

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia Pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas manusia yang dapat diandalkan. Oleh karena itu, tugas pembinaan sumber daya manusia dalam pendidikan ini menjadi sangat penting, khususnya dalam meningkatkan kemampuan serta kompetensi professional para guru untuk memenuhi kebutuhan pendidikan anak didiknya. Oleh karena itu diperlukan tenaga kerja yang kompeten dan professional pada semua tingkatan. Tenaga kerja yang kompeten dan professional ini diperoleh dari sistem penyediaan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Bahkan maju mundurnya di suatu lembaga ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai lembaga yang maju dituntut mampu menyesuaikan diri serta terus melakukan perkembangan teknologi yang terjadi. Perkembangan teknologi semakin maju, dan dunia kerja semakin kompetitif. Hal ini disebabkan oleh globalisasi dan modernisasi. Apabila suatu lembaga pendidikan tidak mampu menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan aktivitas dan pekerjaan tersebut dapat terkena dampaknya. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu lembaga tersebut. Pada hakikatnya, sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah lembaga sebagai penggerak, pemikir dan perencana

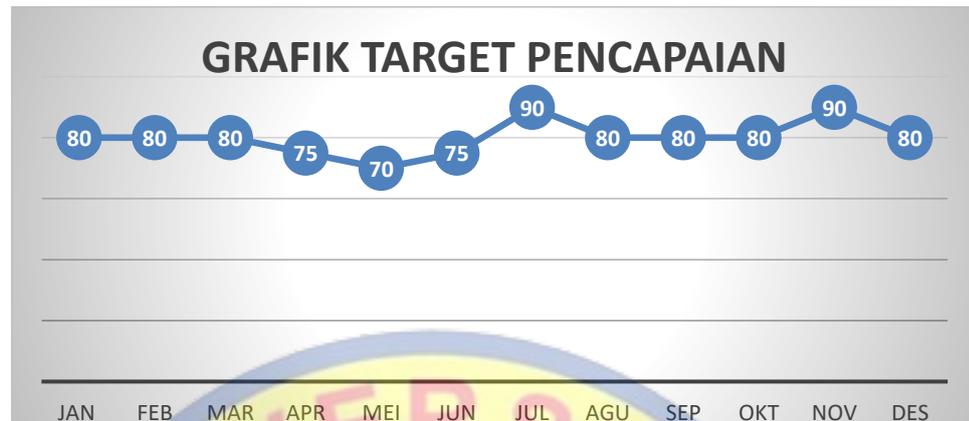
untuk mencapai tujuan itu memerlukan dukungan dan kerja nyata dari sumber daya manusia itu sendiri.

Menurut Aditama dalam Barnawi (2022:160) “Guru sebagai seorang professional mempertaruhkan profesi pada kualitas kerjanya”. Hal ini menegaskan bahwa kinerja yang berkualitas akan menggambarkan kualitas professional seorang guru, dan sebaliknya kinerja yang dibawah standar kerja menggambarkan ketidakberhasilan guru menghormati profesinya sendiri. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan profesi guru dipandang perlu diperhatikan sebagai wujud komitmen dalam melakukan pembenahan pola pendidikan agar mencapai mutu pendidikan sesuai harapan. Kualitas kemampuan guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Kinerja guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan proses pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan.

Namun saat ini pendidikan di Indonesia belum seperti yang diharapkan, karena lembaga–lembaga pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, Sehingga menjadi salah satu faktor dari keterbelakangan pendidikan dalam masyarakat Indonesia. Dalam hal ini kualitas seorang guru dapat dilihat dari kinerja dalam melaksanakan tugasnya sehingga untuk mengukur kinerja guru yang baik diperlukan alat pengukur kinerja yang baik yang sesuai untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan evaluasi yang baik agar kualitas guru di Indonesia pada umumnya dan di Kabupaten Bandung pada khususnya semakin meningkat.

Kinerja dihasilkan oleh kemampuan dan disiplin yang dimiliki oleh seseorang. Jika seseorang memiliki kemampuan yang tinggi namun tidak memiliki disiplin yang baik maka tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Kemampuan mengajar merupakan hal yang sangat penting. Karena semakin baik kemampuan mengajar guru maka akan semakin tinggi prestasi yang dicapai. Tanpa adanya kemampuan mengajar guru maka tidak akan mencapai prestasi yang diinginkan. Tanpa adanya kemampuan mengajar guru baik yang sulit bagi pendidikan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Rendahnya kinerja guru pada SMK Bakti Nusantara 666 Bandung sangat tidak diharapkan oleh semua pihak, baik oleh pemerintah penyelenggara pendidikan, orang tua peserta didik dan peserta didik. Berdasarkan observasi yang dilakukan di SMK Bakti Nusantara 666 terkait dengan kinerja guru dapat diasumsikan bahwa (1) Guru belum memuaskan dalam memberi materi pembelajaran (2) Guru sudah menyelesaikan pekerjaan meja tidak dirapihkan yang mengakibatkan dokumen menjadi hilang (3) Guru belum memuaskan dalam melakukan evaluasi, karena masih ada guru yang belum mendorong membuat laporan evaluasi setiap indikator pembelajaran pada laporan tahunan sekolah (4) Guru belum memenuhi target materi yang sudah ditetapkan oleh bagian kurikulum. Berikut ini adalah grafik penilaian kinerja guru secara general dari jumlah guru 53 orang dibawah ini:



