

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Guru adalah salah satu sumber daya manusia yang paling penting, dan mereka sangat memengaruhi kualitas pendidikan. Guru memiliki kekuatan dominan dalam menentukan kualitas pendidikan. Faktor-faktor seperti kualifikasi, profesionalisme, dan produktifitas guru dapat digunakan untuk mengevaluasi hal ini. Produktivitas yang konsisten dapat mendukung kualitas pendidikan.

Kristiawan (2017) mengemukakan bahwa Seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah yang memiliki pengaruh, kepala sekolah berusaha agar nasehat, saran dan perintahnya di ikuti oleh guru-guru beserta seluruh stafnya dan siapapun yang ada di lingkungan sekolah yang ia pimpin. Dengan begitu ia dapat melakukan perubahan- perubahan dalam cara bersikap, berpikir, serta bertingkah laku dengan kelebihan yang dimiliki berupa kelebihan ilmu, pengetahuan dan pengalamannya.

Berdasarkan Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Kepala Sekolah sebagai Supervisor. Tugas dan kewajiban kepala sekolah, disamping mengatur jalannya sekolah, juga harus dapat bekerjasama dengan masyarakat. Kepala sekolah berkewajiban membangkitkan semangat kerja guru dan pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, membangun dan memelihara kekeluargaan, kekompakan dan persatuan antara guru, guru dan pegawai, serta peserta didik, mengembangkan kurikulum sekolah, mengetahui rancangan sekolah dan paham bagaimana menjalankannya, memperhatikan dan mengusahakan kesejahteraan guru dan pegawainya, (Purwanto, 2017).

Pentingnya kepemimpinan visioner kepala sekolah, kepemimpinan visioner merupakan faktor kunci dalam menciptakan visi jangka panjang dan strategi untuk institusi pendidikan. Kepala sekolah yang memiliki visi yang jelas mampu menginspirasi dan mengarahkan seluruh komunitas sekolah menuju tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan motivasi kerja guru, serta berpotensi untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Peran komitmen guru dalam produktivitas kerja, komitmen guru terhadap visi dan misi sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas mereka. Guru yang merasa terhubung dengan tujuan sekolah cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas mereka. Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat komitmen guru secara positif berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja dan produktivitas yang lebih tinggi.

Pentingnya budaya sekolah dalam konteks produktivitas, budaya sekolah mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan praktik yang berkembang di lingkungan sekolah. Budaya yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi produktivitas guru. Penelitian juga menunjukkan bahwa budaya sekolah yang kuat dapat meningkatkan kinerja dan motivasi anggota sekolah, termasuk guru.

Kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dalam melaksanakan tugas yang telah di bebaskan. Pengertian kinerja sering diartikan dengan prestasi kerja. Karena ada persamaan antara kinerja dan prestasi kerja, yaitu merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu, apabila dibandingkan dengan target atau sasaran, standar disepakati bersama

atau kemungkinan– kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu (Supardi 2014).

Merujuk pada Permeneg PAN dan RB no 16 tahun 2009, penilaian kinerja guru merupakan penilaian dari setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Penilaian kinerja guru dilaksanakan dalam rangka membantu guru menjadi pendidik profesional, yaitu pendidik yang mampu memberikan layanan pendidikan kepada peserta didik melalui proses pembelajaran atau bimbingan yang berkualitas.

Simanjuntak (2019) menjelaskan bahwa produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari kemarin harus lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil kerja yang dicapai esok hari harus lebih baik dari yang diperoleh hari ini. Gomes (dalam Wijaya, 2021) juga menjelaskan factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: (1) *knowledge*/pengetahuan; (2) *skill* / keahlian; (3) *ability* / kemampuan; (4) *attitude* / sikap; dan (5) *behavior* / perilaku. Menurut Indrati, dkk (2022) dalam penelitiannya mengidentifikasi terdapat beberapa faktor yang memiliki hubungan dengan produktivitas guru. Faktor-faktor tersebut antara lain kepemimpinan visioner kepala sekolah, motivasi kerja, kompetensi guru, iklim organisasi, kesejahteraan guru, kepuasan kerja, komitmen dan kreativitas guru.

