

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam membentuk sumber daya manusia yang hebat dan berkualitas di zaman modern saat ini, peranan pendidikan sangat dibutuhkan. Dengan pendidikan yang berkualitas, kita dapat mengembangkan pengetahuan, potensi, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan zaman yang berkembang dengan sangat pesat.

Dalam kerangka sistem pendidikan nasional, guru memegang peran strategis sebagai pelaku perubahan dan berperan merealisasikan tujuan pendidikan, baik melalui proses pembelajaran maupun pembinaan karakter peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan salah satu indikator pokok untuk mengukur keberhasilan satuan pendidikan secara terstruktur dan berkelanjutan dengan mempertimbangkan dimensi manajerial. Menurut Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Bab 1 pasal 1 ayat (7) evaluasi kinerja periodik pegawai adalah proses dimana pejabat penilai kinerja mereviu keseluruhan hasil kerja dan perilaku kerja pegawai selama bulanan atau triwulanan dan menetapkan predikat kinerja periodik pegawai berdasarkan kuadran kinerja pegawai. Bab I Pasal 2 tentang pengelolaan kinerja pegawai dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui: a. peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai; b. penguatan peran pimpinan; dan c. penguatan kolaborasi antara pimpinan dengan pegawai, antar-pegawai, dan antara pegawai dengan pemangku kepentingan lainnya.

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Standar yang telah ditetapkan yang dimaksud yaitu standar kualifikasi akademik dan standar kompetensi. Darmadi (Efendi & Winarsih, 2022).

Berikut data capaian kinerja guru di Guslah II Kecamatan Wonorejo Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Guru

INSTANSI	Sangat Kurang	Kurang	Butuh Perbaikan	Baik	Sangat Baik
SDN Cobanbliming I	-	-	-	7	-
SDN Cobanbliming II	-	-	-	6	2
SDN Pakijangan I	-	-	-	16	-
SDN Pakijangan II	-	-	-	7	-
SDN Wonosari	-	-	-	12	-
SDN Karangjatianyar I	-	-	-	8	-
SDN Karangjatianyar II	-	-	-	9	-
SDN Karangjatianyar III	-	-	-	8	-
Jumlah				73	2

Dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa capaian kinerja guru di Guslah II Wonorejo menunjukkan bahwa dari 72 guru yang dinilai, sebanyak 70 guru berada pada kategori **Baik** dan hanya 2 orang guru mencapai kategori **Sangat Baik**. Meskipun data ini menggambarkan bahwa standar kinerja dasar telah terpenuhi dengan baik, kondisi tersebut juga menunjukkan adanya stagnasi karena selama bertahun-tahun capaian kinerja guru tidak mengalami peningkatan secara signifikan. Dominasi kategori **Baik** menandakan bahwa

guru bekerja secara stabil, namun sebagian besar belum mampu melampaui standar menuju performa unggul. Minimnya capaian kategori **Sangat Baik** mengindikasikan perlunya peningkatan kompetensi, penguatan supervisi akademik, serta dorongan inovasi pembelajaran agar kualitas kinerja guru dapat berkembang lebih optimal dan merata.

Melihat kondisi tersebut, semakin jelas bahwa tantangan kinerja guru bukan hanya berkaitan dengan capaian angka semata, tetapi juga berhubungan erat dengan peran strategis yang mereka emban dalam sistem pendidikan nasional. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru perlu dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, dengan memperhatikan aspek manajerial serta berbagai faktor internal yang memengaruhi etos kerja dan profesionalisme guru.

Pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan kepala sekolah, di mana kepala sekolah menilai akan hasil kinerja yang dilakukan oleh guru apakah hasil kerja tersebut mengalami kemajuan atau kemundura. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya harus dapat memahami perannya sebagai pengawas, dimana pengawasan tersebut harus melakukan pengamatan, pengawasan, membimbing, dan menstimulir kegiatan-kegiatan yang dimaksud untuk memperbaiki. (Fred Luthans dalam Lucia, 2022:599) mengatakan bahwa sistem pengawasan internal dapat diukur dengan menentukan standar, melakukan pengukuran prestasi kerja, monitoring dan evaluasi, membandingkan prestasi yang dicapai sesuai dengan standar, melakukan perbaikan-perbaikan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari diri seseorang, sadar atau tidak sadar

melakukan suatu tindakan untuk tujuan tertentu. Motivasi juga diartikan sebagai usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya (Muchtar dalam Lucia, 2022:600).

