

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingkat pendidikan sebuah negara menunjukkan kualitas keseluruhan negara tersebut. Menurut Mansir (2020), pendidikan Indonesia saat ini menghadapi banyak masalah rumit. Salah satunya adalah kinerja guru yang buruk, yang dianggap kurang optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas, yang dihasilkan oleh guru, memegang peranan penting dalam kemajuan pendidikan. Guru merupakan salah satu pilar utama dalam sistem pendidikan, dengan peran yang meliputi mengajar, mendidik, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi langkah utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Peningkatan kinerja guru juga merupakan kekuatan utama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kualitas guru masih rendah, tercermin dari rendahnya kompetensi yang diukur melalui Ujian Kompetensi Guru (UKG) dan hasil internasional seperti PISA di mana banyak guru tidak mencapai nilai minimum. Menurut survei yang dilakukan oleh *Political and Economic Risk Consultant* (PERC), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada posisi paling bawah, yakni urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Salah satu penyebab utama rendahnya kualitas pendidikan ini adalah rendahnya kualitas tenaga pengajar. Data Uji Kompetensi Guru (UKG) yang diambil dari tahun 2021 menunjukkan bahwa sekitar 81% guru di Indonesia gagal mencapai nilai minimum yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa banyak guru yang belum memiliki kompetensi yang memadai, yang pada

akhirnya berpengaruh negatif terhadap kualitas pendidikan secara keseluruhan. Faktor penyebab rendahnya kualitas meliputi kurangnya kualifikasi akademik, pelatihan yang tidak merata, dan pengawasan yang lemah. Kesejahteraan guru juga menjadi masalah, dengan banyak guru swasta menerima gaji di bawah UMR dan guru negeri yang belum sepenuhnya mendapatkan tunjangan profesi.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah kepemimpinan yang etis. kepemimpinan yang tidak etis menjadi salah satu kesalahan manajemen yang paling parah Lasakova (2015). Ini dapat mendorong karyawan untuk berperilaku tidak etis, menghambat operasi, dan menurunkan kehadiran dan produktivitas organisasi Brown (2010). Selain itu, kepemimpinan yang tidak etis dapat berdampak negatif pada sumber daya psikologis karyawan, seperti fokus dan harga diri akibatnya, ego akan menurun Lasakova (2015). Kepemimpinan etis memiliki kemampuan manajerial, dapat memotivasi karyawan untuk memperhatikan, memberikan teladan yang dapat diandalkan dan tepat untuk kualitas pertimbangan dan perlakuan adil terhadap orang lain, dan pada akhirnya memberikan nilai, sikap, dan perilaku yang dapat dipelajari dan ditiru oleh anggotanya Fu et al., (2020). Kepemimpinan yang etis membantu menciptakan suasana yang lebih positif bagi karyawan dan juga memastikan kesejahteraan mereka dalam arti yang positif. Dengan kata lain, kepemimpinan etis yang baik dapat secara efektif melindungi karyawan dan mempengaruhi kesejahteraan mereka Kafashpoor dan Sadeghian (2020). Penulis melakukan pra survei terhadap beberapa guru terkait dengan etika kepemimpinan di SMAN 1 Tanjung Mutiara. Berikut hasilnya:

