

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa bisa dipengaruhi dari sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan suatu tuntutan era globalisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, membutuhkan peran yang besar dari seorang pengajar. Pengajar sangat menentukan keberhasilan siswa, terutama dalam kaitannya menggunakan proses pembelajaran. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Khodijah, 2013).

Upaya mencapai tujuan pendidikan tadi, perlu dilakukan penyempurnaan seluruh komponen pendidikan. Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan pasal 2(dua) bahwa ruang lingkup standard nasional pendidikan terdiri dari 8 ruang lingkup, yakni: (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi kelulusan, (4) standar pendidik serta tenaga kependidikan, (5) standar sarana serta prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar evaluasi. Guna mencapai tujuan yang menjadi target dalam menaikkan mutu pendidikan, disinilah pentingnya guru menaikkan kualitas kinerjanya pada pembelajarannya selaku tokoh yang sangat memegang peran penting dalam memajukan global pendidikan (Ahmad, 2017).

Untuk memperoleh kualitas pendidikan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, pengajar dituntut untuk selalu mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan mempunyai faktor-faktor yang bisa mempengaruhi hasil perolehan kinerja seseorang. Jika faktor yang diberikan bagus, maka dapat menaikkan kinerja pengajar, tetapi Jika faktor-faktor yang berpengaruh rendah, maka kinerja pengajar juga rendah. Oleh sebab itu lembaga pendidikan merupakan sebuah forum yang berkecimpung pada bidang pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan

dan berbagi pada siswanya secara matang pada bidang akademis, psikologis dan sosial. Lembaga Pendidikan melakukan serangkaian seni manajemen untuk kemajuan sekolah-sekolahnya, salah satunya adalah menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk membangun peserta didik yang berkualitas banyak faktor yang mensugesti, salah satunya yaitu kinerja pengajar. Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan yang sesuai dengan tanggung jawab serta wewenangnya berdasarkan standar kinerja (Barnawi dan Arifin, 2014)

Hal ini hampir sama menggunakan pengertian kinerja pengajar berdasarkan (Supardi, 2014), bahwa kinerja pengajar artinya suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru untuk menjalankan tugasnya disekolah dan menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pengajar dalam melakukan kegiatan pembelajaran. Kualitas kinerja guru akan sangat berpengaruh dalam menentukan pada kualitas hasil, sebab guru ialah pihak yang paling banyak bersentuhan pribadi dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran pada lembaga pendidikan sekolah (Srnalia, 2015).

Kinerja guru pada beberapa lembaga Pendidikan TK di Kecamatan Keling dirasa belum optimal. Kenyataannya secara umum pada lapangan menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya pengajar-pengajar cenderung monoton, dalam istilah guru melaksanakan pembelajaran terpaku menggunakan kondisi-kondisi yang ada pada sekolah dan memanfaatkan fasilitas yang tersedia apa adanya serta tidak mempunyai targert dan target yang wajib dicapai secara optimal. Rendahnya kualitas serta kinerja pengajar menjadikan rendahnya prestasi akademik peserta didik di sekolah.

Kinerja guru pada pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu lingkungan kerja. berdasarkan laporan produktivitas *International Labour Office* (ILO) pada (Barnawi serta Arifin, 2014), hal pertama yang wajib diusahakan untuk memperbaiki kinerja guru ialah menjamin supaya pengajar dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi kondisi. Faktor lingkungan kerja seharusnya mendapat perhatian dari seluruh pihak yang terlibat dalam memajukan pendidikan yang ada (Sari,

2018). Hal ini dapat dipahami karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, memadai dan bisa mendukung pekerjaan maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebagai akibatnya lingkungan kerja yang baik perlu diadakan, supaya guru bisa bekerja dengan baik (Iskandar, 2012). Sebagian besar guru memiliki duduk persoalan dengan lingkungan kerja dan pemimpin kepala sekolah, sehingga guru merasa tidak nyaman dalam pelaksanaan kegiatan yang dijalankan.