Konteks khusus sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah pertama memiliki karakteristik unik dalam hal kurikulum, pengelolaan kelas, dan interkasi dengan siswa. Ini mempengaruhi dinamika kepemimpinan, komitmen guru, dan budaya sekolah dalam konteks produktivitas kerja. Penelitian yang difokuskan pada SMP dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang

bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dalam konteks pendidikan menengah.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di beberapa SMP Negeri di Kecamatan Kota Kayuagung menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum produktif terlihat dari belum disiplin waktu masuk dan pulang, dari 243 total jumlah guru di SMP Negeri di Kecamatan Kota Kayuagung sebanyak 81 guru atau sebesar 33% yang telat datang dari waktu yang ditetapkan, sebanyak 65 orang atau 27% yang pulang lebih awal.

Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah sebagai pemimpin terkadang tidak selalu mengelola organisasi hanya berdasarkan prinsip kepemimpinan semata. Kepemimpinannya seringkali memiliki dimensi kemanusiaan daripada pengelolaan, terutama dalam hal kekuasaan. Namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di beberapa SMP Negeri di kecamatan Kota Kayuagung masih dijumpai beberapa permasalahan diantaranya:

1. Kepemimpinan tidak berorientasi pada visi jangka panjang, beberapa kepala sekolah mungkin kurang memiliki visi yang jelas atau tidak mampu mengkomunikasikan visi tersebut dengan baik kepada staf dan guru. Hal ini dapat mengakibatkan ketidakpastian dalam arah pengembangan sekolah dan kurangnya motivasi di antara staf.
2. Rendahnya tingkat komitmen guru terhadap visi sekolah, komitmen guru terhadap visi sekolah seringkali menjadi faktor penentu dalam keberhasilan implementasi kebijakan sekolah dan pencapaian tujuan akademik. Jika guru tidak merasa terlibat atau tidak sepenuhnya mendukung visi yang ditetapkan, ini dapat menghambat kemajuan sekolah dan produktivitas kerja.

3. Budaya sekolah yang tidak mendorong inovasi dan kolaborasi, budaya sekolah yang tidak mendukung inovasi atau kolaborasi dapat menghambat pengembangan ide-ide baru dan perbaikan dalam proses pembelajaran. Hal ini juga dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan keterlibatan guru dalam aktivitas sekolah.
4. Kurangnya dukungan administratif dan sumber daya, beberapa sekolah mungkin mengalami kendala dalam hal dukungan administratif yang memadai atau keterbatasan sumber daya yang mempengaruhi kualitas pembelajaran dan lingkungan kerja.
5. Tingkat stres dan beban kerja yang tinggi bagi guru, beban kerja yang tinggi dan tingkat stres yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja guru. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas – tugas pendidikan.

Berikutnya permasalahan lain yang berdampak pada produktivitas guru adalah berkaitan dengan komitmen guru. Guru yang produktif akan terlihat lebih giat dan berkomitmen dalam bekerja. Komitmen guru akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu, komitmen dapat dievaluasi melalui tiga indikator (Robbins, 2012), meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen *normative*.

Wibowo (2016) menjelaskan bahwa komitmen merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Individu tersebut akan memperlihatkan keinginan yang besar untuk tetap menjadi bagian dari suatu

kelompok, dedikasi yang tinggi terhadap organisasi, serta keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (Sutrisno, 2011).

Dari data yang diperoleh di beberapa SMP Negeri di Kecamatan Kota Kayuagung masih banyak guru yang mengajar lebih dari satu sekolah. Salah satunya berdasarkan wawancara bersama guru ia mengatakan bahwa mengajar di SMP Negeri dan di SD Negeri, guru lain juga mengakui jika ia mengajar di dua SMP yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen guru terhadap sekolah masih kurang bagus. Berdasarkan penelitian (Murtiana, dkk,2022) menunjukkan ada pengaruh signifikan yang positif antara komitmen guru terhadap produktifitas kerja guru di SMP Negeri di Kabupaten Tana Toraja tetapi tidak terlalu besar.