Tabel 1 Hasil Survei Guru SMAN 1 Tanjung Mutiara terkait Etika Kepemimpinan

No	Inisial Responden	Jabatan/ Lama Mengajar	Pertanyaan	Ringkasan Jawaban	Kutipan Penting
1.	RD	>10	Bagaimana menurut bapak/ ibu kepemimpinan kepala sekolah dalam hal mendengarkan, membuat keputusan yang adil, mengutamakan kepentingan guru, serta menjunjung tinggi nilai dan etika dalam bekerja?	Dalam pengambilan keputusan tentang hal-hal yang sangat prinsipil terhadap guru dan lingkungan sekolah harus di musyawarah, sehingga tidak miss komunikasi antara guru dan luaran sekolah	“mengambil suatu keputusan yang prinsipil terhadap guru dan lingkungan sekolah harus dimusyawarahkan, karena ketika terjadi pertanyaan masyarakat guru tau mau jawab apa”
2.	F	>10	Bagaimana menurut bapak/ ibu kepemimpinan kepala sekolah dalam hal mendengarkan, membuat keputusan yang adil, mengutamakan kepentingan guru, serta menjunjung tinggi nilai dan etika dalam bekerja?	Penghambat efektivitas kepemimpinan SMAN 1 Tanjung Mutiara yaitu terlihat dari terbatasnya keterampilan manajerial, kurangnya komunikasi, sehingga kurang harmonisnya hubungan antara guru dan kepala sekolah. serta harus menerapkan prinsip etika dalam kehidupan sehari hari.	“penghambat efektivitas kepemimpinan terlihat dari keterbatasan manajerial, kurangnya komunikasi, sehingga tidak mampu membangun hubungan yang kuat dengan karyawan, dan kepemimpinan dalam kehidupan sehari-hari harus jujur dan transparan, adil dan bertanggung jawab terhadap lingkungan”
	AA	>10	Bagaimana menurut bapak/ ibu kepemimpinan kepala sekolah dalam hal mendengarkan, membuat keputusan yang adil, mengutamakan kepentingan guru, serta menjunjung tinggi nilai dan etika dalam bekerja?	Dalam pengambilan keputusan kepala sekolah kerap kali langsung memutuskan secara langsung tanpa mengoreksi amati dan meninjau kembali keputusan	“sebelum mengambil keputusan bukan hanya mendengarkan perkataan orang lain, tetapi perlu dilihat dan diamati”
	ES		Bagaimana menurut bapak/ ibu kepemimpinan kepala sekolah dalam hal mendengarkan, membuat keputusan yang adil, mengutamakan kepentingan guru, serta menjunjung tinggi nilai dan etika dalam bekerja?	Kurangnya interaksi yang dilakukan pimpinan terhadap bawahannya	“kurangnya interaksi antara pimpinan , dan memberikan kebebasan kepada anggota berinovasi dan berkontribusi”

No	Inisial Responden	Jabatan/ Lama Mengajar	Pertanyaan	Ringkasan Jawaban	Kutipan Penting
	Y	>10	Bagaimana menurut bapak/ ibu kepemimpinan kepala sekolah dalam hal mendengarkan, membuat keputusan yang adil, mengutamakan kepentingan guru, serta menjunjung tinggi nilai dan etika dalam bekerja?	Komunikasi selama sangat baik, serta berperilaku baik selama dalam lingkungan sekolah	

Sumber: Data Primer 2025

Terlihat dari hasil survei para responden yang sebagian besar memiliki pengalaman mengajar lebih dari 10 tahun, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan atasan langsung di SMAN 1 Tanjung Mutiara masih memiliki beberapa kelemahan penting dalam hal mendengarkan, membuat keputusan yang adil, dan menjunjung tinggi nilai serta etika kerja. Sebagian besar responden menyoroti pentingnya musyawarah dalam pengambilan keputusan, namun kenyataannya keputusan sering kali diambil secara sepihak tanpa melibatkan guru. Hal ini memicu kurangnya komunikasi dan interaksi antara pemimpin dan bawahan, yang berdampak pada keharmonisan hubungan kerja. Beberapa responden juga menilai kepala sekolah memiliki keterbatasan dalam keterampilan manajerial, dan kurang memperhatikan masukan serta observasi lapangan sebelum membuat keputusan. Namun demikian, ada juga responden yang menyatakan bahwa komunikasi dan perilaku pimpinan di lingkungan sekolah sudah cukup baik, menunjukkan bahwa pengalaman kepemimpinan bisa bervariasi antar individu. Secara umum, diperlukan peningkatan keterbukaan,

komunikasi dua arah, dan penerapan nilai etika secara konsisten untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif di lingkungan sekolah.

Etika kepemimpinan merupakan aspek krusial dalam dunia pendidikan, terutama dalam konteks kinerja guru. Dalam lingkungan pendidikan, guru tidak saja berfungsi sebagai pengajar, tetapi juga sebagai panutan dan pembimbing bagi siswa. Oleh karena itu, etika kepemimpinan yang baik dapat membentuk budaya sekolah yang positif dan berpengaruh besar terhadap perkembangan karakter peserta didik. Pemimpin yang menerapkan etika kepemimpinan yang baik akan lebih mampu menginspirasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam proses belajar mengajar. Dengan menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan profesional guru, pemimpin dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung.

