

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi membutuhkan sumber daya untuk meraih tujuannya. Sumber daya tersebut terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang paling utama adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menjalankan dan menyinergikan sumber daya lainnya peranan mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia (SDM), sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi menurut (Puspaningtyas & Ismiyati 2015).

Organisasi pendidikan terutama di dalam lingkup sekolah, sumber daya manusia yang berperan di dalam pencapaian tujuan pendidikan adalah guru. Kinerja guru benar-benar perlu untuk diperhatikan dan dievaluasi sebab guru mengemban tugas profesional, berarti tugas-tugas yang Cuma bisa dilakukan dengan kompetensi khusus yang diperoleh lewat program pendidikan. Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja guru yaitu pengembangan profesi guru. Hal tersebut perlu untuk diperhatikan peranan mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru yang mengutamakan kepada penguasaan ilmu pengetahuan dan juga kekuatan di dalam penerapannya. Kinerja individu di dalam perihal ini guru dalam organisasi mampu di tingkatkan jika ada kesesuaian pada

pekerjaan dengan keahlian, begitu pula halnya dengan penempatan guru terhadap bidang tugasnya menurut (Puspaningtyas & Ismiyati, 2015).

Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Guru juga harus mengajar sesuai dengan prosedur sekolah dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. Agar terwujudnya kinerja guru yang berkompeten, maka sekolah juga harus menyediakan fasilitas yang memadai agar guru dapat bekerja secara maksimal.

Guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten (Abd Madjid, 2016).

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran (Elly & Soraya, 2020). Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dalam kurun waktu tertentu (Sugiyono & Rahadhini, 2011).

Menurut UU No. 14 tahun 2004 tentang Guru dan Dosen, yang disebut tenaga guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar,

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan menilai siswa dalam pendidikan awal kanak-kanak melalui pendidikan formal, pendidikan asas dan pendidikan menengah. Dari kedua undang-undang ini, jelas bahwa guru adalah staf pendidikan profesional yang kerjanya berbeda dengan yang lain, kerana dia adalah profesion, Keterampilan dan kebolehan khas diperlukan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Permendikbud No.103, 2014).

Kecamatan Tanjung Gadang, Kabupaten Sijunjung, Provinsi Sumatera Barat, memiliki 26 Sekolah Dasar (SD). Dari laporan Badan Pusat Statistik Kabupaten Sijunjung, Kecamatan Tanjung Gadang Dalam Angka 2021 jumlah guru SD berdasarkan tingkat pendidikan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Pendidikan Terakhir Guru SD Kecamatan Tanjung Gadang 2021

No	Nagari/ Banyak SD	Pendidikan Guru						Jumlah
		<D1	D1	D2	D3	S1	S2	
1	Langki / 2 SD	1	0	0	0	15	0	16
2	Sibakur/ 1 SD	0	0	1	0	11	0	12
3	Pulasan/ 5 SD	4	0	2	0	35	0	41
4	Tj Lolo/ 4 SD	0	0	0	0	33	0	33
5	Tj Gadang/ 8 SD	2	0	6	0	70	0	78
6	Taratak Baru/ 2 SD	0	0	2	0	24	0	26
7	Timbulun/ 4 SD	0	0	1	0	30	2	33
	Total	7	0	12	0	218	2	239

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Sijunjung, Kec. Tj.Gadang Dalam Angka 2021

Dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa SD Kecamatan Tanjung Gadang memiliki guru kependidikan <D1 berjumlah 7 orang, D1 berjumlah 0 orang, D2 berjumlah 12 orang, D3 berjumlah 0 orang, S1 berjumlah 218 orang dan S2 berjumlah 2 orang. Dapat dilihat bahwa masih ada Guru kependidikan <D1 dan

D2, hal tersebut sangat menentukan kinerja guru kedepan, karena lulusan S1 dan S2 lebih berkompeten dalam bidang mengajar dibandingkan kependidikan <D1 dan D2 yang tidak memiliki basic dalam mengajar.

Permasalahan kinerja guru, juga dapat dilihat dari Ujian akhir Nasional (UAN) tahun ajaran 2020/2021. Berikut data hasil Ujian Akhir Nasional di Kecamatan Tanjung Gadang pada tabel 1.2:

Tabel 1.2
Rata-rata Nilai UAN Murid Sekolah Dasar/ Sederajat di
Kec. Tj Gadang 2020/2021

N0	Nagari	Sekolah Dasar	Rata-rata Nilai UAN
1	Langki	SDN 3 Langki	78.72
		SDN 25 Langki	75.53
2	Sibakur	SDN 4 Sibakur	74.5
3	Pulasan	SDN 5 Pulasan	82.5
		SDN 13 Pulasan	82.5
		SDN 17 Pulasan	50.6
		SDN 22 Pulasan	77.98
4	Tanjung Lolo	SDN 23 Pulasan	75.5
		SDN 6 Tanjung Lolo	78
		SDN 12 Tanjung Lolo	79.9
		SDN 21 Tanjung Lolo	65.8
5	Tanjung Gadang	SDN 24 Tanjung Lolo	7.5
		SDN 2 Tanjung Gadang	77.1
		SDN 8 Tanjung Gadang	86.3
		SDN 9 Tanjung Gadang	86.3
		SDN 10 Tanjung Gadang	76.3
		SDN 11 Tanjung Gadang	50.2
		SDN 14 Tanjung Gadang	78.3
6	Taratak Baru	SDN 18 Tanjung Gadang	78.77
		SDIT AS-SALAM	-
		SDN 1 Taratak Baru	79
7	Timbulun	SDN 15 Taratak Baru	87.97
		SDN 16 Timbulun	79.4
7	Timbulun	SDN 19 Timbulun	76.1
		SDN 20 Timbulun	76
		SDN 7 Timbulun	71.9

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Sijunjung, Kec. Tj.Gadang Dalam Angka 2021

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa 3 Sekolah Dasar yang memiliki Rata-rata terendah dari 26 Sekolah Dasar yang berada di Kec. Tanjung Gadang yaitu : SDN 17 Pulasan dengan Nilai Rata-rata 50.6, SDN 21 Tanjung Lolo dengan Nilai Rata-rata 65.8, dan SDN 11 Tanjung Gadang dengan Nilai Rata-rata 50.2. hal ini membuktikan bahwa kinerja guru SD tersebut belum optimal. Karna mendapatkan Nilai Rata-rata terendah di Kec. Tanjung Gadang.