Salah satu faktor lain produktivitas kerja guru adalah budaya sekolah. Menurut Deal dalam (Supardi, 2015) menyatakan budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang di praktekkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Budaya sekolah dapat diwujudkan melalui hubungan kerja antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya, serta mencakup aspek kedisiplinan, rasa tanggung jawab, berfikir rasional, motivasi belajar, kebiasaan memecahkan masalah secara logis.

Budaya dapat dievaluasi berdasarkan beberapa karakteristik umum (1) Inisiatif individual, (2) toleransi terhadap tindakan beresiko, (3) arah, (4) integrasi, (5) dukungan dari manajemen, (6) kontrol, (7) identitas, (8) sistem imbalan, (9) toleransi terhadap konflik dan, (10) pola-pola komunikasi.

Setelah wawancara dengan beberapa guru SMP Negeri tanggapan terhadap ketika tidak hadir jika tidak ada jadwal mengajar. Diantaranya mengatakan itu

adalah hal yang biasa dan wajar karena kita sebagai perempuan banyak pekerjaan lain atau pekerjaan rumah yang bisa kita kerjakan, ketika tidak ada jam atau pergantian jam meskipun masih dalam waktu kerja. Hal ini tentu akan menurunkan semangat dan produktivitas kerja sebagai guru, karena jam kosong atau pergantian jam dapat dimanfaatkan untuk mengerjakan tugas guru lainnya seperti membuat media ajar, RPP dan lain sebagainya.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Komitmen Guru Dan Budaya Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Kayuagung OKI.”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang diatas, dapat diidentifikasi masalah yang ada, yaitu :

### **1. Rendahnya Produktivitas Kerja Guru**

Banyak sekolah menghadapi tantangan dalam menghadapi produktivitas kerja guru. Produktivitas yang rendah dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya motivasi, minimnya dukungan dari pemimpin, atau budaya kerja yang kurang mendukung.

### **2. Kurangnya Kepemimpinan visioner kepala sekolah.**

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam menentukan arah dan keberhasilan sekolah. Namun, seringkali ditemukan bahwa kepala sekolah belum menerapkan gaya kepemimpinan visioner yang mampu menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan bersama.

### **3. Rendahnya Komitmen Guru**

Komitmen guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Namun, di beberapa sekolah,

guru menunjukkan tingkat komitmen yang rendah, misalnya dalam hal kehadiran, keterlibatan dalam pengembangan kurikulum, atau dedikasi terhadap siswa.

4. Budaya Sekolah yang Belum Optimal

Budaya sekolah, termasuk nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang ada, berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Dalam beberapa kasus, budaya sekolah yang kurang kondusif, dapat menyebabkan guru merasa kurang dihargai, tidak nyaman, atau tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik.

5. Hubungan Antara Kepemimpinan Visioner, Komitmen Guru, dan Budaya Sekolah.

Hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya sekolah belum sepenuhnya dipahami atau dikaji secara mendalam. Hal ini membuka peluang untuk meneliti bagaimana ketiga faktor tersebut secara simultan memengaruhi produktivitas kerja guru.

6. Kurangnya Penelitian Empiris pada Konteks Lokal.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen guru, budaya sekolah terhadap produktivitas kerja guru masih jarang dilakukan, terutama di konteks lokal tertentu. Hal ini menyulitkan sekolah untuk mengadopsi strategi berbasis bukti untuk meningkatkan produktivitas.



### 1.3. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian perlu adanya pembatasan masalah, agar masalah yang akan diteliti tidak terlepas dari pokok permasalahan, maka penulis membatasi ruang lingkup permasalahan penelitian yaitu:

#### 1. Ruang lingkup penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Menengah Pertama ( SMP ) Negeri di kecamatan kota Kayuagung Kabupaten Ogan Komering Ilir.

#### 2. Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah.

Penelitian hanya akan meninjau aspek kepemimpinan visioner kepala sekolah, yang meliputi visi, inspirasi, komunikasi strategis dan pemberdayaan guru. Jenis kepemimpinan lain tidak menjadi fokus penelitian.