Dengan demikian bahwa tinggi rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari kualitas, kehadiran, dan sikap kooperatif, maka semakin baik pula produktivitas kerja yang dicapai guru. Namun demikian motivasi dan kinerja guru tidak dapat terwujud maksimal bila tidak ditunjang oleh sejumlah faktor. (Patti, 2022)

Kondisi serupa juga ditemukan di Kecamatan Wonorejo, terutama pada Gugus Sekolah (Guslah) II, yang menampilkan dinamika menarik yang layak untuk dikaji lebih mendalam. Guslah II terdiri dari 9 satuan pendidikan dasar dengan karakteristik beragam, baik dalam hal sumber daya manusia maupun tata kelola sekolah. Walaupun berbagai kebijakan telah diimplementasikan untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan, namun tidak semua satuan pendidikan menunjukkan kinerja guru yang optimal. Hal ini memunculkan pernyataan tentang sejauh mana pengawasan internal dan motivasi guru telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh pengawasan internal dan motivasi terhadap kinerja guru di Guslah II Kecamatan Wonorejo. Diharapkan hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi nyata dalam upaya peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di satuan pendidikan,

tetapi juga memperdalam pemahaman akademis di bidang manajemen pendidikan. Temuan dari kajian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam perumusan kebijakan strategis yang lebih tepat sasaran dan berkelanjutan guna mendukung peningkatan profesionalisme guru secara menyeluruh.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan internal terhadap kinerja guru di Guslah II Kecamatan Wonorejo?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Guslah II Kecamatan Wonorejo?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan internal dan motivasi terhadap kinerja guru di Guslah II Kecamatan Wonorejo?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggali secara komprehensif berbagai aspek yang berkaitan dengan pengaruh pengawasan internal dan motivasi terhadap kinerja guru di Guslah II Kecamatan Wonorejo adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengawasan internal yang diterapkan di Gugus Sekolah (Guslah) II Kecamatan Wonorejo Kabupaten Pasuruan berpengaruh terhadap kinerja guru, khususnya dalam hal profesionalisme, tanggung jawab, dan kedisiplinan kerja.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja guru, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, terhadap peningkatan kualitas dan efektivitas kinerja guru di lingkungan Guslah II Kecamatan Wonorejo Kabupaten Pasuruan.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara pengawasan internal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta bagaimana kolaborasi kedua variable tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti, baik secara teoritis maupun praktis, dalam upaya peningkatan mutu pendidikan sebagai berikut:

a. Secara Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pengawasan internal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa dalam konteks pendidikan dasar.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Kepala Sekolah

Memberikan kontribusi sebagai dasar pertimbangan dalam merumuskan strategi pengawasan yang lebih optimal guna mendorong peningkatan profesionalisme guru.

2. Bagi Guru

Memberikan refleksi tentang pentingnya peran motivasi dan sistem pengawasan sebagai elemen strategis dalam mendorong peningkatan kinerja professional guru secara berkelanjutan.

3. Bagi Pengawas dan Pemangku Kepentingan

Memberikan kontribusi sebagai landasan strategis dalam merumuskan kebijakan pembinaan terhadap guru, baik di tingkat Gugus Sekolah di Kecamatan Wonorejo, guna menciptakan system pembinaan yang lebih terarah, efektif, dan berkelanjutan.

4. Bagi Peneliti Lain

Menyediakan pijakan awal serta ide untuk berbagi penelitian lanjutan dengan cakupan variabel yang lebih luas, pendekatan tidak sama, atau pada jenjang pendidikan lainnya.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini memfokuskan perhatiannya pada pengidentifikasian serta analisis komprehensif dampak pengawasan internal dan motivasi terhadap kinerja guru. Demi memastikan relevansi, validitas, serta kedalaman kajian yang optimal, penelitian ini membatasi ruang lingkup variabel, subjek, lokasi dan periode penelitiannya.

a. Batasan Variabel

Penelitian ini membatasi variabel independen hanya pada pengawasan internal (X1) sebagai sistem kontrol dan pengawasan yang dilakukan kepala sekolah atau tim observer, dan Motivasi (X2) yang membentuk semangat dan komitmen para guru. Dengan demikian tesis ini tidak akan

membahas faktor-faktor lain yang secara teoritis mungkin juga memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kompetensi guru. Sementara itu, variabel dependen yang menjadi inti penelitian ini adalah kinerja guru (Y), yang diukur melalui indikator-indikator seperti kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.

b. Batasan Subjek dan lokasi

Subjek dari penelitian ini adalah seluruh guru ASN (PNS dan PPPK) yang bertugas di lingkungan satuan pendidikan yang berada di Gugus Sekolah (GUSLAH) II kecamatan Wonorejo kabupaten Pasuruan.

c. Batasan Metode dan Periode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data dengan aplikasi SPSS 27.0. Adapun batasan penelitian ini terletak pada penggunaan instrumen kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang dilakukan dalam satu periode waktu tertentu. Proses pengumpulan data dilaksanakan pada semester genap tahun pelajaran 2025/2026, sehingga temuan yang diperoleh merepresentasikan kondisi responden pada rentang waktu tersebut.

