

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi zaman digital yang terus berkembang dalam segala bidang, bangsa Indonesia memiliki tantangan yang cukup berat. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dunia yang begitu pesat, memaksa semua sumber daya manusia untuk mampu mengimbangi dan menyesuaikan diri agar tidak tertinggal. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, perlu adanya pendidikan yang bermutu. Keberhasilan pendidikan sangat tergantung kepada kualitas tenaga pendidik atau kemampuan kinerja guru dalam proses pembelajaran. Kemampuan guru untuk mengajar dan mendidik dengan baik seluruh generasi penerus bangsa akan menghasilkan sumber dayamanusia yang berkualitas dan diharapkan mampu bersaing dengan seluruh masyarakat dunia.

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Guru merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tugas dan wewenang seorang guru atau tenaga pendidik yaitu tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan anak usia dini jalur pendidik formal, pendidik dasar, dan pendidik menengah. Permendiknas RI No. 18 Tahun 2007 menjelaskan bahwa ada empat kompetensi sebagai guru profesional yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Kompetensi yang dimiliki guru tersebut menunjukkan pada kinerja seorang guru. Dalam konteks perubahan saat ini, kinerja inovatif menjadi suatu tuntutan yang makin mendesak untuk dilaksanakan oleh guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pendidik sehingga dapat melahirkan lulusan yang kreatif dan inovatif yang dapat bersaing di era global saat ini. Dengan demikian, upaya untuk terus mengembangkan kinerja guru menjadi hal yang penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, dan hal ini memerlukan manajemen kinerja yang tepat Suharsaputra (2013;179)

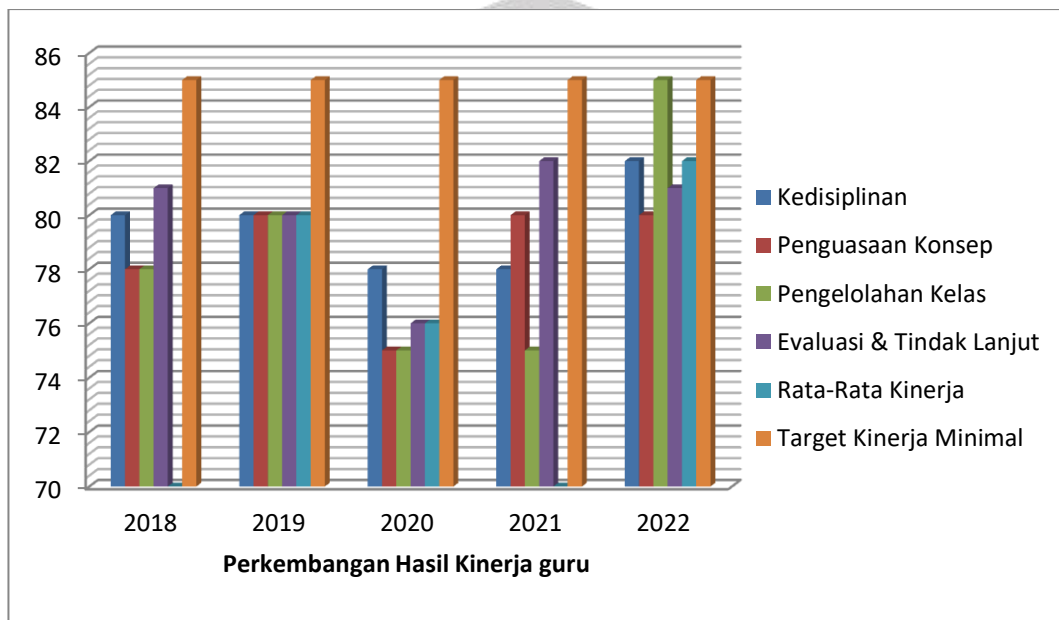
Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena dengan meningkatnya kinerja pegawai, maka dapat juga meningkatkan kualitas didalam organisasi tersebut. Kinerja guru menurut Supardi (2014:54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi peserta didiknya. Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Pasal 5 tentang guru dan dosen

menyatakan bahwa standar kinerja kerja guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru tersebut erat kaitannya dengan fungsi-fungsi manajemen secara garis besar dapat dipahami bahwa seluruh kegiatan manajemen tidak dapat terlepas dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi. Lebih lanjut menjelaskan tugas dan peranan guru, antara lain: menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, dan mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar siswa. Jadi tugas seorang guru sebagai tenaga pendidik harus dapat menyampaikan ilmu dan materi pembelajaran kepada para siswa nya, hasil yang harus di capai oleh guru sebagai tenaga pendidik adalah meningkat nya nilai para siswa dari tahun ke tahun, namun apabila guru yang berperan sebagai tenaga pendidik masih tidak memiliki rasa disiplin yang tinggi, bagaimana siswa akan terbentuk nya karakter & perilaku yang baik.

