

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan pilar strategis pembangunan bangsa yang berfungsi sebagai usaha sadar untuk mengembangkan potensi spiritual, kepribadian, dan keterampilan peserta didik sesuai amanat UU No. 20 Tahun 2003. Di tengah transisi menuju era Revolusi Industri 5.0, pendidikan menuntut sinergi antara teknologi dan kolaborasi manusia guna membentuk karakter generasi penerus yang berdaya saing global. Dalam ekosistem ini, guru memegang peran krusial sebagai aktor utama yang menentukan kualitas pembelajaran; kinerja guru yang optimal bukan lagi sekadar pilihan, melainkan keharusan untuk memastikan keberhasilan sistem pendidikan secara keseluruhan sebagaimana ditekankan oleh organisasi internasional seperti UNESCO.

Namun, realitasnya kualitas pendidikan di Indonesia masih menghadapi tantangan besar yang terlihat dari rendahnya skor *Programme for International Student Assessment* (PISA) yang menempatkan Indonesia pada posisi bawah secara global. Menurut Direktur Pendidikan Profesi Kemendikbudristek, Santi Ambarrukmini, kondisi ini berakar pada belum konsistennya pemenuhan standar kompetensi profesional guru. Kesenjangan antara tuntutan era digital dengan praktik kompetensi di lapangan ini mengindikasikan adanya urgensi untuk meninjau kembali faktor-faktor yang mempengaruhi performa tenaga pendidik guna mencegah ketertinggalan kualitas bangsa di tingkat internasional. Faktor utama yang menyebabkan rendahnya kualitas guru di Indonesia adalah kurang maksimalnya manajemen sumber daya manusia dalam perekrutan guru. Selain itu kualifikasi guru yang belum melewati standar mutu pendidikan yang dibutuhkan, masih banyak guru yang malas meningkatkan pengetahuan dan kompetensi dalam mengajar, hal ini berdampak pada kualitas anak yang diajar. Padahal kualitas seorang guru sangat menjamin hasil kualitas peserta didik yang akan dihasilkan.

<https://www.kompasiana.com/mitameiska/632ca02b8ab520ef388812>.

Peran guru memiliki posisi yang sangat penting dalam dunia pendidikan karena guru berfungsi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru merupakan sosok yang membimbing dan membina peserta didik agar berkembang menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan bermanfaat bagi negara. Jika ditinjau dari proses pendidikan, kontribusi guru sangat dominan karena guru berperan langsung dalam mengarahkan, mendidik, dan mentransfer nilai serta pengetahuan kepada siswa. Guru tidak hanya bertugas mengajar selama proses pembelajaran berlangsung, tetapi juga menjalankan peran sebagai pendidik yang menentukan keberhasilan dan pencapaian dalam dunia pendidikan. Dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut, guru memerlukan motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya agar mampu menjalankan pekerjaannya secara optimal dan profesional. Selain itu, aspek penting lain yang perlu diperhatikan dalam dunia pendidikan, yaitu tingkat kedisiplinan guru. Kedisiplinan menjadi ukuran sejauh mana guru melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Semakin tinggi disiplin yang dimiliki seorang guru, semakin kuat pula karakter profesional yang terbentuk dalam dirinya. Berdasarkan pemahaman tersebut, dapat dijelaskan bahwa kedisiplinan guru tercermin dari ketaatannya terhadap seluruh aturan dan prosedur yang berlaku. Kepatuhan ini pada akhirnya mendukung terciptanya proses pembelajaran yang lebih efektif dan berkualitas.

SD Kasih Immanuel School di Jakarta Barat adalah sebagai lembaga pendidikan swasta berkomitmen tinggi untuk membentuk siswa yang berkarakter unggul dan beriman yang bertujuan untuk meningkatkan intelektualitas bangsa melalui sistem pembelajaran, dengan visi dan misi yang ditegakkan dan dilaksanakan di SD Kasih Immanuel School di Jakarta Barat yaitu visi “unggul dan berprestasi berdasarkan iman dan karakter kristiani”, dan MISI “menjadikan siswa yang berkualitas secara akademik, fisik, mental dan spiritual dengan mengedepankan nilai-nilai kristiani, tersedianya sarana dan prasarana pendidikan yang baik, yang diperlukan dalam kegiatan belajar peserta didik, untuk mendukung pengembangan peserta didik secara optimal dan terciptanya lingkungan

