

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan berperan penting dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia dan membangun karakter bangsa yang berkualitas dengan memperluas ilmu pengetahuan, untuk membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sektor pendidikan dituntut untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme sumber daya manusia. Pendidikan akan berjalan lancar jika satuan pendidikan mempunyai sumber daya manusia yang berpengetahuan, terampil, dan termotivasi untuk mengelola satuan pendidikan seefisien mungkin. Sebagaimana dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat (2) yang menyatakan Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Keberhasilan sistem pendidikan sangat bergantung pada tenaga pendidik, yaitu guru. Dalam bidang pendidikan, guru merupakan aset yang memegang peranan penting dalam menjamin keberhasilan dan tercapainya tujuan pendidikan Adawiyah (2023:228). Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1) yang menyebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Setiap institusi pendidikan senantiasa berupaya meningkatkan mutu dan efektifitas proses

pembelajaran melalui berbagai program dan strategi guna mendukung kinerja tenaga pendidik. Salah satu keberhasilan sistem pendidikan nasional dapat dilihat dari kinerja gurunya Nurfadilah & Farihah (2021:107). Tenaga pendidik diharapkan tidak hanya memiliki kompetensi dan keterampilan yang mumpuni, tetapi juga memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai hasil pembelajaran yang maksimal. Oleh karena itu, keberadaan guru yang memiliki disiplin serta kesempatan untuk mengembangkan karirnya sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Pasal 32 ayat (1) dan (4), yang menegaskan pentingnya pengembangan profesi dan karir guru melalui penugasan, kenaikan pangkat dan promosi. Namun, pada kenyataannya tidak semua guru menunjukkan kinerja yang sesuai dengan harapan, meskipun memiliki kemampuan yang cukup, terdapat sebagian tenaga pendidik yang masih kurang termotivasi dalam meningkatkan kinerja dan pengembangan profesinya.

SMK YP 79 Majalaya yang merupakan salah satu lembaga Pendidikan kejuruan yang berdiri sejak tahun 2008 dengan Akreditasi A. Saat ini SMK YP 79 Majalaya memiliki 36 orang guru yang di sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Data Guru SMK YP 79 Majalaya

No	Kode Guru	Jenis Kelamin	Jabatan
1	G.01	P	Kepala sekolah
2	G.02	L	kaprog TSM
3	G.03	L	Kaprog AK
4	G.04	L	Guru
5	G.05	L	Guru
6	G.06	L	Guru

No	Kode Guru	Jenis Kelamin	Jabatan
7	G.07	L	WAKASEK Kesiswaan
8	G.08	P	Wali kelas XII AK
9	G.09	P	BK
10	G.10	L	Kaprog TKJ
11	G.11	P	Wali Kelas XII TSM
12	G.12	P	Guru
13	G.13	P	WAKASEK Kurikulum
14	G.14	L	Wali Kelas XII TKJ 2
15	G.15	L	Wali Kelas XII TKJ 1
16	G.16	L	Wali Kelas X TKJ 2
17	G.17	P	Wali Kelas XI AK
18	G.18	L	Wali Kelas XI TSM
19	G.19	L	Guru
20	G.20	P	Guru
21	G.21	P	Wali Kelas X TKJ 1
22	G.22	P	Wali Kelas XI TKJ 1
23	G.23	L	Guru
24	G.24	P	Guru
25	G.25	L	Wali Kelas X AK
26	G.26	L	Guru
27	G.27	L	Wali Kelas XI TKJ 2
28	G.28	L	Guru
29	G.29	L	Wali Kelas X TSM
30	G.30	L	Guru
31	G.31	L	Guru
32	G.32	P	Guru
33	G.33	P	Guru
34	G.34	L	Guru
35	G.35	L	Guru
36	G.36	L	Guru

Sumber: Wakasek SMK YP 79 Majalaya 2024-2025

Pada tabel 1.1 menunjukkan data lengkap tenaga pendidik sekaligus staf di SMK YP 79 Majalaya yang terdiri dari 36 orang, dengan komposisi 13 perempuan (P) dan 23 laki-laki (L). Dari data ini terlihat struktur organisasi sekolah yang cukup lengkap, meliputi Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah (Bidang Kurikulum dan

