

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dunia pendidikan harus ditunjang dengan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas serta memiliki peranan penting karena pencapaian tujuan akan ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang bertugas melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap sumber daya lainnya yang tersedia. Oleh karena itu, Guru perlu senantiasa meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi.

Kinerja guru adalah faktor utama dalam keberhasilan pendidikan, karena guru memiliki peran sentral dalam memanfaatkan sumber daya pendidikan yang tersedia. Sumber daya seperti sarana, prasarana, biaya, teknologi, dan informasi hanya akan berfungsi optimal jika guru memiliki kompetensi yang memadai dalam penggunaannya Antariksa & Chun, (2022). Dengan demikian, peningkatan kualitas guru menjadi kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja guru dipengaruhi oleh faktor kemampuan, yang secara psikologis mencakup kemampuan potensial (IQ) dan realitas (pengetahuan dan keterampilan). Guru dengan latar belakang pendidikan yang relevan dan keterampilan yang baik dalam pekerjaannya cenderung lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2010, Pasal 20 (a), tugas profesional guru mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran yang bermutu, serta penilaian dan evaluasi hasil pembelajaran.

Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja mengajar guru. Apabila kinerja mengajar guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan di dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung yakni kinerja guru yang profesional, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai.

Untuk mencapai tujuan pendidikan, diperlukan penyempurnaan semua komponen pendidikan. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 2, mengatur delapan ruang lingkup standar nasional pendidikan, yaitu: (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi kelulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, peran guru sangat krusial, sehingga penting bagi mereka untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya dalam proses pembelajaran.

Hasil mini riset atau survei yang telah dilakukan oleh peneliti tahun 2024 terhadap beberapa guru yang ada di SD N Kecamatan Sokaraja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Mini Riset Atau Survei

No	Variabel	Jumlah Guru	Hasil Survei
1	Komunikasi	6 Guru	Komunikasi antar guru dan siswa mayoritas negatif disebabkan karena perbedaan usia menjadi salah satu faktor dimana perkembangan zaman semakin modern sehingga terkadang adanya mis komunikasi sesama rekan guru maupun siswa.

2	Disiplin Kerja	6 Guru	Disiplin kerja yang berada di SD Negeri Kecamatan Sokaraja masih banyak guru yang terlambat dengan alasan dekat dan sudah menjadi karakter dari guru tersebut. Hal lain yang menjadikan guru terlambat karena sistem absen sudah menggunakan elektronik tidak datang langsung ke sekolah.
3	Gaya Kepemimpinan	6 Guru	Ada beberapa hal yang menyebabkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru diantaranya ketika kepala sekolah sudah berusia sehingga ada perbedaan pendapat dengan guru yang masih muda maupun ada kepala sekolah yang belum bisa merangkul dan memimpin karyawannya secara bersama-sama untuk mencapai kinerja yang maksimal.
4	Lingkungan Kerja	6 Guru	4 dari 6 guru menyatakan mereka masih menganggap belum maksimal dalam bekerja dimana masih ada sekolah didalam lingkungan yang menjadikan guru tidak nyaman dan tidak kondusif dalam proses belajar mengajar seperti contohnya sekolah yang terletak dilingkungan warga.
5	Fasilitas Kerja	6 Guru	Masih banyak guru merasa fasilitas di tempat kerja maupun diruang kelas belum memadai karena sekolah hanya mengandalkan dana anggaran bos sehingga minim untuk mengalokasikan ke kebutuhan fasilitas kerja maupun ruang kelas.

Peningkatan kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas guru dalam melaksanakan tugas utamanya, seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta menilai dan mengevaluasi siswa. Selain itu, guru memiliki beragam tugas yang terimplementasi dalam bentuk pengabdian dan kemampuan untuk membangun keterampilan diri, sehingga mereka dapat memberikan pengetahuan yang bermanfaat kepada siswa.

Menurut Salbiyah et al., (2019) kinerja guru dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Namun, untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas, banyak faktor yang memengaruhi, salah satunya adalah kinerja guru. Barnawi & Arifin (2014) menyatakan bahwa kinerja guru mencerminkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja.

Selain itu Supardi, (2020), menjelaskan bahwa kinerja guru sebagai kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas di sekolah, serta tindakan yang ditampilkan dalam aktivitas pembelajaran.

Salah satu dinamika yang harus mendapat perhatian dalam mengembangkan berbagai kompetensi guru adalah proses komunikasi yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Komunikasi diantara manusia adalah suatu proses yang berlangsung ketika seseorang mengeluarkan pesan menggunakan simbol-simbol, tanda-tanda, dan isyarat-isyarat kontekstual dalam usahanya meng-ekspresikan maksudnya dengan mengirimkan informasi secara tepat sehingga pengertian yang sama dapat dibangun oleh orang lain yang menerima pesan tersebut

Komunikasi adalah suatu proses kolektif dan interaktif yang menciptakan dan menterjemahkan pesan pesan. Aktivitas-aktivitas yang terkoordinasi dengan pertalian hubungan diantara para pelakunya baik didalam maupun di luar organisasi menghasilkan sebuah jaringan kesepahaman. Komunikasi yang baik, terbuka dan lancar antara para guru serta guru dan kepala sekolah diharapkan dapat membantu guru dalam mengembangkan berbagai kompetensi tersebut yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru.