Dan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja guru di SD Kecamatan Tanjung Gadang dilakukan prasarvei dengan menyebarkan kuesioner, yang terdiri dari 30 guru. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.3:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Prasurvei mengenai Kinerja Guru
di SD Kecamatan Tanjung Gadang

No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
A.1 Kualitas Kerja						
1.	Sebelum mengajar saya menyiapkan rencana pembelajaran.	0%	0%	0%	66,7%	33,3%
2.	Menilai pekerjaan siswa saya lakukan secara obyektif.	0%	0%	23,3%	46,7%	30%
A.2 Ketepatan Kerja						
3.	Dalam menjelaskan materi pelajaran saya memberikan contoh-contoh pada kehidupan riil yang dialami siswa sehari-hari.	0%	0%	30%	43,3%	26.7%
4.	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.	6,7%	46,6%	40%	6.7%	0%
A.3 Inisiatif						
5.	Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran.	0%	0%	13,4%	43,3%	43,3%
6.	Biasanya pembelajaran di kelas saya berikan dalam bentuk kelompok.	0%	20%	60%	20%	0%

A.4 Kemampuan						
7.	Saya berusaha melakukan perbuatan yang menjadi panutan siswa.	0%	0%	16,7%	53,3%	30%
8.	Jika ada kelas yang gurunya berhalangan hadir, saya berusaha memberikan tugas untuk mereka kerjakan.	0%	0%	10%	46,7%	43,3%
A.5 Komunikasi						
9.	Saya membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami masalah dalam belajar.	0%	10%	20%	36,7%	33,3%
10.	Siswa-siswa yang pemalu, saya berikan tugas dan hasilnya dibacakan didepan kelas.	10%	33,3%	23,3%	16,7%	16,7%
Rata-rata		1,7%	11%	23,7%	38%	25,6%

Sumber : Mitchel & Larson (1987)

Berdasarkan hasil survei pada tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa dari beberapa item pernyataan yang disebarkan kepada 30 responden dengan hasil rata-rata kinerja guru berada pada kategori sangat tidak setuju 1,7%, tidak setuju 11% dan netral 23,7% responden. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa masih ada guru SD Kecamatan Tanjung Gadang yang rendah kinerja gurunya.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari data sekunder dan survei awal, maka peneliti berasumsi bahwa adanya masalah pada kinerja guru di SD Kecamatan Tanjung Gadang. Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti kinerja guru di SD Kecamatan Tanjung Gadang.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Menurut (Saleh & Aini, 2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah sifat atau ciri-ciri dan perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, membina, mengawasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan dalam

organisasi. Menurut (Ocham & Okoth, 2015) peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah, bagaimana seorang kepala sekolah bisa mengarahkan timnya dalam hal ini adalah para guru untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme dalam proses belajar mengajar seperti pengenalan staf pengajar, strategi kepemimpinan bersama, pengembangan staf, induksi guru baru, evaluasi guru pendukung, rekomendasi, promosi atau insentif. Semakin tinggi efektif gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Komunikasi organisasi sangat mempengaruhi kinerja guru. Komunikasi organisasi merupakan segala hal yang berhubungan dengan proses penyampaian informasi dalam lembaga. Tanpa adanya komunikasi organisasi, maka informasi yang penting dan bermanfaat akan terlewatkan dan berdampak pada kinerja guru itu sendiri (Puspaningtyas & Ismiyati, 2015). Komunikasi organisasi merupakan motif dari suatu tujuan orang yang berkomunikasi, yang dikemukakan secara sadar yang melibatkan banyak kepentingan sesuai dengan penggunaan media komunikasi yang efektif menghasilkan suatu komunikasi organisasi yang efektif tidak terlepas dari adanya komunikasi internal dan eksternal. Komunikasi internal dapat dilakukan secara vertikal, horizontal dan diagonal (Purnomo, 2018) .

Selain kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi masalah lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya (Mm & Sri Hartono, 2015). Dengan adanya

lingkungan kerja yang baik, guru akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik juga. Adanya lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan kondusif akan dapat mengembangkan produktivitas guru yang pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja guru yang lebih baik.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari (Puspaningtyas & Ismiyati, 2015) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 16 Semarang”. Letak perbedaan penelitian ini dari sebelumnya yaitu mengurangi satu variabel independen dan mengganti objeknya di SD Kec. Tanjung Gadang. Selain itu, hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda.

Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul, “ **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Tanjung Gadang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diperoleh beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Kec. Tanjung Gadang?
2. Apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Kec. Tanjung Gadang?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Kec. Tanjung Gadang?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan pokok permasalahan diatas, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Kec. Tanjung Gadang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Kec. Tanjung Gadang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Kec. Tanjung Gadang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi berbagai pihak diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi sekolah dan guru tentang pentingnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, dan lingkungan kerja dalam usaha meningkatkan kinerja guru.