belajar yang disiplin dan kondusif bagi peserta didik”. Visi dan misi sekolah menjadi arah yang jelas untuk mencapai kualitas pendidikan yang berdaya saing tinggi. Melalui komitmen yang konsisten, sekolah ini berharap dapat memberi kontribusi nyata bagi pembangunan pendidikan nasional. Setiap langkah yang ditempuh diarahkan untuk menyiapkan generasi yang mampu menghadapi tantangan masa depan dengan iman yang kuat dan karakter yang luhur.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dalam suatu kegiatan tertentu oleh seseorang dalam organisasi tempat kerja sesuai dengan komitmennya dalam melaksanakan tugas (Muliawan, 2023). Kinerja seorang guru lebih diarahkan pada para profesional yang pekerjaan atau aktivitasnya membutuhkan keahlian, keterampilan, yang memenuhi standar kualitas, atau norma tertentu yang membutuhkan pendidikan profesional. Dengan begitu, kebijakan pemerintah dalam hal pemenuhan tingkat profesionalisme guru yang ahli di bidangnya harus mendapatkan pengakuan keahlian atau yang disebut legalitas sertifikasi guru. Tidak hanya hasil kerja, tetapi juga perilaku dalam bekerja menunjukkan kinerja guru. Kinerja guru adalah hasil dari melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kualitas kinerja dari guru. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan kinerja guru. Kualitas kinerja seorang guru dapat meningkat jika guru tersebut dapat memahami dan menguasai secara penuh keterampilan yang diperlukan (Karimulah & Ummah, 2023). Efektivitas kinerja guru sangat mempengaruhi kualitas pendidikan. Namun, kondisi nyata di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan perilaku kerja guru belum sepenuhnya sejalan dengan standar dan aturan yang telah ditetapkan, sehingga menimbulkan kesenjangan antara standar yang ditetapkan dengan praktik kerja guru di lapangan, yang secara langsung berdampak pada penurunan kualitas sekolah.

Penilaian kinerja guru merupakan komponen penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan SD Kasih Immanuel School, Jakarta Barat. Proses evaluasi yang spesifik berfokus pada aspek kompetensi utama yang wajib dimiliki oleh setiap pendidik yaitu pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Penulis menemukan permasalahan yang ada di SD Kasih Immanuel School, Jakarta Barat yaitu masalah kinerja guru yang belum maksimal, yang pada aspek pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial yang 5 tahun terakhir mengalami penurunan penilaian kinerja. Dan komponen kompetensi yang dinilai itu adalah pedagogik yang mengukur kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran siswa. Ini mencakup pemahaman tentang karakteristik siswa, desain dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa untuk memaksimalkan potensi mereka, profesional yaitu mengukur dalam disiplin, melaksanakan kurikulum, pembinaan profesi, dan kerjasama, kepribadian yaitu karakter pribadi guru, yang mencakup sifat sabar, komunikasi yang baik, kepemimpinan, serta kemampuan menjadi teladan yang positif bagi siswa, dan sosial yaitu kemampuan guru untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan sesama anggota organisasi (rekan guru, kepala sekolah), orang tua, serta masyarakat luas dengan baik. Maka, dengan itu berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan dan sesuai hasil data. Realitas menunjukkan adanya berbagai tantangan yang mempengaruhi kinerja guru yaitu disiplin kerja dan pengawasan kerja. Tantangan ini menjadi lebih nyata, seperti di SD Kasih Immanuel School di Jakarta Barat, di mana jumlah ketidakhadiran, keterlambatan guru menunjukkan perubahan peningkatan setiap bulannya dan hasil kinerja guru di tiap tahunnya mengalami perubahan, hal ini bisa terjadi karena kurangnya pengawasan yang ketat. Fenomena ini mengindikasikan adanya permasalahan yang memerlukan perhatian serius, baik dari sisi kinerja maupun implementasi kebijakan disiplin. Untuk mengukur dan mengklasifikasikan hasil penilaian kinerja dari aspek kompetensi tersebut, digunakan sistem kategori yang didasarkan pada persentase tingkat ketercapaian, sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.1 Pengukuran Penilaian Kinerja Guru di SD Kasih
Immanuel School**