Kesiswaan), Kepala Program Keahlian (Kaprog) untuk jurusan TSM, AK, dan TKJ, guru mata pelajaran, guru Bimbingan Konseling (BK), serta wali kelas dari semua jenjang. Penyebaran jabatan yang merata menunjukkan bahwa SMK YP 79 Majalaya telah mengatur pembagian tugas secara terstruktur untuk mendukung proses belajar mengajar dan pengelolaan kesiswaan secara efektif. Jumlah guru yang cukup banyak juga memberikan potensi bagi pengembangan sekolah yang berkelanjutan, asalkan didukung dengan program pembinaan dan peningkatan kompetensi secara konsisten. Setelah disampaikan data mengenai tenaga pendidik beserta struktur jabatannya, selanjutnya disajikan data siswa SMK YP 79 Majalaya sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data Kelas, Jurusan berserta Jumlah siswa

Kelas	Perempuan	Laki-Laki	Jumlah
X TKJ 1	16	11	27
X TKJ 2	16	11	27
X AK	13	2	15
X TSM	3	26	29
XI TKJ 1	14	14	28
XI TKJ 2	9	15	24
XI AK	35	0	35
XI TSM	2	34	36
XII TKJ 1	15	5	20
XII TKJ 2	0	22	22
XII AK	26	0	26
XII TSM	0	20	20
Total siswa			309

Sumber: Wakasek SMK YP 79 Majalaya 2024-2025

Berdasarkan data jumlah siswa SMK YP 79 Majalaya, total keseluruhan siswa adalah sebanyak 309 orang yang tersebar di tiga tingkat kelas, yaitu kelas X, XI, dan XII dengan program keahlian TKJ (Teknik Komputer dan Jaringan), AK (Akuntansi), dan TSM (Teknik Sepeda Motor). Komposisi siswa perempuan (P) dan laki-laki (L) menunjukkan ketimpangan *gender* yang cukup mencolok di beberapa jurusan. Misalnya, program AK didominasi oleh siswa perempuan, seperti pada kelas XI AK (35 siswi) dan XII AK (26 siswi), tanpa adanya siswa laki-laki. Sebaliknya, program TSM mayoritas diisi oleh siswa laki-laki, contohnya kelas XI TSM (2 P, 34 L) dan XII TSM (20 L, 0 P). Sementara itu, program TKJ relatif lebih seimbang antara siswa perempuan dan laki-laki. Data ini menggambarkan kecenderungan pilihan jurusan berdasarkan *gender* serta memberikan gambaran umum mengenai distribusi peserta didik di masing-masing program keahlian di sekolah.

Jumlah siswa yang cukup banyak tentu memerlukan peran serta guru yang optimal dan konsisten dalam memberikan layanan pembelajaran. Kehadiran guru menjadi faktor penting dalam menjamin kualitas proses belajar mengajar yang berkelanjutan. Salah satu bentuk nyata dari kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas adalah tingkat kehadiran. Kehadiran yang baik mencerminkan tanggung jawab dan komitmen terhadap profesinya. Namun, kenyataan di lapangan sering kali tidak selalu sejalan dengan harapan. Adapun rekapitulasi data absensi guru SMK YP 79 Majalaya pada tahun pelajaran 2024-2025 selama 1 semester adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Rekapitulasi absensi guru SMK YP 79 Majalaya

Bulan	Jumlah Guru	Efektif bekerja (hari)	Tingkat Absensi
Juli	36	16	6%
Agustus	36	22	8%
September	36	24	9%
Oktober	36	26	10%
November	36	24	9%
Desember	36	18	7%
Total semester 1		135	49%

Sumber : Wakasek SMK YP 79 Majalaya 2024-2025

Dari tabel 1.4 dapat diketahui bahwa selama semester 1 tahun pembelajaran 2024-2025, tercatat jumlah guru yang aktif setiap bulan tetap konsisten sebanyak 36 orang. Dalam enam bulan tersebut, total hari efektif bekerja yang dijalani mencapai 135 hari, dengan kegiatan setiap bulanya bervariasi. Hari efektif terendah terjadi pada Juli dan Desember dengan masing-masing 16 hari, sedangkan yang tertinggi terjadi pada Oktober dengan 26 hari efektif.