Disisi lain dukungan organisasi merupakan salah satu komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Hammond et al., (2011). Karena karyawan dianggap berharga bagi organisasi, persepsi dukungan ini sangat penting Luksyte dan Spitzmueller (2016). Karyawan yang merasa didukung cenderung bergabung dengan organisasi, yang menghasilkan hubungan yang lebih baik dengan perusahaan. Selain itu, dukungan organisasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif di tempat kerja Hammond et al., (2011). Dukungan Organisasi merujuk pada sumber daya dan fasilitas yang diberikan oleh institusi pendidikan untuk membantu guru dalam menjalankan tugasnya. Dukungan ini bisa berupa pelatihan, pengembangan profesional, dan akses terhadap materi ajar. Ketika guru merasa didukung secara organisasi, mereka

lebih cenderung untuk berinovasi dalam metode pengajaran, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Hal ini sejalan dengan hasil survei yang dilakukan dengan beberapa guru di SMAN 1 Tanjung Mutiara berikut:

Tabel 2 Hasil Survei Guru di SMAN 1 Tanjung Mutiara terkait Dukungan Organisasi

No	Inisial Responden	Lama Mengajar	Pertanyaan	Ringkasan Jawaban	Kutipan Penting
1.	RD	>10	Menurut bapak/ibu, apakah dukungan organisasi saat ini sudah memadai? Jika belum, apa saja hambatan yang bapak/ibu rasakan?	Organisasi kurang peduli dengan anggotanya, bahkan untuk memantau keadaan anggotanya sekalipun	“Organisasi kurang peduli dengan anggotanya, bahkan untuk memantau keadaan anggotanya sekalipun,”
2.	F	>10	Menurut bapak/ibu, apakah dukungan organisasi saat ini sudah memadai? Jika belum, apa saja hambatan yang bapak/ibu rasakan?	SMAN 1 Tanjung Mutiara rendahnya motivasi dalam suatu organisasi, sehingga dalam organisasi diperlukan peran aktif dan kerjasama yang optimal guna mencapai tujuan organisasi, dukungan organisasi yang positif akan membuat kita merasa diperhatikan, dihargai, dan nyaman dalam bekerja	“hambatan utama yang dihadapi yaitu rendahnya motivasi dalam suatu organisasi, dalam organisasi diperlukan peran aktif sesama anggota organisasi, dukungan organisasi yang positif dapat membuat kita merasa diperhatikan ,dihargai dan nyaman dalam bekerja.”
	AA	>10	Menurut bapak/ibu, apakah dukungan organisasi saat ini sudah memadai? Jika belum, apa saja hambatan yang bapak/ibu rasakan?	Dalam organisasi kurangnya komunikasi antar anggota organisasi, sehingga keputusan sepihak kerap kali dilaksanakan tanpa koordinasi dan sering terjadinya <i>miscommunication</i>	“saya justru melihat kekurangan di organisasi ini dimana terkadang pengambilan keputusan secara sepihak dan langsung dilaksanakan tanpa koordinasi terlebih dahulu, walaupun kadang sudah dikonfirmasi tetap tidak sesuai dengan kesepakatan bersama”
	ES		Menurut bapak/ibu, apakah dukungan organisasi saat ini sudah memadai? Jika belum, apa saja hambatan yang bapak/ibu rasakan?	Kurangnya kerjasama dan dukungan dari anggota organisasi dan lebih bijak dalam mengelola konflik intern	“kurangnya kerjasama dan komunikasi yang efektif dari organisasi serta harus lebih bisa mengatasi link antar anggota”
	Y	>10	Menurut bapak/ibu,	Sekolah ini membantu	

No	Inisial Responden	Lama Mengajar	Pertanyaan	Ringkasan Jawaban	Kutipan Penting
			apakah dukungan organisasi saat ini sudah memadai? Jika belum, apa saja hambatan yang bapak/ibu rasakan?	dan mendukung saya dalam melakukan kewajiban saya	

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan hasil survei terhadap lima orang guru, mayoritas responden menyampaikan bahwa dukungan organisasi di SMAN 1 Tanjung Mutiara belum sepenuhnya memadai. Hambatan yang paling banyak dirasakan mencakup kurangnya perhatian dari organisasi terhadap anggotanya, minimnya komunikasi dan koordinasi antar anggota organisasi, serta rendahnya motivasi dan kerja sama dalam lingkungan kerja. Keputusan sepihak yang sering diambil tanpa musyawarah juga dianggap sebagai salah satu bentuk kurangnya dukungan dan keterlibatan dalam organisasi. Beberapa responden menekankan bahwa dukungan organisasi yang positif dapat menumbuhkan rasa dihargai dan nyaman dalam bekerja, namun hal ini belum sepenuhnya terwujud. Hanya satu responden yang menyatakan bahwa sekolah telah memberikan dukungan yang cukup dalam melaksanakan tugasnya. Secara keseluruhan, wawancara ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan kepedulian organisasi terhadap guru, agar tercipta lingkungan kerja yang lebih suportif dan kondusif bagi kinerja pendidik.