Ketercapaian	Kategori
91 % - 100 %	Baik Sekali
70 % - 90 %	Baik
60 % - 69 %	Cukup
Di bawah 60 %	Kurang

Sumber: SD Kasih Immanuel School

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan skala pengukuran kinerja ini mengklasifikasikan tingkat ketercapaian hasil evaluasi ke dalam empat kategori diskret yaitu skor 91% - 100% ditetapkan sebagai "baik sekali", mencerminkan kinerja unggul yang secara konsisten melampaui standar dan ekspektasi, 70% - 90% dikategorikan sebagai "baik", menunjukkan kompetensi yang kuat dan pemenuhan target kinerja secara efektif, skor 60% - 69% diartikan sebagai "cukup", menandakan kinerja yang berada pada batas minimal penerimaan dan memerlukan upaya perbaikan terstruktur untuk mencapai efektivitas penuh, sementara itu, skor di bawah 60% diklasifikasikan sebagai "kurang", yang menunjukkan adanya permasalahan signifikan dan ketidakmampuan untuk memenuhi standar kinerja mendasar.

Di bawah adalah hasil penilaian kinerja guru SD Kasih Immanuel School selama tiga tahun ajaran, yaitu 2020 hingga 2024. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 1.2 Hasil Kinerja Guru SD Kasih Immanuel School

Tahun	Hasil Kinerja Guru SD Kasih Immanuel School Tahun Ajaran 2020 - 2024				Rata - Rata
	Penilaian Kinerja Guru				
	Pedagogik	Profesional	Kepribadian	Sosial	
2020	60%	68%	69%	65%	66%
2021	65%	59%	55%	59%	60%
2022	85%	69%	60%	70%	71%
2023	89%	58%	57%	65%	67%
2024	80%	55%	55%	60%	63%

Sumber: Data dari SD Kasih Immanuel School 2020 - 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.2 terlihat bahwa kinerja guru SD Kasih Immanuel School mengalami perubahan yang cukup jelas antara tahun 2020 dan 2024, dapat dilihat perkembangan kinerja guru dalam empat aspek penilaian yaitu pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Setiap aspek penilaian menggambarkan kompetensi yang berbeda, dan hasilnya menunjukkan adanya penurunan maupun peningkatan kinerja dari tahun ke tahun. Pada aspek pedagogik, nilai kinerja turun dari 60% pada tahun 2020 menjadi 65% pada tahun 2021. Penurunan juga terjadi pada aspek profesional, dari 68% menjadi 59%, serta pada aspek kepribadian yang turun dari 69% menjadi 55%. Ketiga aspek ini menunjukkan adanya penurunan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, serta dalam menjaga konsistensi sikap dan tanggung jawab sebagai pendidik. Aspek sosial mengalami penurunan dari 65% pada tahun 2020 menjadi 59% pada tahun 2021. Hal ini menunjukkan adanya perbaikan dalam kemampuan guru berinteraksi, bekerja sama, dan menjalin hubungan yang harmonis dengan peserta didik maupun rekan kerja.

Pada aspek penilaian pedagogik, nilai pada tahun 2022 memperoleh nilai 85% dengan kategori baik, kemudian meningkat menjadi 89% di tahun 2023 yang masih dalam kategori baik, namun sedikit lebih mendekati kategori baik sekali. Peningkatan ini menunjukkan adanya perbaikan dalam kemampuan guru mengelola pembelajaran, memahami karakteristik peserta didik, serta melakukan evaluasi hasil belajar dengan lebih efektif. Namun,

pada tahun 2024, nilai pedagogik menurun menjadi 80%, masih termasuk kategori baik, tetapi menunjukkan adanya penurunan kualitas pengelolaan pembelajaran. Masalah ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan kurikulum, Akibatnya kinerja guru menurun dan tidak relevan dengan tuntutan kurikulum.

Pada aspek penilaian profesional, terlihat penurunan yang cukup signifikan. Nilai profesional tahun 2022 sebesar 69% (kategori cukup), turun menjadi 58% pada tahun 2023, dan kembali menurun menjadi 55% pada tahun 2024 (keduanya termasuk kategori kurang). Penurunan ini mengindikasikan bahwa komitmen terhadap pelaksanaan tugas profesional, seperti disiplin kerja, pelaksanaan kurikulum, dan kolaborasi dalam kegiatan sekolah, mengalami kemunduran. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah kurangnya pelatihan berkelanjutan, rendahnya pembinaan profesional, atau turunnya motivasi kerja guru.