Tingkat absensi guru selama semester 1 mengalami sedikit naik dan turun setiap bulannya. Absensi tertinggi tercatat pada bulan Oktober sebesar 10%, sementara absensi terendah terjadi pada bulan Juli dan Desember, masing-masing sebesar 7%. Bulan Agustus 8%, September, dan November menunjukkan tingkat absensi yang sama, yakni 9%.

Secara keseluruhan, total tingkat absensi guru selama semester 1 tercatat sebesar 49%. Angka ini merupakan akumulasi dari tingkat absensi per bulan dan menunjukkan bahwa meskipun kehadiran guru secara umum tergolong cukup baik, tetap ada kecenderungan peningkatan ketidakhadiran pada bulan-bulan tertentu.

Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus terhadap bulan-bulan dengan tingkat absensi tinggi, seperti Oktober, guna menjaga stabilitas kualitas pembelajaran dan kedisiplinan tenaga pendidik. Tingginya tingkat absensi guru pada bulan-bulan tertentu menjadi indikator bahwa peran sumber daya manusia dalam pendidikan tidak hanya dilihat dari kehadiran fisik, tetapi juga dari kedisiplinan dan komitmen dalam menjalankan tugasnya.

SMK YP 79 Majalaya tidak mungkin dapat menjalankan seluruh kegiatan pembelajarannya dengan baik tanpa ada dukungan tenaga pendidik yang berkualitas. Sumber daya manusia, khusus nya guru, memegang peran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Untuk meningkatkan mutu dan efektivitas proses pembelajaran, sekolah harus memiliki tenaga pendidik yang disiplin serta diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Dengan demikian, guru akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal demi mendukung pencapaian tujuan sekolah secara menyeluruh.

Fenomena kinerja guru yang terjadi berdasarkan wawancara kepada beberapa guru wali kelas SMK YP 79 Majalaya menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya optimal. Masih terdapat guru yang melakukan kesalahan secara berulang, seperti keterlambatan dalam menyampaikan materi, kurangnya kesiapan dalam proses pembelajaran, serta ketidaktepatan dalam penyusunan administrasi pembelajaran. Selain itu, beberapa guru juga mengalami kesulitan dalam mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah. Kondisi ini berdampak pada efektivitas proses belajar mengajar dan pencapaian hasil belajar siswa.

Menurut Adawiyah (2023:228) kinerja guru sebagai poin terpenting yang perlu di perhatikan, karena kinerja guru yang baik atau sebaliknya berpengaruh terhadap peningkatan hasil belajar siswa. Dengan meningkatnya kinerja guru, kualitas proses pembelajaran di kelas pun akan semakin optimal, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, guru sebaiknya diposisikan sebagai mitra kerja yang berperan aktif dalam memajukan institusi pendidikan, bukan sekadar pelaksana tugas semata. Kondisi penurunan kinerja ini diperkuat oleh hasil kuesioner pra survei kinerja guru yang penulis lakukan pada 15 Guru SMK YP 79 Majalaya yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survei Kinerja Guru SMK Yp 79 Majalaya

No	Pernyataan	Jawaban responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1.	Menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.	5	33 %	10	67 %
2.	Memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	5	33 %	10	67 %
Rata-Rata		33 %		67 %	
Jumlah Responden = 15					

Sumber : Hasil Pra Survei, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.3, terlihat bahwa dari 15 responden, hanya 33% yang menyatakan setuju terhadap dua pernyataan yang dinilai, yaitu hasil kerja yang memenuhi standar kualitas serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Sebaliknya, mayoritas responden sebanyak 67% menyatakan tidak setuju terhadap kedua pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar responden masih menilai bahwa kualitas dan kuantitas kinerja guru belum mencapai tingkat yang diharapkan.