Selain dukungan organisasi, kepuasan fasilitas adalah faktor lain yang tak kalah penting. Fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, peralatan modern, dan teknologi yang tersedia, memungkinkan guru untuk mengoptimalkan proses pembelajaran. Ketika guru merasa puas dengan fasilitas

yang ada, mereka dapat lebih fokus dan efektif dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga meningkatkan kinerja. Setiap institusi pendidikan, baik formal maupun non formal, diwajibkan oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, untuk menyediakan fasilitas yang memenuhi kebutuhan pendidikan yang sesuai dengan perkembangan fisik, kecerdasan emosional, dan kewajiban peserta didik. Barnawi (2021) menyatakan bahwa fasilitas pendidikan, yang mencakup sarana dan prasarana, adalah proses pengadaan dan pemanfaatan berbagai bagian yang mendukung proses pendidikan secara langsung atau tidak langsung untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Menurut Irwansyah (2021) bahwa banyak aspek yang menentukan mutu sekolah diantaranya adalah fasilitas yang dimiliki oleh sekolah. Pendidikan memiliki dua aspek: sarana dan prasarana. Seseorang harus memiliki alat tulis yang lengkap, laptop atau komputer yang berfungsi dengan baik, ruang kelas yang nyaman, dan perpustakaan yang memadai untuk kegiatan belajar mengajar.

Namun, hasil wawancara menunjukkan bahwa kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya tercapai. Berikut hasil survei yang dilakukan di SMAN 1 Tanjung Mutiara terkait ketersediaan fasilitas mengajar:

Tabel 3 Hasil Survei Guru di SMAN 1 Tanjung Mutiara terkait Kepuasan Fasilitas

No	Inisial Responden	Lama Mengajar	Pertanyaan	Ringkasan Jawaban	Kutipan Penting
1.	RD	>10	Menurut bapak/ibu apa kekurangan dari fasilitas yang disediakan sekolah guna menunjang	Penggunaan teknologi dan akses internet yang masih kurang memadai	“penggunaan teknologi, internet(wifi) tidak bisa diakses, dan izin penggunaan printer dan komputer masih

No	Inisial Responden	Lama Mengajar	Pertanyaan	Ringkasan Jawaban	Kutipan Penting
			pembelajaran dan peningkatan kinerja?		susah”
2.	F	>10	Menurut bapak/ibu apa kekurangan dari fasilitas yang disediakan sekolah guna menunjang pembelajaran dan peningkatan kinerja?	Terkait teknologi belum optimal sama sekali, hanya beberapa kelas yang memiliki fasilitas yang memadai, dan jika dibandingkan dengan banyaknya total kelas di SMAN 1 Tanjung Mutiara yang banyak	“Terkait teknologi belum optimal sama sekali, hanya beberapa kelas yang memiliki fasilitas yang memadai (infocus, wifi, dan alat alat labor) dan jika dibandingkan dengan banyaknya total kelas di SMAN 1 Tanjung Mutiara yang banyak”
	AA	>10	Menurut bapak/ibu apa kekurangan dari fasilitas yang disediakan sekolah guna menunjang pembelajaran dan peningkatan kinerja?	Di Kelas belum tersedia kipas angin, minimal satu kipas angin tiap kelas	“di kelas belum ada kipas angin, sehingga kalau cuaca panas kelas kurang nyaman karena guru dan siswa merasa kepanasan, minimal terdapat satu kipas angin setiap kelas”
	ES	>10	Menurut bapak/ibu apa kekurangan dari fasilitas yang disediakan sekolah guna menunjang pembelajaran dan peningkatan kinerja?	Fasilitas yang memadai membuat saya kurang nyaman mengajar seperti kelas yang gelap dan panas, papan tulis yang rusak dll	“Fasilitas yang memadai membuat saya kurang nyaman mengajar seperti kelas yang gelap dan panas, papan tulis yang rusak dll”
	Y	>10	Menurut bapak/ibu apa kekurangan dari fasilitas yang disediakan sekolah guna menunjang pembelajaran dan peningkatan kinerja?	Sarana dan prasarana cukup lengkap di SMAN 1 Tanjung Mutiara ini tapi ada beberapa kekurangan seperti labor bahasa serta infocus yang kurang	

