merangin	5	9	14
81	SMP SATAP 22 Merangin	4	6	10
82	SMP SATAP 23 Merangin	6	8	14
83	SMP SATAP 24 Merangin	2	9	11
TOTAL		704	962	1205

Sumber : *Data PTK Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Merangin 2023*

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat dilihat jumlah sekolah dan guru yang ada di Kabupaten Merangin. Adapun jumlah ini merupakan guru yang bertugas dan berada disekolah negeri untuk dilihat bagaimana kinerja guru pada satuan pendidikan. Penelitian mengenai kinerja guru telah banyak dibahas dalam berbagai studi sebelumnya. Terkait dengan hal tersebut, penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam topik ini, dengan menambahkan variabel yang belum banyak diteliti sebelumnya. Penelitian ini fokus pada pengaruh kepemimpinan karismatik, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Merangin.

Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi guru, kepala sekolah, serta lembaga terkait dalam upaya meningkatkan kinerja guru, khususnya di SMPN Kabupaten Merangin. Dengan adanya kinerja guru yang optimal, didukung oleh kepemimpinan karismatik kepala sekolah, serta penerapan disiplin kerja, lingkungan kerja yang kondusif, dan komunikasi internal yang efektif, diharapkan mutu dan kualitas pendidikan dapat meningkat secara signifikan di Kabupaten Merangin.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan dan analisis pada latar belakang masalah, ditemukan beberapa hal yang perlu ditangani dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepala sekolah belum memahami dan menerapkan konsep kepemimpinan karismatik secara efektif.
2. Kepala sekolah masih menunjukkan sikap arogan dan terlalu fokus pada masalah dana sekolah.
3. Guru masih memiliki keterampilan dan pengetahuan yang terbatas dalam penggunaan teknologi informasi (IT) dan metode pengajaran inovatif.
4. Guru belum memiliki atau menyusun perangkat pembelajaran secara mandiri sesuai dengan kurikulum merdeka.
5. Guru masih menggunakan metode pengajaran tradisional.
6. Guru datang terlambat dan bahkan tidak hadir di sekolah pada saat jam mengajar.
7. Komunikasi internal antara guru dan kepala sekolah, serta antar rekan guru, masih kurang baik.
8. Guru terlibat dalam kelompok-kelompok yang membentuk pemisahan dalam lingkungan kerja sekolah.

1.3 Pembatasan Masalah

Fungsi dari pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk memastikan pembahasan lebih terfokus pada masalah yang menjadi objek penelitian. Penelitian ini difokuskan pada empat variabel utama yang menjadi kajian, yaitu kinerja guru, kepemimpinan karismatik, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi internal, khususnya yang terjadi pada guru SMPN di Kabupaten Merangin.

1.4 Rumusan Masalah

Mengingat latar belakang masalah, penulis mengajukan masalah utama sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan karismatik terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Merangin;
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan karismatik terhadap komunikasi internal guru SMPN di Kabupaten Merangin;
3. Apakah terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Merangin;
4. Apakah terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap lingkungan kerja guru SMPN di Kabupaten Merangin
5. Apakah terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Merangin;
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Merangin;
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan karismatik terhadap kinerja melalui komunikasi internal guru SMPN di Kabupaten Merangin.
8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui lingkungan kerja guru SMPN di Kabupaten Merangin

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan karismatik terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Merangin ?
2. Untuk menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan karismatik terhadap komunikasi internal guru SMPN di Kabupaten Merangin?
3. Untuk menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Merangin ?
4. Untuk menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap

lingkungan kerja guru SMPN di Kabupaten Merangin?

5. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Merangin?
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Merangin?
7. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung kepemimpinan karismatik terhadap kinerja melalui komunikasi internal guru SMPN di Kabupaten Merangin.
8. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui lingkungan kerja guru SMPN di Kabupaten Merangin

1.6 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Akademis

1. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengetahuan teoritis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru SMPN di Kabupaten Merangin, serta menganalisis pengaruh kepemimpinan karismatik, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi internal. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pengajaran di sekolah.
- 2) Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan pemikiran yang lebih mendalam kepada pembaca mengenai pengaruh kepemimpinan karismatik, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Merangin.
- 3) Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan koleksi pengetahuan dan pemahaman baik bagi peneliti maupun pembaca pada umumnya.

b. Manfaat Praktis

Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru, antara lain:

- 1) Menambah wawasan mengenai konsep dan implementasi kepemimpinan karismatik, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Merangin.
- 2) Memberikan pengetahuan dan masukan bagi para guru, kepala sekolah, lembaga terkait, serta mahasiswa yang berkecimpung dalam dunia pendidikan mengenai pengaruh kepemimpinan karismatik, disiplin kerja, komunikasi internal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMPN di Kabupaten Merangin.