Responden yang memilih tidak setuju kemungkinan memiliki alasan kuat berdasarkan pengamatan atau pengalaman langsung terhadap kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal kualitas kerja, responden mungkin menilai bahwa hasil kerja guru masih belum rapi, kurang teliti, atau tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Seperti materi pembelajaran disampaikan secara monoton, tidak disesuaikan dengan kebutuhan siswa, atau kurang memanfaatkan metode dan media pembelajaran yang bervariasi. Sedangkan dalam hal kuantitas kerja, responden mungkin melihat bahwa guru belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat berupa keterlambatan dalam penyusunan administrasi pembelajaran, kurang aktif dalam kegiatan pengembangan profesional, atau tidak menyelesaikan tanggung jawab tugas tambahan secara maksimal.

Sementara itu, responden yang menyatakan setuju memberikan penilaian yang lebih positif, meskipun jumlahnya lebih sedikit. Kemungkinan mereka melihat adanya usaha atau inisiatif yang sudah dilakukan, meskipun belum optimal. Misalnya, ada individu yang secara konsisten menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu, menyiapkan administrasi pembelajaran secara lengkap, dan menyampaikan materi dengan struktur yang jelas. Penilaian positif ini menunjukkan adanya potensi yang bisa dikembangkan lebih lanjut melalui pembinaan berkelanjutan serta dukungan dari pihak manajemen sekolah agar kualitas dan produktivitas kerja guru dapat semakin ditingkatkan.

Salah satu aspek yang juga mencerminkan kinerja guru adalah kedisiplinan, terutama dalam hal kehadiran. Kedisiplinan setiap guru sangat dibutuhkan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan akademik di sekolah. Pentingnya kedisiplinan ini juga ditekankan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang menyatakan bahwa setiap pegawai negeri, termasuk guru yang berstatus ASN, wajib menaati dan melaksanakan kewajibannya serta menghindari larangan dalam melaksanakan tugas. Peraturan tersebut menjadi dasar hukum bagi institusi pendidikan dalam menegakkan tata tertib dan perilaku kerja guru.

Fenomena disiplin kerja berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa guru menunjukkan bahwa kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas masih belum sepenuhnya konsisten. Masih terdapat beberapa guru yang kadang datang tidak tepat waktu atau belum sepenuhnya menaati tata tertib yang berlaku di sekolah. Meskipun secara keseluruhan aktivitas pembelajaran tetap berjalan dengan baik, hal tersebut tetap menjadi perhatian karena kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap suasana kerja yang profesional dan kinerja guru secara keseluruhan.

Disiplin kerja yaitu sebagai sikap patuh dan hormat terhadap aturan yang berlaku, baik dalam bentuk regulasi tertulis maupun tidak tertulis Kumalasari (2020:140). Dengan adanya kedisiplinan yang diterapkan oleh guru atas dasar kesadaran akan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru di masa yang akan datang. Peraturan sekolah yang mengatur tata tertib dan kedisiplinan kerja menjadi sangat penting dalam memberikan arahan dan pembinaan kepada guru, melalui penerapan tata tertib yang

baik, efektivitas kerja guru akan meningkat sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja yang optimal dilingkungan sekolah. Menurut Wau (2021:203) Disiplin yang baik dari seorang pegawai mencerminkan bahwa suatu organisasi mampu memelihara dan menjaga loyalitas serta kualitas sumber daya manusianya, karena melalui kedisiplinan kualitas kerja pegawai dapat terlihat. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin pegawai dalam suatu organisasi maka semakin besar pula prestasi kerja yang dapat dicapai sehingga akan terbentuk pegawai yang berkualitas. Kondisi ketidakdisiplinan ini diperkuat oleh hasil kuesioner pra-survei yang penulis lakukan pada 15 guru di SMK YP 79 Majalaya sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Guru SMK YP 79 Majalaya

No	Pernyataan	Jawaban responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1.	Selalu datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja.	8	53 %	7	47 %
2.	Memahami prosedur dan aturan mengenai tindakan yang dilarang oleh guru dalam sekolah.	9	60 %	6	40 %
Rata-Rata		56.5 %		43.5 %	
Jumlah Responden = 15					

Sumber : Hasil Pra Survei, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.5, Pada pernyataan selalu datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja dan memahami prosedur dan aturan mengenai tindakan yang dilarang menunjukkan penilaian yang lebih positif dibandingkan pernyataan-pernyataan sebelumnya. Sebanyak 53% responden menyatakan setuju terhadap ketepatan waktu, sementara 60% menyatakan setuju terhadap memahami prosedur

dan aturan mengenai tindakan yang dilarang. Rata-rata tingkat persetujuan berada pada angka 56,5%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pandangan positif terhadap aspek kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan.