Sumber: Data primer 2025

Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMAN 1 Tanjung Mutiara merasa fasilitas sekolah masih belum memadai untuk mendukung pembelajaran dan meningkatkan kinerja. Permasalahan yang sering muncul meliputi keterbatasan akses teknologi, kondisi ruang kelas yang kurang nyaman, serta kerusakan pada beberapa sarana penunjang. Meskipun ada yang menyebut fasilitas sudah cukup, kekurangan seperti laboratorium bahasa dan infocus tetap

dirasakan. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dan pemerataan fasilitas agar proses pembelajaran berjalan lebih optimal.

Selain itu, pentingnya fasilitas yang memadai dalam menunjang proses pembelajaran juga menjadi salah satu alasan utama dibalik pendirian SMA Negeri 1 Tanjung Mutiara, yang didirikan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan di wilayah tersebut, khususnya bagi siswa yang kesulitan mengakses sekolah menengah di daerah lain. Berdasarkan hal tersebut, pemerintah kota berencana membuka sekolah menengah pertama. Sebuah sekolah menengah didirikan di Kabupaten Tanjung Mutiara pada tahun 1991 yang berfungsi sebagai lembaga pembelajaran jarak jauh untuk SMA Negeri 3 Lubuk Basung, SD Negeri 1 Tiku dijadikan sebagai pusat pembelajaran. Dengan dukungan pemerintah, tiga ruang belajar masyarakat, satu ruang guru, dan ruang kepala sekolah dibangun pada tahun 1992. Pemerintah pusat menasionalisasi sekolah tersebut pada tahun 1993 dan menamainya SMA Negeri 1 Tanjung Mutiara. Dr. Bapak Suardi Sunja menjadi direktur pertama lembaga ini. SMA Negeri 1 Tanjung Mutiara terletak di Jorong Banda Gadang, Tiku Selatan, Kecamatan Tanjung Mutiara, kurang lebih 700 meter dari pantai dan 15 meter dari jalan raya. Gedung seluas 32.160 meter persegi ini awalnya dibangun atas bantuan masyarakat Tanjung Mutiara.

SMA Negeri 1 Tanjung Mutiara adalah sekolah menengah atas yang telah meraih predikat akreditasi A, sebuah pencapaian yang menunjukkan komitmen kuat terhadap kualitas pendidikan. Dengan akreditasi ini, SMAN 1 Tanjung Mutiara terus berupaya memberikan pendidikan yang bermutu tinggi, didukung

oleh tenaga pengajar yang profesional, fasilitas yang memadai, serta lingkungan belajar yang kondusif.

Salah satu bentuk prestasi peserta didik dan ajang mengukur kinerja guru ialah melihat seberapa banyak nya alumni lulus di perguruan tinggi. Berdasarkan informasi pada laman <https://detik.com/> (Novia Aisyah, 2023) Melalui keluaran SPMB Tahun 2023 yang dibagikan dalam laman resmi, berikut ini besar kuota yang didapatkan setiap sekolah: untuk akreditasi A terdapat kuota 40% terbaik di sekolah, akreditasi B terdapat kuota 25% terbaik di sekolah, sedangkan akreditasi C mendapat kuota 5% terbaik di sekolah. Dengan kata lain SMAN 1 Tanjung Mutiara yang telah menyandang predikat akreditasi A semenjak tahun 2018 ini selalu mendapat kuota SPMB 40% setiap tahunnya.