Gambar 1. 1
Laporan Penilaian Kinerja Guru Periode 2023

Berdasarkan grafik diatas pada bulan Mei menunjukkan grafik terendah karena pada bulan tersebut terdapat guru yang belum memberikan semua materi pembelajaran, sedangkan pada bulan Juli dan November kinerja guru meningkat. Total target tercapai pada periode 2023 rata-rata yaitu 80. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru belum mencapai target yang telah ditetapkan, karena instansi Pendidikan memiliki target pencapaian sebesar 100% pada setiap bulannya. Berdasarkan rata-rata diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru masih fluktuatif sehingga target yang di tetapkan pada SMK Bakti Nunsatara 666 Bandung belum dapat tercapai.

Hal ini dibuktikan melalui pra survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 25 orang guru terkait kinerja guru dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Kuesioner Pra Survey Pendahuluan Kinerja Guru

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Guru dalam melakukan pencapaian menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi	9	33%	16	67%
2	Guru dalam melakukan pencapaian kuantitas kerja sudah sesuai dengan harapan sekolah	7	40%	18	60%
3	Guru dalam mengatur dan mengalokasikan waktu secara efektif dan efisien	9	33%	16	67%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan presentase tabel diatas menyatakan hanya 9 orang responden (33%) menyebutkan melakukan pencapaian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi, lalu hanya 7 orang responden (60%) menyebutkan dalam melakukan pencapaian kuantitas kerja sudah sesuai dengan harapan sekolah, dan 9 orang responden (33%) menyebutkan dalam mengatur dan mengalokasikan waktu secara efektif dan efisien. Hasil dari data diatas menunjukkan bahwa kinerja guru pada SMK Bakti Nusantara 666 Bandung juga terdapat permasalahan.

Masih banyak guru yang tidak mematuhi aturan dan proses kerja yang telah ditetapkan. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan lembaga yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Hal ini mungkin dikarenakan tidak adanya tindakan atau sanksi yang tegas dan kurangnya pengawasan kepala sekolah serta jarak tempat tinggal dan tempat kerja yang jauh sehingga menyebabkan guru sering terlambat dalam bekerja.

Guru harus memiliki disiplin dan tunduk terhadap semua hukum yang diterapkan dan melakukan tugas-tugas dengan baik yang dapat mempengaruhi kinerja. Salah satunya pada disiplin yang ketat dan pengabdian yang tak terbantahkan. Di sisi lain, masalah disiplin adalah masalah yang sering muncul dalam pengaturan organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja guru. Kedisiplinan yang baik merupakan cerminan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Setiap lembaga menginginkan kinerja dari seluruh pegawainya meningkat. Lembaga dalam mencapai atau mewujudkan hak tersebut, lembaga itu sendiri harus memberikan kepada seluruh guru berupa dorongan dan motivasi yang baik agar dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan tercapainya tujuan. Kesuksesan lembaga dapat dilihat dari cara kinerja para guru nya.

Hal ini dibuktikan melalui pra survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 25 orang guru terkait disiplin kerja dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Kuesioner Pra Survey Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Guru menggunakan waktu jam kerja dengan baik	9	40%	16	60%
2	Guru mematuhi segala aturan dan peraturan dengan baik	11	33%	14	67%
3	Guru sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaan	9	40%	16	60%
4	Guru mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	9	40%	16	60%

Berdasarkan presentase tabel diatas menyatakan hanya 9 orang responden (40%) menyebutkan bahwa selalu menggunakan waktu jam kerjanya dengan baik,lalu hanya 11 orang responden 33% menyebutkan bahwa mereka mematuhi segala aturan dan peraturan sekolah dengan baik, kemudian hanya 9 orang responden (40%) menyebutkan bahwa mereka sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaan, dan hanya 9 orang responden (40%) menyebutkan bahwa mereka mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan sekolah, artinya bahwa rendahnya kedisiplinan kerja karena kurangnya kemampuan guru dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga. Pendukung lainnya yang menyebabkan kinerja guru menurun dapat dilihat dari tingkat absensi guru yang diformulasikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 1. 3
Data Absensi Guru SMK Bakti Nusantara 666 Bandung Tahun 2023