Alasan responden yang memilih setuju kemungkinan didasarkan pada pengamatan terhadap perilaku yang konsisten dalam kedisiplinan waktu, seperti selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan, serta kepatuhan terhadap prosedur dan aturan yang berlaku disekolah. Misalnya, individu yang dinilai disiplin hadir tepat waktu, menghormati jadwal istirahat, dan mematuhi peraturan sekolah terkait larangan-larangan yang harus dipatuhi oleh guru dan staf, serta menjaga komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja.

Sementara itu, responden yang memilih tidak setuju, meskipun jumlahnya lebih sedikit (rata-rata 43,5%), mungkin masih mengamati adanya ketidaktepatan waktu dalam kehadiran, atau kurangnya konsistensi dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Selain itu, persepsi ini bisa juga disebabkan oleh minimnya pemahaman maupun kurang optimalnya penerapan terhadap prosedur dan aturan yang berlaku. Meskipun demikian, data ini menunjukkan tren positif yang bisa terus diperkuat melalui evaluasi berkala serta pembinaan yang berkelanjutan.

Fenomena pengembangan karir yang terjadi berdasarkan wawancara awal kepada beberapa guru wali kelas SMK YP 79 Majalaya menunjukkan bahwa belum semua guru mendapatkan kesempatan yang merata dalam hal peningkatan jenjang karir, seperti promosi jabatan fungsional, kesempatan mengikuti pelatihan atau sertifikasi, maupun penghargaan atas pencapaian kerja yang baik. Meskipun

beberapa guru menunjukkan kedisiplinan yang baik, sekolah belum sepenuhnya memberikan respon dalam bentuk pengembangan karir yang jelas. Hal ini dapat berdampak pada semangat kerja dan kinerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Pengembangan karir menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja akhir dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya pengembangan karir ini telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang menyatakan bahwa pengembangan karir PNS meliputi perencanaan pengembangan karir, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi pengembangan karir yang dilakukan baik di tingkat instansi maupun nasional. Ketentuan ini menjadi dasar bagi setiap lembaga pendidikan dalam menyusun strategi pengembangan karir guru secara sistematis. Selaras dengan hal tersebut, menurut Wardani dan Intan (2022:17) Pengembangan karir yaitu sebagai suatu proses berkelanjutan yang dijalani oleh individu melalui berbagai upaya pribadi untuk mencapai tujuan dari perencanaan karir yang telah disusun, yang tetap disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan organisasi. Program pengembangan karir yang dirancang dengan baik, seperti pemberian pelatihan, kesempatan promosi jabatan, dan kejelasan jenjang karir, dapat mendorong guru untuk lebih semangat dalam bekerja. Guru yang melihat adanya peluang untuk berkembang akan lebih terdorong untuk meningkatkan kompetensinya serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu, pengembangan karir perlu menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Adapun data mengenai kondisi

pengembangan karir ini diperkuat oleh hasil kuesioner pra survei yang penulis lakukan pada 15 guru SMK YP 79 Majalaya sebagai berikut :

Tabel 1. 6
Hasil Pra Survei Pengembangan Karir Guru SMK YP 79 Majalaya

No	Pernyataan	Jawaban responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1.	Diikutsertakan dalam seminar atau kegiatan serupa untuk meningkatkan kemampuan.	5	33 %	10	67 %
2.	Mendapatkan kesempatan mengikuti kursus kompetensi untuk memperoleh sertifikasi keahlian.	3	20 %	12	80 %
Rata-Rata		26.5 %		73.5 %	
Jumlah Responden = 15					

Sumber : Hasil Pra Survei, 2025

Berdasarkan data pada tabel 1.6, dua pernyataan terakhir menunjukkan penilaian yang cukup rendah dari para responden. Hanya 33% responden yang menyatakan setuju bahwa guru diikutsertakan dalam seminar atau kegiatan serupa untuk meningkatkan kemampuan, dan lebih rendah lagi hanya 20% responden yang setuju bahwa guru mendapatkan kesempatan mengikuti kursus kompetensi untuk memperoleh sertifikasi keahlian. Sebaliknya, tingkat ketidaksetujuan cukup tinggi, masing-masing sebesar 67% dan 80%. Secara rata-rata, hanya 26,5% responden yang memberikan penilaian positif terhadap kedua indikator tersebut, sementara 73,5% lainnya menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa baik partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan kapasitas, maupun dukungan sekolah terhadap program sertifikasi keahlian, masih dipandang belum optimal.