Pada aspek penilaian kepribadian juga memperlihatkan penurunan. Tahun 2022 memperoleh nilai 60% (kategori cukup), kemudian turun menjadi 57% pada tahun 2023, dan stabil di 55% pada tahun 2024 (keduanya kategori kurang). Hal ini menandakan adanya tantangan dalam menjaga konsistensi karakter dan keteladanan guru di lingkungan sekolah. Penurunan ini mungkin terkait dengan tekanan kerja yang meningkat, perubahan lingkungan kerja, atau kurangnya penguatan nilai-nilai karakter dalam program sekolah.

Pada aspek penilaian sosial juga mengalami penurunan bertahap dari 70% di tahun 2022 menjadi 65% di tahun 2023, dan 60% di tahun 2024. Awalnya aspek ini masih tergolong baik, namun kemudian turun menjadi cukup. Penurunan ini mengindikasikan bahwa hubungan sosial antar guru, komunikasi dengan kepala sekolah, serta interaksi dengan orang tua dan masyarakat semakin melemah. Faktor penyebabnya bisa berupa berkurangnya kerja sama tim, meningkatnya beban administrasi, atau kurangnya kegiatan kolaboratif di lingkungan sekolah.

Secara keseluruhan, berdasarkan nilai rata - rata dari keempat aspek kinerja tersebut menunjukkan penurunan, pada tahun 2020 rata - rata kinerjanya 66%, pada tahun 2021 rata - rata kinerjanya turun menjadi 60%, pada tahun 2022 rata - rata kinerjanya 71%, pada tahun 2023 turun menjadi 67%, dan kembali turun pada tahun 2024 menjadi 63%, ini menggambarkan bahwa terjadi penurunan kinerja dari guru.

Selain kinerja dalam penilaian pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial, disiplin kehadiran merupakan hal yang sangat penting dalam penilaian efektivitas kerja guru. Data absensi menyediakan bukti nyata mengenai komitmen dan tanggung jawab waktu guru dalam menjalankan tugasnya. Tingkat kedisiplinan yang tinggi secara langsung berkorelasi dengan konsistensi proses belajar mengajar dan akademik yang kondusif di sekolah. Oleh karena itu, analisis terhadap ketidakhadiran dan keterlambatan sangat penting untuk merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dibawah ini menampilkan data absensi guru tahun 2025 mulai dari bulan Mei hingga September, berikut adalah data absensinya:

Tabel 1.3 Absensi Guru SD Kasih Immanuel School

Abensi Guru SD Kasih Immanuel School

No.	Bulan	Jumlah Guru	Keterangan				Jumlah Hadir
			Izin	Sakit	Alpa	Terlambat	
1	Mei	31	1	0	4	12	26
2	Juni	31	0	1	2	9	28
3	Juli	31	0	1	2	7	28
4	Agustus	31	2	0	3	9	26
5	September	31	0	1	4	10	26

Sumber: Data dari SD Kasih Immanuel School Tahun 2025

Data absensi menunjukkan adanya perubahan dalam tingkat kedisiplinan guru SD Kasih Immanuel School dari Mei hingga September, dengan fokus pada indikator ketidakhadiran (izin, sakit, alpa) dan terlambat, dari total 31 guru. Peningkatan ketidakhadiran paling signifikan terjadi pada

bulan Mei dan September, di mana total guru yang tidak hadir karena izin atau alpa mencapai 5 orang guru, menyoroti tantangan konsistensi kehadiran. Secara khusus, kasus alpa (tanpa keterangan) menunjukkan permasalahan yang perlu diwaspadai, dengan 4 orang alpa atau tanpa keterangan pada bulan Mei dan September, dan menurun minimal pada bulan Juni, Juli, dan Agustus 2 - 3 guru yang alpa atau tanpa keterangan. Sementara itu, indikator terlambat menunjukkan permasalahan yang lebih negatif yaitu mencapai 12 guru yang terlambat datang kesekolah pada bulan Mei, namun berhasil menunjukkan perbaikan signifikan di bulan Juli dengan hanya 7 guru, sebelum kembali naik di bulan Agustus dan September. Angka kehadiran rata-rata per bulan ada di antara 26 dan 28 guru, mengindikasikan bahwa inti stabilitas guru tetap terjaga meskipun adanya fluktuasi ketidakhadiran, namun perlu dipertimbangkan bahwa angka ketidakhadiran tertinggi tercatat 5 guru di bulan Mei dan September, dan jumlah guru terlambat mencapai angka 12 orang, yang mengindikasikan masalah kronis kedisiplinan waktu.