Beberapa penelitian terkait komunikasi dan kinerja guru menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara komunikasi dan kinerja guru. Rahawarin & Arikunto, (2015), Ritonga, (2019), dan Wasiman, (2023) menemukan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja guru secara efektif. Sebaliknya, Wati et al., (2023) dan Baba, (2017) menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Masalah kedisiplinan di sekolah sering menjadi perhatian, terutama ketika individu melanggar aturan yang disepakati. Kedisiplinan harus dijalankan tidak hanya oleh peserta didik, tetapi juga oleh guru sebagai teladan dalam proses pembelajaran. Guru yang disiplin cenderung lebih dihormati dan mudah mengelola kelas, sedangkan guru yang kurang disiplin sering kehilangan wibawa di hadapan siswa. Keteladanan guru dalam hal disiplin sangat penting untuk membangun suasana belajar yang tertib dan kondusif. Sebaliknya, seorang guru yang tidak disiplin sulit menegakkan aturan yang sama pada siswanya.

Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan dan ketaatan dalam melaksanakan peraturan kerja, baik yang bersifat lisan maupun tertulis, yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Disiplin yang rendah dapat berdampak negatif pada proses belajar mengajar, mengakibatkan gangguan dalam aktivitas pembelajaran di kelas.

Ketidakhadiran guru, keterlambatan, dan meninggalkan jam pelajaran membuat siswa mengeluhkan kualitas layanan pendidikan yang mereka terima, yang pada gilirannya memengaruhi kedisiplinan mereka di sekolah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sanksi tegas dan faktor jarak tempat tinggal yang jauh, yang sering kali mengakibatkan keterlambatan. Oleh karena itu, meningkatkan disiplin kerja guru melalui kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas secara efisien, dan kepatuhan terhadap prosedur dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dan keberhasilan organisasi pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi masalah ini, memberikan wawasan bagi organisasi, serta membantu mencapai tujuan pendidikan secara optimal.

Beberapa penelitian terkait disiplin kerja dan kinerja guru menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru. Penelitian oleh Hafrizal et al., (2022), Utari & Rasto, (2019), Nurfadilah & Farihah, (2021), Setianingsih, (2018), Purwoko, (2018) dan Rodi et al., (2020) mendukung temuan ini. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Fitria & Limgiani, (2024) dan Sahputra, (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Arianto, (2023) mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya variasi dalam penelitian terdahulu mengenai hubungan disiplin kerja dan kinerja guru.

Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau kepala sekolah untuk mempengaruhi perilaku individu dan kelompok agar mengikuti kehendaknya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan muncul bersamaan dengan peran kepala sekolah dan memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya (Wayan, 2022). Gaya kepemimpinan berkaitan erat dengan strategi yang digunakan oleh pemimpin untuk mengelola dan memotivasi guru dalam meningkatkan kinerja mereka demi pencapaian tujuan sekolah. Pemimpin memiliki hubungan yang sangat penting dengan motivasi dan kinerja guru (Aguswara & Rachmadtullah, 2017). Setiap pemimpin memiliki karakteristik, sifat, dan watak yang dipengaruhi oleh faktor bawaan dan lingkungan tempat mereka tumbuh (Priyono et al., 2018). Karakteristik yang beragam ini menghasilkan penerapan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, yang mencerminkan norma perilaku pemimpin saat berusaha mempengaruhi orang lain (Jamaludin, 2017).

Beberapa penelitian terkait gaya kepemimpinan dan kinerja guru menunjukkan hasil yang bervariasi. Menurut Zuhriyah, (2016), Rahawarin & Arikunto, (2015), Ritonga, (2019), Alliyah et al., (2018), Purwoko, (2018), Agustin et al., (2023) dan Caksana, (2019), terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru. Sebaliknya, Sholeh et al., (2024), Solka et al., (2023) dan Hadromi, (2017) melaporkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Umar et al., (2022) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil-hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan yang mencolok dalam temuan mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru, yang perlu diteliti lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi variasi tersebut.

Kinerja guru dalam pembelajaran juga dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, Menurut laporan produktivitas International Labour Office (ILO) yang dikutip oleh Barnawi & Arifin (2014), langkah pertama untuk meningkatkan kinerja guru adalah memastikan bahwa mereka dapat melaksanakan tugasnya dalam kondisi yang memadai. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja seharusnya mendapat perhatian dari semua pihak yang terlibat dalam memajukan pendidikan (Sari, 2013). Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang baik harus menjadi prioritas agar guru dapat bekerja secara efektif (Iskandar & Juhana, 2014).