Alasan sebagian besar responden memilih tidak setuju terhadap pernyataan pertama kemungkinan disebabkan oleh minimnya keterlibatan dalam kegiatan pelatihan, seminar, atau *workshop* yang dapat meningkatkan kompetensi dan pengetahuan. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya informasi, kurangnya alokasi waktu, atau prioritas kegiatan yang belum diarahkan pada pengembangan profesional. Sedangkan, ketidaksetujuan yang tinggi terhadap pernyataan kedua mencerminkan persepsi bahwa guru merasa belum mendapatkan dukungan memadai dari pihak sekolah untuk mengikuti kursus atau program sertifikasi keahlian. Misalnya, belum adanya program pengembangan profesional yang terstruktur, keterbatasan fasilitas, serta kurangnya inisiatif dari pihak manajemen sekolah untuk mendorong pengembangan karir pendidik.

Namun, responden yang menyatakan setuju, meskipun jumlahnya lebih sedikit, kemungkinan melihat bahwa masih ada partisipasi dalam pengembangan profesional yang ada meskipun belum menyeluruh. Misalnya, pernah mengikuti satu atau dua kegiatan pelatihan meski tidak rutin. Selain itu, beberapa responden mungkin merasakan adanya bentuk dukungan dari sekolah, seperti pemberian izin untuk mengikuti pelatihan diluar sekolah, atau penyampaian informasi terkait program sertifikasi keahlian. Penilaian ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat upaya, pengembangan karir guru masih memerlukan perhatian lebih, baik dari sisi inisiatif pribadi maupun dukungan institusional, agar pelaksanaannya dapat lebih optimal dan merata dilingkungan sekolah.

Berdasarkan hasil evaluasi dari enam indikator yang digunakan dalam pra-survei kepada 15 responden pada SMK YP 79 Majalaya, terlihat adanya variasi

dalam penilaian terhadap kinerja guru. pernyataan seperti menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas dan memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, memperoleh tanggapan negatif dari mayoritas responden, Hal ini mengindikasikan perlunya perbaikan dalam pelaksanaan tugas serta peningkatan kualitas kinerja secara menyeluruh. Di sisi lain, penilaian terhadap aspek disiplin kerja yaitu selalu datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja dan memahami prosedur serta aturan yang berlaku disekolah, memperoleh tanggapan yang positif dari sebagian besar responden, mencerminkan bahwa sebagian guru telah menunjukkan komitmen terhadap disiplin dan sikap professional dalam menjalankan tugasnya. Namun demikian, indikator terhadap pernyataan diikutsertakan dalam seminar atau kegiatan peningkatan kemampuan serta mendapatkan kesempatan mengikuti kursus kompetensi untuk memperoleh sertifikasi keahlian, mendapatkan penilaian yang paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan institusi terhadap pengembangan professional masih terbatas. Oleh karena itu, SMK YP 79 Majalaya perlu meningkatkan program pembinaan dan pelatihan berkelanjutan serta memberikan dukungan nyata untuk pengembangan karir tenaga pendidik. melalui pelatihan, seminar, dan pemberian kesempatan peningkatan kompetensi bagi para guru. Upaya perbaikan ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional demi peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Dahlia, 2024) ditemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan. Hasil ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan, mengingat disiplin kerja secara