Menurut survei awal yang penulis lakukan, bahwa terdapat beberapa data alumni SMAN 1 Tanjung Mutiara yang lulus ke Perguruan tinggi jalur SNBP, SNBT, PMDP, SPAN-PTKIN serta Mandiri:

Tabel 4 Persentase Lulusan Peserta Didik Yang Diterima di PTN

Tahun	Jumlah lulus PTN	Total siswa	Persentase lulus (%)
2022	23	305	7,5%
2023	75	363	20,6%
2024	33	347	9,5%

Sumber internal sekolah 2024

Data tersebut menunjukkan adanya fluktuasi dan kecenderungan rendahnya persentase kelulusan siswa ke PTN selama tiga tahun terakhir. Padahal, sebagai sekolah dengan akreditasi A, SMAN 1 Tanjung Mutiara idealnya mampu memenuhi kuota 40% siswa lolos melalui jalur SNBP setiap tahun. Persentase dibawah target ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi, seperti peserta didik yang tidak mampu bersaing dengan sekolah lain, dukungan keluarga ataupun minat peserta didik itu sendiri. Untuk memahami lebih jauh faktor-faktor yang mempengaruhi capaian tersebut, peneliti menyebarkan kuesioner guna menggali minat peserta didik dalam melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, sebagaimana ditampilkan dalam diagram berikut:



Gambar 1 Diagram minat Siswa/I SMAN 1 tanjung Mutiara melanjutkan ke perguruan tinggi

Hasil diagram menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki minat yang tinggi untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi. Antusiasme ini mencerminkan kesadaran pentingnya pendidikan tinggi sebagai bagian dari perencanaan masa depan mereka. Meskipun minat peserta didik tergolong tinggi, hasil kelulusan belum sebanding. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan pencapaian yang perlu dicermati lebih dalam. Salah satu faktor yang berpotensi mempengaruhi kesiapan siswa adalah kinerja guru selama proses pembelajaran. Oleh karena itu, peneliti juga melakukan survei terkait persepsi siswa terhadap kinerja guru:

Tabel 5 Hasil Kuesioner Oleh Siswa/i SMAN 1 Tanjung Mutiara terkait Kinerja Guru

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju	Jumlah responden
1.	Gaya mengajar	Guru membaca buku saat menerangkan pembelajaran	11	4	15
		Setiap pembelajaran berlangsung guru memberikan kesempatan siswa buat bertanya	10	5	15
		Saya mengalami kesulitan dalam proses belajar mengajar karena guru tidak jelas menerangkan materi	10	5	15
2.	Kemampuan berinteraksi dengan siswa	Bahasa yang digunakan guru mudah dipahami	7	8	15
		Guru terlihat senyum dan ceria saat mengajar	5	10	15
		Guru memperhatikan ketika ada siswa yang bertanya	6	9	15
3.	Karakteristik mengajar	Siswa diperbolehkan mengemukakan pendapat	8	7	15
		Dalam mengajar guru kurang dapat mengendalikan amarah	9	6	15
		Penilaian yang dilakukan guru sudah sesuai dengan hasil belajar siswa	9	6	15

Sumber: data primer 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada indikator gaya mengajar, sebagian besar siswa (66,7%) menyatakan mengalami kesulitan dalam memahami materi yang disampaikan guru. Namun demikian, mayoritas siswa (66,7%) juga menyatakan bahwa guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya, dan (73,3%) menyatakan guru sering membaca buku saat menjelaskan materi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun guru memberi ruang partisipatif, penyampaian materi belum berjalan secara efektif.

Indikator kemampuan berinteraksi dengan siswa memperlihatkan bahwa interaksi guru dengan siswa tergolong rendah. Hanya (46,7%) siswa yang menyatakan bahasa guru mudah dipahami, sementara hanya (40%) merasa diperhatikan saat bertanya, dan (33,3%) menyatakan guru terlihat ceria saat

mengajar. Rendahnya tingkat interaksi ini menunjukkan bahwa guru perlu meningkatkan keterampilan komunikasi dan empati dalam proses pembelajaran.

Pada indikator karakteristik mengajar, sekitar (53,3%) siswa merasa diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat, namun (60%) menyatakan bahwa guru kurang dapat mengendalikan amarah saat mengajar. Di sisi lain, mayoritas siswa (60%) menilai bahwa sistem penilaian yang diterapkan guru sudah sesuai dengan hasil belajar mereka. Ini menunjukkan bahwa walaupun terdapat kekurangan dalam aspek emosional, guru tetap dinilai cukup objektif dalam proses evaluasi belajar.