#### 3. Komitmen Guru.

Komitmen guru yang diteliti terbatas pada tiga dimensi: komitmen afektif (emosi positif terhadap profesi dan sekolah), komitmen kontinuans (keinginan untuk tetap bekerja disekolah karena alasan tertentu), dan komitmen normatif (rasa tanggung jawab moral).

#### 4. Budaya Sekolah

Budaya sekolah yang dianalisis mencakup nilai-nilai bersama, norma, kebiasaan dan praktik kolektif yang memengaruhi lingkungan kerja guru. Faktor lain diluar budaya organisasi sekolah tidak akan dibahas.

#### 5. Produktivitas kerja guru.

Produktivitas kerja guru di ukur melalui indikator seperti kehadiran, efektivitas pengajaran, partisipasi dalam kegiatan sekolah, dan hasil pembelajaran siswa. Aspek lain yang tidak berhubungan langsung dengan kinerja guru tidak menjadi perhatian utama.

## 6. Hubungan antar variabel

Penelitian ini hanya meneliti hubungan dan pengaruh antara tiga variabel utama (kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen guru dan budaya sekolah) terhadap satu variabel devenden, yaitu produktivitas kerja, seperti kesejahteraan, fasilitas, atau dukungan dari orang tua, tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian.

## 7. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada kepala sekolah dan guru.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di kecamatan Kota Kayuagung ?
2. Apakah komitmen guru berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Kayuagung ?
3. Apakah budaya sekolah berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Kayuagung ?
4. Apakah kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen guru, budaya sekolah, berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan kota Kayuagung?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui, menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Kayuagung.
2. Untuk menganalisis, dan mengetahui pengaruh komitmen guru terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Kayuagung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya sekolah terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kota Kayuagung.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya sekolah terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kayuagung.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan bagi peneliti lain yang ingin mengkaji dan mengembangkan pada penelitian selanjutnya.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran yang luas agar bisa bermanfaat bagi peneliti yang lain dalam mengkaji kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen guru, budaya kerja, dan produktivitas kerja guru.

#### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

##### a. Bagi kepala sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pengembangan dan bahan pertimbangan dalam upaya membina dan meningkatkan

produktivitas kerja guru.

b. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi guru agar dapat meningkatkan kinerjanya, serta dapat lebih meningkatkan lagi kemampuan pembelajaran dengan memanfaatkan berbagai media pembelajaran, atau aplikasi yang tersedia sebagai sarana yang dapat menunjang pembelajaran bagi guru, agar dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

c. Bagi Sekolah

Penelitian ini sebagai bahan masukan bagi sekolah untuk memperbaiki proses pembelajaran guru agar menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga kualitas guru dapat semakin meningkat, serta dapat memfasilitasi pembelajaran untuk menunjang pembelajaran bagi guru, serta meningkatkan kinerja guru agar meningkatkan kemampuan pembelajaran dengan memanfaatkan berbagai media pembelajaran yang ada untuk meningkatkan hasil belajar siswa.

d. Bagi Peneliti

Sebagai sarana belajar untuk mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan, dengan terjun langsung sehingga dapat melihat, merasakan, dan menghayati, apakah proses produktivitas kerja guru dalam pembelajaran yang dilakukan selama ini sudah efektif dan efisien.

Dari pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah, komitmen guru, dan budaya sekolah memiliki peran yang saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja guru SMP Negeri di kecamatan kota kayuagung.

Kepemimpinan visioner memberikan arahan yang jelas dan inspiratif, komitmen guru memperkuat dedikasi terhadap tugas, sementara budaya sekolah yang positif menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kolaborasi dan inovasi. Ketiga faktor ini membentuk sinergi yang esensial untuk mendorong kualitas pembelajaran yang optimal.

Namun, untuk mencapai produktivitas yang berkelanjutan, penting bagi setiap elemen sekolah untuk terus beradaptasi dengan perkembangan zaman dan kebutuhan peserta didik. Oleh karena itu, bab berikutnya akan membahas strategi implementasi dan pengembangan berkelanjutan yang dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja guru dalam jangka panjang.