Penurunan kedisiplinan paling jelas terlihat pada kasus alpa dan terlambat jika dibandingkan dari periode bulan Juli dengan periode terburuk bulan Mei dan September. Pada bulan Mei keterlambatan mencapai 12 guru dan bulan Juli keterlambatan kembali menurun menjadi 7 guru yang menunjukkan adanya peningkatan disiplin dalam aspek keterlambatan, namun peningkatan ini tidak berkelanjutan. Sebaliknya, kasus alpa yang kembali melonjak 2 guru yaitu bulan (Juni dan Juli) menjadi 4 guru di bulan September, mengindikasikan tantangan yang belum teratasi dalam hal komitmen kehadiran. Total guru yang hadir per bulan menunjukkan bahwa bulan juni dan juli merupakan periode paling disiplin dengan 28 guru hadir, sedangkan bulan Mei, Agustus, dan September menjadi periode kurang disiplin dengan 26 guru hadir. Fluktuasi ini menuntut sekolah untuk mengembangkan kebijakan disiplin yang lebih konsisten dan berkelanjutan, khususnya dalam mengatasi kasus terlambat dan ketidakhadiran tanpa keterangan resmi. Keterlambatan dan ketidakhadiran yang tidak stabil ini

berpotensi mengganggu jam efektif pembelajaran di kelas, sehingga perlu ditinjau ulang strategi pengelolaan kehadiran guru secara menyeluruh.

Fenomena ini terlihat nyata di SD Kasih Immanuel School, Jakarta Barat. Sebagai institusi swasta berbasis karakter, sekolah ini mengalami penurunan kinerja guru selama lima tahun terakhir. Data internal menunjukkan adanya degradasi pada kompetensi kepribadian dan sosial guru, yang dibarengi dengan peningkatan angka ketidakhadiran bulanan. Kesenjangan (*gap*) antara visi Unggul dalam Karakter dengan realitas perilaku kerja guru di lapangan menunjukkan bahwa sistem kendali organisasi belum berjalan optimal. Kesenjangan Hasil Pengaruh Pengawasan (*inconsistent result gap*), terdapat kontradiksi hasil penelitian mengenai seberapa kuat pengawasan mempengaruhi kinerja.

Menurut Siagian dalam (Purwaningsih & Anggraini, 2023), pengawasan sangat krusial untuk menjamin setiap kegiatan berjalan sesuai rencana. Tanpa pengawasan yang ketat dan terstruktur, penurunan kinerja dan disiplin guru akan sulit dideteksi dan diperbaiki, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas pendidikan di SD Kasih Immanuel. Dalam konteks ini pengawasan kepala sekolah memegang peranan strategis bukan hanya sebagai fungsi administratif, melainkan sebagai instrumen untuk menjaga agar standar operasional dan tujuan pendidikan tetap tercapai. Pengawasan yang terstruktur sangat menentukan dalam menjaga konsistensi kinerja serta kedisiplinan guru di lingkungan sekolah. Apabila pengawasan hanya dijalankan secara formal tanpa evaluasi mendalam, maka efektivitasnya dalam membina profesionalisme guru menjadi rendah. Dengan demikian, lemahnya implementasi pengawasan ini diduga kuat menjadi faktor yang memicu penurunan kedisiplinan dan kinerja guru secara keseluruhan, yang jika dibiarkan akan menghambat tercapainya tujuan sekolah serta menurunkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru di SD Kasih Immanuel School Jakarta Barat. Terdapat sejumlah kendala yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas sekolah yaitu disiplin dan pengawasan. Berikut ini data hasil prasurvei yang diperoleh dari 31 orang guru di SD Kasih Immanuel School menunjukkan pengawasan belum berjalan dengan optimal, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 Prasurvei Pengawasan Di SD Kasih Immanuel School