teoritis merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini ingin menguji kembali kedua variabel tersebut dalam konteks berbeda, yaitu pada SMK YP 79 Majalaya. Perbedaan lingkungan kerja dan karakteristik organisasi memungkinkan hasil yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Berdasarkan beberapa temuan dan permasalahan yang telah peneliti sebutkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja guru (Studi Survei pada SMK YP 79 Majalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat di indentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja guru yang belum optimal, masih adanya guru yang terlambat dalam menyampaikan materi, kurang siap dalam proses pembelajaran, serta belum memenuhi standar kualitas dan target pekerjaan.
2. Disiplin kerja yang belum sepenuhnya konsisten, masih terdapat sebagian guru yang belum sepenuhnya memanfaatkan jam kerja secara efektif dan belum mematuhi tata tertib sekolah.
3. Pengembangan karir guru yang masih terbatas, sebagian besar guru belum mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, seminar, atau program sertifikasi.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka batasan masalah ini bertujuan untuk mencegah penyimpangan atau pelebaran dari pokok permasalahan, sehingga penelitian ini dapat lebih fokus dan sistematis. Dengan adanya pembatasan masalah ini, pembahasan menjadi lebih terarah dan memudahkan dalam pencapaian tujuan penelitian. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Objek yang dilakukan sebagai penelitian hanya dilaksanakan di SMK YP 79 Majalaya dan untuk subjek penelitian adalah guru SMK YP 79 Majalaya.
2. Varibel yang diteliti adalah Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Guru.
3. Varibel Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir dijadikan varibel independen dan varibel kinerja guru dijadikan variabel dependen.
4. Kondisi waktu penelitian yang dibatasi hanya periode pada bulan Maret 2025 – Agustus 2025.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja, pengembangan karir dan kinerja guru pada SMK YP 79 Majalaya.
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK YP 79 Majalaya.

3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru pada SMK YP 79 Majalaya.
4. Seberapa besar pengaruh secara simultan disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja guru pada SMK YP 79 Majalaya.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru (Studi Survei Pada SMK YP 79 Majalaya) dan hasil penelitian ini akan dituangkan dalam bentuk karya tulis ilmiah berupa skripsi dan menjadi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Kota Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan perumusan masalah yang telah di kemukakan diatas yaitu untuk mengetahui dan menganalisis tentang :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis disiplin kerja, pengembangan karir dan kinerja guru pada SMK YP 79 Majalaya.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK YP 79 Majalaya.
3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru pada SMK YP 79 Majalaya.
4. Pengaruh secara simultan Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru pada SMK YP 79 Majalaya.

1.6 Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan harus memiliki kegunaan atau manfaat dalam pengembangan sebuah pengetahuan umum dan solusi permasalahan yang diteliti. Oleh karena itu, tujuan penelitian perlu dirumuskan dengan jelas berdasarkan latar belakang masalah yang ada. Suatu penelitian setidaknya harus mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak terkait, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis.

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia, yakni mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru (Studi Survei pada SMK YP 79 Majalaya).

1.6.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca dan menjadi salah satu sumber referensi dalam bidang keilmuan, khususnya tentang pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja guru (Studi Survei pada SMK YP 79 Majalaya).

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas serta pemahaman yang lebih mendalam bagi peneliti mengenai Pengaruh disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk mengasah keterampilan dalam melakukan riset, menganalisis data, serta memperdalam wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khusus nya dilingkungan Pendidikan, seperti SMK YP 79 Majalaya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian lanjutan atau penelitian sejenis dalam bidang atau topik terkait.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu tempat dimana peneliti melakukan penelitian. Dalam hal ini yang menjadi objek penelitian yaitu pada SMK YP 79 Majalaya, yang beralamat di Jl. Raya Majalaya – Cicalengka Paseh, RT 03/RW 04, Desa Sukamanah, Kecamatan Paseh, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40383.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2025 sampai bulan Agustus 2025.

1.7.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan dari bulan Maret sampai bulan Agustus 2025. Adapun gambaran waktu pelaksanaan penelitian disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. 7
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan Penelitian					
		Maret 2025	April 2025	Mei 2025	Juni 2025	Juli 2025	Agustus 2025
1	Pengajuan Judul						
2	Penyusunan BAB I						
3	Penyusunan BAB II						
4	Penyusunan BAB III						
5	Sidang UP						
6	Penyusunan BAB IV dan V						
7	Sidang Akhir						

Sumber : Data di olah peneliti (2025)