1.6 Asumsi Penelitian

Penelitian ini dibangun dari beberapa asumsi yang menjadi pedoman analisis kuantitatif. Asumsi-asumsi ini merupakan landasan berpikir logis yang mendasar terutama ketika menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan statistik inferensial dengan bantuan aplikasi SPSS 27.0

a. Asumsi Teoritis (Hubungan Kausalitas)

Diasumsikan bahwa pengawasan internal dan motivasi memiliki pengaruh yang secara nyata dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya adanya peningkatan kualitas pengawasan internal dan tingginya motivasi guru berkontribusi pada peningkatan kinerja guru di Guslah II Kecamatan Wonorejo Kabupaten Pasuruan.

b. Asumsi Metodologi

Diasumsikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Dengan demikian data yang diperoleh benar-benar mengukur variabel yang dimaksud dan konsisten dari waktu ke waktu, sehingga layak untuk diproses lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda.

c. Asumsi Statistik

Penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS27.0, diasumsikan bahwa data yang dikumpulkan dari akan menjadi asumsi analisis regresi linier. Asumsi ini mencakup normalitas (data berdistribusi normal), linearitas, (hubungan antar variabel berbentuk linier), heteroskedastisitas (tidak terjadi gejala yang berbeda pada varian residual), multikolinearitas (tidak ada hubungan yang terlalu kuat antar variabel bebas). Pemenuhan asumsi-asumsi ini adalah kunci agar hasil analisis statistik dapat ditarik kesimpulan yang tidak bias dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

1.7 Definisi Istilah atau Definisi Operasioanal

Agar tidak terjadi perbedaan interpretasi terhadap istilah-istilah penting yang digunakan dalam penelitian ini, serta guna memastikan bahwa setiap konsep dipahami secara tepat dalam konteks kajian, maka disajikan definisi operasional dari beberapa istilah kunci yang menjadi focus pembahasan. berikut sajian definisi operasional dari beberapa konsep kunci:

1. Pengawasan Internal

Dalam konteks penelitian ini, pengawasan internal didefinisikan sebagai suatu mekanisme pengendalian yang dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan oleh pihak manajemen sekolah, yang bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru berjalan sesuai dengan standar, prosedur, serta tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Pengawasan ini tidak hanya mencakup kegiatan pemantauan administratif dan akademik, tetapi juga mencakup pemberian arahan, pembinaan, evaluasi kinerja, serta umpan balik konstruktif yang bersifat membangun. Melalui pengawasan internal yang efektif diharapkan tercipta lingkungan kerja yang akuntabel, profesional, dan mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipahami sebagai kekuatan psikologis yang muncul dari dalam diri maupun dari lingkungan eksternal guru, yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja menuju pencapaian tujuan professional secara optimal. Motivasi kerja mencerminkan sejauh mana guru terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan antusias, penuh

tanggung jawab, dan berorientasi pada kualitas hasil kerja. Motivasi ini dapat bersumber dari faktor intrinsik, seperti keinginan untuk berkembang, rasa tanggung jawab, dan kepuasan pribadi, maupun factor ekstrinsik, seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan karier. Tingkat motivasi kerja yang tinggi akan tercermin dalam etos kerja guru, dedikasi terhadap tugas, serta komitmen terhadap peningkatan mutu pembelajaran di satuan Pendidikan.

3. Kinerja Guru

Dalam konteks penelitian ini, kinerja guru dipahami sebagai perwujudan dari kemampuan professional seorang guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif dan bertanggung jawab, serta berkontribusi dalam pengembangan peserta didik serta kemajuan satuan pendidikan. Kinerja guru mencerminkan integrasi antara kompetensi pedagogik, professional, sosial, dan kepribadian yang diterapkan secara konsisten dalam aktivitas pendidikan. Kinerja yang optimal tidak hanya terlihat dari keberhasilan menyampaikan materi ajar, tetapi juga dari inisiatif guru dalam berinovasi, membina karakter murid, menjalin hubungan yang harmonis, dan menciptakan lingkungan belajar, yang inspiratif. Secara operasional, kinerja guru diukur melalui beberapa indikator antara lain: profesionalisme, tanggung jawab terhadap tugas, kedisiplinan kerja, inovasi pembelajaran dan capaian hasil belajar peserta didik.