Faktor menurunnya kinerja ini diduga dengan adanya keterlambatan saat datang ke sekolah, keterlambatan saat memulai kegiatan belajar mengajar, dan para guru menyelesaikan jam pembelajaran tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, hal ini menjadi bentuk ketidak disiplinan para guru terhadap peraturan yang ditetapkan oleh sekolah. Menaati terhadap peraturan merupakan salah satu indikator dari disiplin kerja. Selain untuk mendapatkan kinerja yang baik, disiplin kerja dirasa sangat

penting dalam perkembangan para murid didik dalam meniru perilaku gurunya. Guru yang tidak disiplin pada pekerjaannya akan secara nyata dilihat atau dirasakan oleh siswa maupun siswi didiknya, hal ini akan memperburuk kegiatan pada proses belajar mengajar.

**Gambar 1**  
**Diagram Perkembangan Hasil Penilaian Kinerja Guru**



Sumber : Mts Sunan Ampel Kraton Kabupaten Pasuruan, 2023

Kriteria Hasil Penilaian

86-100 : AmatBaik

71-85 : Baik

55-70 : Cukup Baik

Berdasarkan diagram tampak bahwa skor penilaian kinerja guru yang dilakukan secara internal oleh manajemen MTs Sunan Ampel Kraton Kabupaten Pasuruan mengalami perkembangan di setiap tahunnya, baik yang terjadi pada setiap indikator maupun pada skor rata-rata kinerja secara umum

para guru. Skor rata-rata paling tinggi terjadi pada tahun 2022 yang mencapai 82, atau masuk dalam kategori skor kinerja yang “Baik”. Sedangkan skor rata-rata nilai paling rendah terjadi pada tahun 2020 dan 2021 yang hanya mencapai nilai 76 dan 78,75 hal ini dikarenakan pada tahun 2020 dan 2021 terjadi wabah covid 19, yang dimana setiap pembelajaran diwajibkan belajar melalui online. Namun demikian, yang menjadi keinginan manajemen sekolah adalah agar skor rata-rata kinerja tersebut minimal bisa mencapai skor rata-rata 86 (Amat Baik) setiap tahunnya. Kinerja seorang guru tidak juga datang dengan sendirinya, karena di butuhkan sejumlah faktor yang mempengaruhinya, sehingga perlu diperhatikan bagaimana disiplin para guru terutama dalam mengajar di sekolah. Kedisiplinan merupakan tindakan organisasi yang tidak mengakibatkan seorang pegawai kehilangan sesuatu dari organisasi. Kedisiplinan bersifat konstruktif atau memperbaiki karena kedisiplinan merupakan bagian dari proses pembelajaran. Untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi, sebuah peraturan sangatlah di perlukan dalam menciptakan suatu kedisiplinan bagi para pegawai. Dengan adanya peraturan dan pendisiplinan, semangat kerja dan kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai akan lebih berhati-hati dan akan lebih disiplin dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya. Peraturan itu sendiri diharuskan bersifat tegas bagi yang melanggarnya agar kedisiplinan organisasi tersebut dapat dikatakan baik dan kinerja pegawai meningkat.

Disiplin kerja harus dilakukan oleh pegawai karena dengan disiplin kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja yang baik dan bisa menyelesaikan