No	Aspek	Indikator Penilaian	Ya	Tidak
1.	Menetapkan Standar	Kepala sekolah menjelaskan standar kinerja yang jelas sesuai dengan aturan yang ditetapkan di sekolah bagi semua para guru.	16 (51,6%)	15 (48,4%)
		Kepala sekolah memberikan pedoman yang menjadi acuan bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.	11 (35,5%)	20 (64,5%)
		Pimpinan memastikan setiap guru memahami standar pembelajaran yang ditetapkan.	14 (45,2%)	17 (54,8%)
2.	Pengukuran	Kepala sekolah secara rutin menilai kedisiplinan waktu guru dalam melaksanakan tugas mengajar sesuai jadwal yang telah ditetapkan.	10 (32,3%)	21 (67,7%)
		Kepala sekolah secara rutin melakukan penilaian kepada guru mengenai hasil kerja..	12 (38,7%)	19 (61,3%)
		Kepala Sekolah sudah adil dalam penilaian kinerja.	11 (35,5%)	20 (64,5%)
		Kepala sekolah menggunakan instrumen penilaian yang jelas	13 (41,9%)	18 (58,1%)

		dalam mengevaluasi kinerja guru.		
3.	Membandingkan	Hasil perbandingan kinerja dijadikan dasar pengambilan keputusan oleh kepala sekolah, untuk memberikan penghargaan.	13 (41,9%)	18 (58,1%)
		Kepala sekolah menyampaikan hasil evaluasi standar kinerja kepada guru secara terbuka.	13 (41,9%)	18 (58,1%)
		Kepala sekolah menyampaikan hasil perbandingan kinerja guru dengan cara mendorong perbaikan tanpa menyinggung perasaan.	12 (38,7)	19 (61,3%)
4.	Melakukan tindakan	Kepala sekolah memberikan bimbingan ketika terjadi masalah dalam pelaksanaan tugas.	11 (35,5%)	20 (64,5%)
		Kepala sekolah menyampaikan masukan dengan cara yang sopan.	11 (35,5%)	20 (64,5%)
		Kepala sekolah bersikap cepat dalam menindaklanjuti apabila ada guru atau staf yang tidak bekerja sesuai aturan yang telah ditetapkan.	14 (45,2%)	17 (54,8%)
		Kepala sekolah memberikan pelatihan lanjutan apabila kinerja guru belum memenuhi standar yang ditetapkan.	12 (38,7%)	19 (61,3%)

Sumber: Diolah Oleh Penulis

Berdasarkan Tabel 1.2, penilaian pengawasan melalui prasurvei terhadap empat indikator utama yaitu menetapkan standar, pengukuran, membandingkan, dan melakukan tindakan yang diperoleh dari 31 responden, hasil survei menunjukkan adanya kesenjangan antara praktik pengawasan ideal dengan fakta yang ada. Masalah utama terletak pada tingginya persentase responden yang menjawab "tidak" untuk hampir

semua indikator pengawasan kepala sekolah atau pimpinan. Secara spesifik, mayoritas responden mengindikasikan bahwa pimpinan belum memberikan pedoman yang memadai (64,5%), belum rutin memperhatikan kedisiplinan waktu (67,7%), serta belum objektif, adil, atau menggunakan penilaian yang jelas dan terukur dalam mengevaluasi kinerja guru (58,1% hingga 64,5%). Selain itu, sebagian besar pimpinan juga dinilai belum efektif dalam melakukan tindakan, ditunjukkan dari rendahnya persentase pimpinan yang menegur guru terlambat (64,5%) dan cepat menindaklanjuti ketidaksesuaian aturan (64,5%), serta menyampaikan kritik secara positif dan memotivasi (61,3%) menjawab "tidak". Rendahnya persentase capaian di semua aspek ini mengindikasikan bahwa proses pengawasan belum berjalan optimal dan menjadi latar belakang masalah yang perlu diteliti lebih lanjut untuk meningkatkan pengawasan.