Secara umum, kinerja guru berdasarkan penilaian siswa tergolong kurang baik. Hal ini terlihat dari banyaknya siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi yang disampaikan, serta penilaian bahwa guru kurang mampu menggunakan bahasa yang mudah dipahami dan kurang menunjukkan sikap ceria serta perhatian saat mengajar. Selain itu, kemampuan guru dalam mengendalikan emosi selama proses pembelajaran juga masih dirasakan kurang memadai oleh sebagian besar siswa. Meskipun guru memberikan kesempatan bertanya dan dinilai cukup adil dalam penilaian hasil belajar, aspek-aspek tersebut belum cukup untuk mengimbangi kekurangan dalam komunikasi dan pengelolaan kelas. Oleh karena itu, secara keseluruhan kinerja guru masih perlu ditingkatkan agar proses pembelajaran dapat berlangsung lebih efektif dan menyenangkan bagi siswa. Dengan memperbaiki aspek-aspek yang masih kurang dalam kinerja guru, diharapkan proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif dan mampu

mendorong siswa untuk tidak hanya memiliki minat, tetapi juga kompetensi yang memadai untuk melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi.

Meskipun minat siswa cukup tinggi, rendahnya capaian serta kendala dalam proses pembelajaran menunjukkan adanya masalah yang lebih luas. Salah satunya terlihat dari penurunan jumlah peserta didik dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan data dari Dapodik (2024), SMA Negeri 1 Tanjung Mutiara memiliki jumlah peserta didik sebagai berikut:

Tabel 6 Data Peserta Didik SMAN 1 Tanjung Mutiara

Uraian	Peserta Didik
2022	1015
2023	991
2024	985

Sumber: dapodik (2024)

Berdasarkan data jumlah peserta didik SMA Negeri 1 Tanjung Mutiara dari tahun 2022 hingga 2024, terlihat adanya penurunan bertahap dalam jumlah siswa di sekolah. Pada tahun 2022, jumlah siswa tercatat sebanyak 1.015, kemudian menurun menjadi 991 pada tahun 2023, dan kembali turun menjadi 985 pada tahun 2024. Penurunan ini menunjukkan tren yang konsisten, meskipun relatif kecil setiap tahunnya. Hal ini dapat mengindikasikan beberapa kemungkinan, seperti menurunnya daya tarik sekolah, berkurangnya minat masyarakat terhadap sekolah tersebut, atau faktor internal dan eksternal lain yang mempengaruhi keputusan calon siswa untuk mendaftar. Penurunan ini perlu ditangani dengan evaluasi menyeluruh terhadap kinerja sekolah, promosi program unggulan, dan peningkatan kualitas layanan pendidikan.

Permasalahan dalam kinerja guru tidak hanya berdampak pada proses pembelajaran, tetapi juga dapat mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap sekolah. Hal ini tercermin dari menurunnya jumlah peserta didik dalam beberapa tahun terakhir. Selain itu, kondisi sarana dan prasarana yang belum memadai turut

menjadi faktor yang dapat memperburuk kualitas pembelajaran secara keseluruhan. Berikut data terkait sarana dan prasarana terbaru di SMAN 1 Tanjung Mutiara:

Tabel 7 Data Sarana dan Prasarana SMAN 1 Tanjung Mutiara

No	Jenis Sarpras	Semester 2023/2024 Ganjil	Semester 2024/2025 Genap
1	Ruang kelas	32	33
2	Ruang perpustakaan	1	1
3	Ruang laboratorium	3	3
4	Ruang praktik	0	0
5	Ruang pimpinan	1	1
6	Ruang guru	1	1
7	Ruang ibadah	1	1
8	Ruang toilet	4	4
9	Ruang gudang	1	1
10	Ruang sirkulasi	0	0
11	Tempat bermain/olahraga	1	1
12	Ruang TU	1	1
13	Ruang konseling	1	1
14	Ruang osis	1	1
15	Ruang bangunan	13	13
16	Ruang uks	1	1
Jumlah		62	63

Sumber: dapodik(2024)

Dalam menilai kelengkapan sarana dan prasarana sebuah sekolah, penting untuk mengevaluasi apakah fasilitas yang tersedia telah memenuhi kebutuhan belajar siswa dan mendukung kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan data dan hasil wawancara, diketahui bahwa masih terdapat beberapa kekurangan yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Salah satunya adalah belum tersedianya ruang praktik, yang penting untuk menunjang pelajaran berbasis keterampilan seperti seni dan mata pelajaran kejuruan.