pekerjaan tepat waktu dan pegawai diharuskan bisa mematuhi peraturan yang telah dibuat. Hasibuan (2010:193) mengatakan bahwa “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Pegawai dapat mematuhi peraturan dan dapat menjaga tingkah laku, perbuatan, serta dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu, maka dapat menjalankan tugas dengan baik dan tepat waktu yang sudah ditetapkan atasan. Pegawai yang dapat disiplin dalam bekerja, maka pegawai tersebut dapat menjalankan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Dari hasil pantauan di lapangan dan menurut salah satu guru BK di MTs Sunan Ampel Kabupaten Pasuruan, kedisiplinan guru, sekolah sudah taat dalam berpakaian. Tidak ada guru yang keluar masuk sekolah saat masih berlangsungnya kegiatan belajar mengajar tanpa ijin. Apabila guru akan meninggalkan sekolah akan ijin terlebih dahulu. Dilihat satu bulan pada tanggal 01-01-2023 s/d 31-01-2023 masih ada guru dan pegawai sekolah yang datang terlambat lebih dari 15 menit dan absen lebih dari satu hari. Sekolah hanya dapat memberi surat peringatan dan sanksi yang didapat dari guru yang tidak disiplin yaitu potongan tunjangan kinerja sesuai dengan persentase keterlambatan.

Kerjasama tim dengan melakukan komunikasi yang baik maka informasi yang di butuhkan untuk mengerjakan suatu perintah tugas dapat tersampaikan dengan baik. Kerjasama tim ini dapat dilakukan dengan dukungan, semangat, dan arahan yang dilakukan oleh pimpinan kepada

bawahan atau sesama pegawai, dengan ini maka dibutuhkan kerjasama yang kompak dan teratur dalam menjalankan tugas yang diberikan. Arus komunikasi yang berlangsung dalam organisasi yaitu komunikasi dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, dan antara individu lainnya. Rohim Syaiful (2009:111) “Komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses berinteraksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi”.

Selain itu Guru BK tersebut juga menjelaskan masih terlihat hubungan yang kaku antara bawahan dan atasan yang kurang komunikatif melihat latar belakang guru yang berbeda – beda sehingga banyak kesalahpahaman dalam penentuan keputusan yang mengakibatkan guru berjalan pada keputusan individu dan tidak memperhatikan keputusan pimpinan. Kakunya hubungan antara atasan dan bawahan ini juga membuat keluhan dan masalah guru tidak tersampaikan secara sempurna. Semua hal diatas membuat guru tidak termotivasi dalam pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja guru menurun

Pegawai yang berinteraksi dan berkomunikasi dengan sesama dapat menimbulkan timbal balik informasi yang dibutuhkan sesama pegawai. Sehingga dengan berkomunikasi dan berinteraksi yang baik informasi yang ingin disampaikan dapat tersampaikan dengan baik. Selain dengan berkomunikasi yang baik antar sesama pegawai dan guru harus diimbangi dengan disiplin kerja, dengan menaati peraturan yang ada, dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat menyelesaikan tepat waktu, dan menggunakan sarana dan prasaran dengan baik, karena guru memiliki disiplin

kerja yang baik, maka dapat untuk dijadikan motivasi guru untuk terus berkembang dan untuk terus meningkatkan kinerja seorang guru.

Penelitian ini dilakuakn di MTs Sunan Ampel Kraton dengan menjadikan seluruh guru sebagai objek dalam penelitian ini. MTs Sunan Ampel Kraton terletak di Jl Karanganyar Kraton Kabupaten Pasuruan. MTs Sunan Ampel didirikan pada tahun 1994 dan bernaung di bawah Yayasan Sunan Ampel Sidogiri Kraton Pasuruan diasuh oleh KH. AD. Rahman Syakur (Rois Syuriah PCNU Kabupaten Pasuruan). MTs Sunan Ampel merupakan lembaga pendidikan formal yang berbasis keagamaan yang bersifat umum.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Sunan Ampel Kab.Pasuruan”**

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini didasarkan uraian diatas sebagai berikut :

1. Apakah Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru di MTs Sunan Ampel Kraton Kab. Pasuruan?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Guru di MTs Sunan Ampel Kraton Kab. Pasuruan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Guru di MTs Sunan Ampel Kraton Kab. Pasuruan?



### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui Komunikasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru di MTs Sunan Ampel Kraton Kab. Pasuruan
2. Mengetahui Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja kinerja Guru di MTs Sunan Ampel Kraton Kab. Pasuruan.
3. Mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Guru di MTs Sunan Ampel Kraton Kab. Pasuruan

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis. Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih luas tentang pengaruh Komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.
2. Bagi organisasi. Diharapkan bisa menjadi masukan kepada organisasi tentang bagaimana memahami dan meningkatkan komunikasi dan disiplin kerja kepada para pegawainya.
3. Bagi akademisi. Untuk dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan penelitian manajemen sumber daya manusia khususnya tentang komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja guru.