Lingkungan kerja adalah kawasan dimana karyawan melakukan kegiatan setiap harinya. Lingkungan kerja yang aman memberikan rasa nyaman dan memungkinkan para guru dan pegawai untuk bisa bekerja optimal. (Nitisemito, 2000:183). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi guru dan pegawai. Jika guru serta pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pengajar dan pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya melakukan aktivitas sebagai akibatnya ketika kerja digunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang aman ialah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pengajar ialah kepemimpinan kepala sekolah, pengertian kepemimpinan dari (Sagala, 2011) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, memerintah secara persuasif, memberi contoh, serta bimbingan kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. peran serta fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh Dinas Pendidikan dalam (Mulyasa, 2004) antara lain menjadi educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator. Peran atau indikator tersebut untuk memperbaiki serta menaikkan situasi belajar mengajar.

Prioritas utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja pengajar yang menanganinya. Guru memiliki

potensi yang besar pada dirinya masing-masing, namun potensi tadi belum dinyatakan pada aktivitas aktivitas mengajar secara penuh sebab belum memperoleh rangsangan serta motivasi dari pengawas selaku pimpinan sekolah juga seniorinya.

Mutmainah (2016), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan kebutuhan serta kualitas yang hendak dicapai. Kepemimpinan juga berkaitan dengan pola kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi dimana koordinasi menjadi aspek krusial untuk menjalankan kerjasama tersebut. Oleh karena itu, kepemimpinan hendaknya berorientasi pada keberhasilan bawahan juga diri sendiri sebagai pemimpin, sebagai akibatnya tantangan bisa diselesaikan bersama. Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mensugesti dan mengkoordinasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan dikerjakan secara bersama-sama. (dalam Royani dkk, 2020).

Kepala sekolah harus memiliki sikap serta pengetahuan menjadi pemimpin pada suatu instansi atau lembaga pendidikan anak usia dini dari (Baswedan, 2015) menjelaskan kepemimpinan kepala sekolah yaitu setiap orang yang mempunyai kelebihan dalam diri serta pribadinya, yang mana dengan kelebihannya itu mempengaruhi, mengajak, membimbing, mendorong, menggerakkan, serta mengkoordinasikan karyawan pendidikan lainnya ke arah peningkatan atau perbaikan mutu pendidikan. Hal yang sama juga dinyatakan oleh (Sawiyah, 2016), bahwa kepemimpinan kepala sekolah artinya kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi semua komponen sekolah (pengajar, siswa, staf) supaya dapat bekerjasama dalam melakukan tindakan bersama dan perbuatan bersama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.

Kepala sekolah bertugas untuk memimpin dan mengatur semua organisasi yang ada disekolah serta bekerja sama dengan guru-guru untuk mendidik peserta didik, jadi kepemimpinan yang baik berpengaruh pada kinerja guru atau tenaga pendidik.

Menjadi, temuan dari beberapa penelitian yang didapatkan sesuai jurnal penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kinerja guru di beberapa sekolah tergolong masih rendah dikarenakan kurangnya kenyamanan dalam lingkungan kerja serta kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa rendahnya kinerja guru disekolah dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya yaitu personal/individu, kepemimpinan, tim, sistem, serta kontekstual menurut Yamin dan Maisah, 2010).

Bukti penelitian terdahulu tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTSN Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh” telah dilakukan oleh (Shanti Aulina, 2021) pada hasil penelitiannya menjelaskan ada pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien dan P-Value 0,630 (0,000), lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien dan P-Value -0,154 (0,171). Temuan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di MIS Miftahul Huda 1 Palangka Raya” yang dilakukan oleh (Rini Yuniarti, 2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga secara simultan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh (Eka Susanti dkk, 2022) tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru” menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah lebih mempengaruhi kinerja guru dibandingkan lingkungan kerja.

Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa dari penelitian terdahulu terkait pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ditemukan ada *gab research* dari hasil penelitiannya. Hal ini yang menjadikan ketertarikan atau dorongan pada peneliti untuk melakukan

penelitian kembali dengan menggunakan tiga variabel yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 04 bulan April 2023 pada guru atau pendidik PAUD di Kecamatan Keling, Kabupaten Jepara cenderung kurang merasakan kenyamanan di lingkungan kerja dalam satuan pendidikan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di lembaga masing-masing. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya tanggung jawab kepala sekolah terhadap tenaga pendidik dadalam hal disiplin administrasi (guru belum membuat perangkat pembelajaran secara mandiri karena masih banyak yang *copy paste* dari lembaga lain), disiplin dalam melaksanakan tugas-tugas (melaksanakan kegiatan pembelajaran, penilaian dan pengayaan), guru kurang inovasi dan variasi dalam penggunaan media pembelajaran, guru kurang mempersiapkan kegiatan bermain yang berbeda/beragam untuk anak didik dan guru belum menerapkan teknologi yang ada untuk menunjang proses pembelajaran.

Melihat fenomena yang ada tersebut, maka penelitian ini ditujukan untuk melakukan pengujian empiris mengenai beberapa hal sebagai berikut : Pertama, menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Kedua, menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Ketiga, menguji pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan-pertanyaan penelitian dapat dirinci sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Keling?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Keling?
3. Apakah lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Keling?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru TK Kecamatan Keling.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru TK Kecamatan Keling.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru TK Kecamatan Keling.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan menghasilkan konsep baru serta menambah wawasan dan pemahaman yang berkaitan lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi guru sebagai upaya menyampaikan pengetahuan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja guru.

b. Manfaat Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sekolah untuk dapat dijadikan masukan, tolak ukur serta pertimbangan pihak sekolah dalam mengidentifikasi seberapa besar kinerja pegawai disekolah tersebut.

c. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam menentukan program kebijakan sebagai upaya peningkatan kinerja guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan berfokus pada variabel independen dan variabel dependen. Sebagai variabel independen (X) terdiri dari variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap variabel dependen (Y), yaitu kinerja guru. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru.

1.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020: 68) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel tersebut terdiri atas dua jenis :

1. Variabel Bebas

Variabel bebas terdiri atas variabel yang mampu memberikan pengaruh, penjelasan, atau keterangan terhadap variabel terikat. Pada variabel bebas ini terdiri dari dua variabel yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2).

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja menjadi keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, dilingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik menjadi perorangan maupun sebagai kelompok.

b. Kepemimpinan kepala sekolah (X_2)

Kepemimpinan sebagai ilmu serta seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan secara efektif serta efisien.

2. Variabel Terikat

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangannya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam mengartikan judul dalam penelitian ini, maka penulis uraikan beberapa istilah dibawah ini:

Tabel 1. 1 Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Referensi
Lingkungan kerja (X1)	1. Lingkungan Kerja Fisik	1. Sarana Prasarana 2. Kondisi Lingkungan (Kebersihan, pencahayaan, keamanan dan suara)	Sedarmayanti, (2001)
	2. Lingkungan Kerja non Fisik	1. Hubungan pimpinan dan bawahan 2. Hubungan antar guru 3. Hubungan kerja yang kondusif	
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	1. Kepala Sekolah sebagai edukator	1. Kepala sekolah berperan merencanakan, melaksanakan, menilai akibat pembelajaran, membimbing dan melatih, meneliti dan mengabdikan kepada masyarakat	Usman, (2008)
	2. Kepala Sekolah sebagai <i>Leader</i>	2. Kepala sekolah wajib memimpin sekolah dalam rangka pendayaagunaan sumberdaya sekolah secara optimal	
	3. Kepala Sekolah sebagai <i>Manager</i>	3. Kepala sekolah melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta supervisi.	
	4. Kepala Sekolah sebagai <i>Administrator</i>	4. kepala sekolah wajib mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah	

Variabel	Dimensi	Indikator	Referensi
Kinerja Guru TK (Y)	1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran	1. Mengembangkan silabus. Menyusun Administrasi pembelajaran. Menyiapkan kegiatan bermain	UU RI No. 14 Tahun 2005
	2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	1. Mengelola Kelas 2. Menggunakan media dan sumber belajar 3. Menggunakan media belajar	
	3. Evaluasi/ penilaian pembelajaran	4. Mampu melakukan pendekatan dengan cara-cara evaluasi 5. Menyusun dan mengolah evaluasi 6. Melakukan penilaian hasil belajar	