Dari hasil prasurvei di atas, pengawasan kepala sekolah harus dijalankan secara berkesinambungan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan produktif dan pengawasan pimpinan juga harus memberikan umpan balik yang positif kepada guru untuk memperbaiki disiplin. Pengawasan adalah proses mengamati seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana. Kepala sekolah seharusnya bertindak sebagai pengarah dalam hal ini, memantau dan memotivasi guru agar disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Pengawasan yang baik dapat dilakukan melalui observasi kelas, rapat evaluasi rutin, dan menjadi contoh yang baik bagi guru. Namun, jika kepala sekolah tidak melakukan pengawasan secara konsisten dan menyeluruh, maka potensi terjadinya pelanggaran disiplin dan kinerja guru akan semakin menurun. Situasi seperti ini dapat menimbulkan efek yang negatif terhadap kualitas pembelajaran di kelas, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kualitas sekolah yang menurun. Berikut adalah uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Terjadi penurunan kinerja guru dari tahun ke tahun, khususnya pada aspek profesional, kepribadian, dan sosial, sebagaimana terlihat pada hasil penilaian kinerja tahun 2022–2024 yang cenderung menurun.
2. Kedisiplinan kehadiran guru masih rendah, ditandai oleh tingginya angka ketidakhadiran (izin, sakit, alpa) serta meningkatnya jumlah guru yang terlambat pada beberapa bulan, termasuk jumlah alpa tertinggi di bulan Mei dan September.
3. Pengawasan kepala sekolah belum berjalan optimal, ditunjukkan oleh hasil pra-survei yang menunjukkan sebagian besar responden menyatakan pimpinan belum memberikan pedoman jelas, belum melakukan penilaian objektif, serta kurang menindaklanjuti pelanggaran disiplin.
4. Belum optimalnya pembinaan terhadap profesionalisme guru, terlihat dari menurunnya aspek kinerja profesional (dari 69% menjadi 55%) akibat minimnya pelatihan berkelanjutan dan lemahnya motivasi kerja.
5. Lemahnya proses tindakan korektif dan penegakan aturan oleh atasan, di mana sebagian besar guru menyatakan pimpinan kurang efektif dalam menegur guru yang terlambat atau menindaklanjuti ketidaksesuaian tata tertib.
6. Pimpinan belum memberikan pedoman yang memadai (64,5%), belum rutin memperhatikan kedisiplinan waktu (67,7%), serta belum objektif, adil, atau menggunakan penilaian yang jelas dan terukur dalam mengevaluasi kinerja guru (58,1% hingga 64,5%).
7. Pimpinan belum efektif dalam melakukan tindakan, ditunjukkan dari rendahnya persentase pimpinan yang menegur guru terlambat (64,5%) dan cepat menindaklanjuti ketidaksesuaian aturan (64,5%), serta menyampaikan kritik secara positif dan memotivasi (61,3%) menjawab "tidak".

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas, maka penulis melakukan pembatasan masalah bahwa faktor utama penyebab terjadinya masalah penurunan kinerja guru adalah Disiplin Kerja, Pengawasan terhadap Kinerja guru di SD Kasih Immanuel School Jakarta Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas, peneliti merumuskan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Kasih Immanuel School Jakarta Barat?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru di Kasih Immanuel School Jakarta Barat?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja guru di Kasih Immanuel School Jakarta Barat?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut penulis menetapkan judul penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja guru di SD Kasih Immanuel School Jakarta Barat.

1.5 Hipotesis

Dari rumusan masalah tersebut di atas, penulis menarik kesimpulan sementara di dalam penelitian ini yang nanti akan di uji kebenarannya yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Kasih Immanuel School Jakarta Barat.
2. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Kasih Immanuel School Jakarta Barat.
3. Disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Kasih Immanuel School Jakarta Barat.

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Kasih Immanuel School Jakarta Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru di SD Kasih Immanuel School Jakarta Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh simultan antara disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja guru di SD Kasih Immanuel School Jakarta Barat.

1.7 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini dapat menjadi masukan atau kontribusi terhadap literatur teori – teori yang ada, dan untuk pengembangan teori – teori di bidang pendidikan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Akademisi: Penelitian ini memberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman langsung, memperluas wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia, pemahaman akademik di bidang manajemen pendidikan, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

2. Bagi Sekolah: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan berharga bagi SD Kasih Immanuel School Jakarta Barat dalam meningkatkan kedisiplinan kerja guru, efektivitas sistem pengawasan, serta performa guru secara keseluruhan, guna mencapai standar mutu pendidikan yang lebih optimal, dan meningkatkan kualitas sekolah yang berkelanjutan.