Bulan	Jumlah Guru	Alfa	Izin	Sakit	Jumlah Absen
Januari	53	23	11	15	49
Februari	53	27	8	12	47
Maret	53	20	19	11	50
April	53	18	12	8	38
Mei	53	13	16	17	46
Juni	53	20	15	10	45
Juli	53	11	9	11	31
Agustus	53	16	18	13	47
September	53	27	9	6	42
Oktober	53	22	10	12	45
November	53	17	6	17	40
Desember	53	19	14	6	39

Sumber: SMK Bakti Nusantara 666

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi guru SMK Bakti Nusantara 666 Bandung cukup tinggi. Selain tinggi nya absensi guru, banyak pula guru yang absen tanpa keterangan (alfa) ketika hari kerja. Hal ini

terjadi karena guru tidak memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga guru kurang memiliki disiplin atas pekerjaan mereka. Tingginya tingkat ketidakhadiran guru akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas dan kegiatan pada SMK Bakti Nusantara 666 Bandung.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi tersebut diatas, maka dilakukan penelitian ini yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi, sehingga tujuan instansi pendidikan dapat tercapai secara optimal. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut disebabkan oleh disiplin kerja dan kinerja guru. Melihat fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMK BAKTI NUSANTARA 666 Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi pokok permasalahan yang terjadi, berikut identifikasi masalahnya:

1. Disiplin kerja pada guru SMK Bakti Nusantara 666 Bandung divisi Manajemen Sumber Daya Manusia masih kurang baik. Hal ini terlihat dari presentase absensi guru, kurangnya ketaatan saat masuk sekolah masih ada yang terlambat dan tidak mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh sekolah kepada guru.
2. Kinerja guru SMK Bakti Nusantara 666 Bandung masih kurang dalam memenuhi dengan memberikan pencapaian pada tugas yang diberikan

oleh sekolah, dan masih adanya guru yang tidak bisa mengatur waktu secara efektif dan efisien dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti membatasi masalah agar tidak menyimpang secara luas. Pembatasan masalah sebagai berikut:

1. **Objek Penelitian**

Objek penelitian ini fokus kepada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Bakti Nusantara 666 Bandung.

2. **Subjek Penelitian**

Dalam subjek penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada Variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan kinerja SMK Bakti Nusantara 666 Bandung yang berperan sebagai guru yang mengajar siswa-siswi di sekolah.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam memberikan pengajaran pada siswa-siswi agar terciptanya kinerja yang professional, maka guru di SMK Bakti Nusantara 666 harus meningkatkan kedisiplinannya. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan oleh peneliti, maka dalam penyusunan peneliti merumuskan dasar penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi disiplin kerja pada SMK Bakti Nusantara 666 Bandung?
2. Bagaimana kondisi kinerja guru pada SMK Bakti Nusantara 666 Bandung?

3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja guru SMK Bakti Nusantara 666 Bandung?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk mengungkapkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Bakti Nusantara 666 Bandung, yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi yang merupakan salah satu syarat kelulusan dalam mencapai gelar sarjana Program Studi Manajemen pada fakultas ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui, menggambarkan, dan menganalisis Disiplin Kerja pada SMK Bakti Nusantara 666 Bandung.
2. Mengetahui, menggambarkan, dan menganalisis Kinerja Guru pada SMK Bakti Nusantara 666 Bandung.
3. Mengukur Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Bakti Nusantara 666 Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan manajemen khususnya terhadap

MSDM keterkaitan dengan disiplin kerja dengan kinerja guru serta dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi Penulis

Memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai disiplin kerja dalam upaya peningkatan dan perbaikan kinerja guru dengan melihat praktiknya secara langsung.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bentuk informasi yang dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut disiplin kerja dalam upaya peningkatan dan perbaikan kinerja guru pada SMK Bakti Nusantara 666 Bandung.

1.7 Lokasi Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian pada SMK Bakti Nusantara 666 Bandung yang beralamat di Jl. Percobaan No. 65, Cileunyi Kulon, Kec. Cileunyi, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40622.

1.7.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan dari tanggal 24 Juni 2024 sampai dengan 24 Desember 2024. Adapun jadwal kegiatan penulisan tugas akhir ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																	
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Pra - Survey																		
2	Kajian Teori																		
3	Pembuatan Proposal (Bab I – Bab III)																		
4	Hasil Sidang UP																		
5	Revisi Sidang UP																		
6	Pengumpulan Data																		
7	Analisis Data																		
8	Laporan Akhir (Bab I- BabV)																		
9	Sidang Akhir																		

Sumber: diolah oleh peneliti (2024)