Sekolah saat ini memiliki tiga laboratorium, yaitu laboratorium komputer, fisika, dan kimia. Namun, laboratorium biologi belum tersedia. Selain itu, fasilitas di laboratorium yang ada masih terbatas, khususnya dalam hal kelengkapan peralatan, sehingga kegiatan praktikum belum dapat berjalan secara optimal (I. Syahadat, wawancara pribadi, 16 November 2024). Tidak tersedianya ruang sirkulasi atau aula juga menjadi kendala dalam pelaksanaan kegiatan bersama seperti rapat guru, pelatihan, atau aktivitas sekolah lainnya. Kondisi ini dapat berdampak pada efektivitas koordinasi kegiatan akademik dan non-akademik. Fasilitas penunjang lainnya, seperti ruang musik, seni, dan teater, juga belum tersedia, sehingga berpotensi menghambat pengembangan kreativitas guru dan siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Selain itu, terdapat keterbatasan pada perangkat teknologi, khususnya proyektor. Sekolah hanya memiliki lima unit proyektor portabel untuk mendukung 33 ruang kelas dan kebutuhan kegiatan lainnya. Jumlah ini dinilai belum memadai untuk mendukung proses pembelajaran secara maksimal (I. Syahadat, wawancara pribadi, 16 November 2024). Dengan melengkapi sarana

dan prasarana tersebut, diharapkan proses pembelajaran dapat berjalan lebih optimal, sekaligus meningkatkan kinerja guru karena didukung oleh fasilitas yang layak dan memadai.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan upaya sistemik yang dapat meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh. Dalam hal ini, etika kepemimpinan dari kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang profesional, adil, dan berintegritas. Seorang pemimpin yang etis mampu menjadi teladan serta membangun kepercayaan dan motivasi kerja guru.

Selain itu, dukungan organisasi yang mencakup perhatian terhadap kesejahteraan, pengembangan profesional, dan iklim kerja yang positif akan membuat guru merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan performa terbaik. Kepuasan terhadap fasilitas juga menjadi unsur penting, karena sarana yang lengkap dan memadai sangat mendukung proses belajar-mengajar yang efektif. Ketersediaan alat bantu mengajar, ruang praktik, serta lingkungan belajar yang kondusif dapat menunjang kualitas pembelajaran dan memperbaiki interaksi guru dengan siswa.

Dengan kata lain, peningkatan etika kepemimpinan, dukungan organisasi, dan kepuasan fasilitas diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja guru, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kemampuan akademik siswa dan keberhasilan mereka dalam melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka disimpulkan beberapa masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Etika Kepemimpinan terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanjung Mutiara?
2. Bagaimana Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanjung Mutiara?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan fasilitas terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanjung Mutiara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang menjadi penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui pengaruh Etika Kepemimpinan terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanjung Mutiara
2. Mengetahui Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanjung Mutiara
3. Mengetahui pengaruh kepuasan fasilitas terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanjung Mutiara

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini membantu memperkuat teori manajemen pendidikan, khususnya terkait dengan bagaimana dukungan organisasi dan etika kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru. Penemuan-penemuan penelitian ini

dapat memperkuat atau memperbarui konsep tentang peran organisasi dan kepemimpinan etis dalam meningkatkan kualitas kerja guru.

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian tambahan tentang pengaruh variabel lain terhadap kinerja guru, baik dalam situasi yang serupa maupun di berbagai lingkungan pendidikan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi serta strategi yang dapat digunakan oleh pihak SMAN 1 Tanjung Mutiara untuk meningkatkan sumber daya manusianya terutama guru-guru yang mengajar.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Lingkup batasan penelitian ini diantaranya membahas terkait tiga variabel independen (etika kepemimpinan, dukungan organisasi, dan kepuasan fasilitas) dan satu variabel dependen (kinerja guru).

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan proposal ini, agar dalam pembahasan terfokus pada pokok pembahasan dan tidak melebar ke masalah lain, maka penulis membuat sistematika penulisan proposal sebagai berikut

Bab I: Pendahuluan

Dalam bab ini penulis membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulisan.

Bab II: Tinjauan Literatur

Bab ini menjelaskan landasan teori, pandangan dari penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka konseptual yang diambil dari berbagai sumber yang berhubungan atau relevan dengan masalah yang diteliti.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ini membahas mengenai metode penelitian yang digunakan untuk menganalisa masalah yang berisikan desain penelitian, objek penelitian, variabel penelitian, data dan metode pengumpulan data, populasi dan sampel, serta metode analisis data.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Bab ini membahas terkait karakteristik responden hasil analisis data serta pembahasan

Bab V: Penutup

Memuat tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian.