Beberapa penelitian mengenai lingkungan kerja dan kinerja guru menunjukkan hasil yang beragam. Menurut Zuhriyah, (2016), Rahawarin & Arikunto, (2015), Ritonga, (2019), Alliyah et al., (2018), Purwoko, (2018), Agustin et al., (2023) dan Caksana, (2019) terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Sebaliknya, Mujahid & Nugraha, (2020), Husnalia et al., (2022), Sahputra, (2020), Widiantari & Santoso, (2019), dan Wati et al., (2023) melaporkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Sedangkan menurut hasil penelitian Nurhandayani, (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil-hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan yang mencolok dalam temuan mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru, yang perlu diteliti lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi variasi tersebut.

Suatu lembaga pendidikan dikatakan berhasil atau efektif apabila mampu mencapai tujuannya. Keberhasilan ini bergantung pada perencanaan dan strategi yang matang dalam menerapkan sistem pembelajaran kepada peserta didik.

Namun, saat ini, banyak keluhan mengenai kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana serta tenaga pengajar yang profesional. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru adalah fasilitas pendidikan. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, prasarana mencakup berbagai elemen seperti lahan, ruang kelas, ruang pimpinan, ruang tata usaha, perpustakaan, laboratorium, unit produksi, kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat ibadah, serta area bermain dan rekreasi yang diperlukan untuk mendukung proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Oleh karena itu, fasilitas yang memadai sangat diperlukan untuk menunjang kegiatan belajar mengajar secara efektif.

Fasilitas di sebuah institusi pendidikan merupakan aspek fundamental yang harus diperhatikan. Komponen sarana dan prasarana sangat diperlukan, terutama karena pelaksanaan kegiatan belajar mengajar membutuhkan alat dan fasilitas yang mendukung proses transformasi ilmu pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan oleh para guru. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai akan mendukung kegiatan akademik dan mewujudkan pembelajaran yang intensif. Selain itu, peran guru dalam pengajaran juga sangat penting, terutama dalam memanfaatkan fasilitas selama proses belajar mengajar. Jika fasilitas sekolah, seperti gedung, laboratorium, dan perabotan, dalam kondisi kurang memadai atau rusak, hal ini akan berdampak negatif pada kemampuan siswa. Dengan tersedianya sarana yang lengkap, diharapkan guru dapat mengoptimalkan kinerjanya dalam mendidik siswa.

Beberapa penelitian terkait fasilitas kerja dan kinerja guru menunjukkan hasil yang bervariasi. Menurut Rasdi, (2021), Iskandar & Juhana, (2014), Mahrita & Cahyono, (2022) dan Rodi et al., (2020), terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja dan kinerja guru. Sebaliknya, Lukiyana & Tualaka, (2019), dan Muntasir & Konadi, (2022), menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil-hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan yang mencolok dalam temuan mengenai hubungan antara fasilitas kerja dan kinerja guru, yang perlu diteliti lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi variasi tersebut.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Marlinda et al., (2024) yang menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian ulang pada objek penelitian di sekolah dasar di Kecamatan Sokaraja, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah, dengan penambahan variabel fasilitas kerja yang, menurut Rasdi, (2021), dapat mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, penelitian ini akan menggunakan sampel yang lebih besar, yaitu 200 guru, untuk memberikan hasil yang lebih representatif.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disesuaikan di atas maka perumusan masalah yang dapat digambarkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sokaraja.
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sokaraja.
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sokaraja.
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sokaraja.
5. Apakah Fasilitas Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sokaraja.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis perlu memberikan pembatasan terhadap permasalahan. Hal ini bertujuan agar penelitian lebih terfokus pada topik yang menjadi pokok permasalahan. Adapun pembatasan masalahnya yaitu sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru.
2. Penelitian akan dilakukan menggunakan sampel dengan responden adalah Guru SD Negeri di Kecamatan Sokaraja Kabupaten Banyumas.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun, maka penelitian ini bertujuan diantaranya:

1. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sokaraja.
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sokaraja.
3. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sokaraja.
4. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sokaraja.
5. Untuk menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sokaraja.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disusun, maka peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi beberapa pihak antara lain:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan referensi dan gambaran tentang pengaruh komunikasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja guru.

## 2. Manfaat Praktis

### 1. Bagi Sekolah

Sebagai bahan masukan bagi sekolah untuk memperbaiki Kinerja guru yang merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

### 2. Bagi Guru

Sebagai bahan masukan bagi guru agar dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat menambah wawasan serta keterampilan pembelajaran yang dapat digunakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

### 3. Bagi Peneliti

Sebagai sarana evaluasi untuk mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan untuk pelaksanaan suatu program kerja mulai dari merencanakan, melaksanakan, mengawasi atau mengendalikan serta menyelaraskan semua sumber daya pendidikan, khususnya dapat meningkatkan kinerja guru. Selain itu penelitian ini sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen.

### 4. Bagi Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Memberikan tambahan karya tulis ilmiah untuk Universitas Muhammadiyah Purwokerto agar menjadi karya tulis yang akan selalu dikembangkan, dipelajari oleh saudara-saudara yang ingin mempelajari dan mengembangkannya dengan sudut pandang yang berbeda.