

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Edy Sutrisno (2019) sumber daya manusia merupakan perseorangan sebagai aktivitas yang bertugas pada suatu badan lembaga atau perusahaan berperan sebagai modal yang harus dibimbing serta ditingkatkan kemampuannya atau lembaga secara umum dinamakan sebagai karyawan, personil, orang upahan, pekerja, tenaga kerja, dan sebagainya. Sedangkan menurut Hasibuan, “manajemen” adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Terdapat pula pendapat yang menyakan manajemen sebagai suatu proses untuk membuat aktivitas terselesaikan secara efektif dan efisien dengan dan melalui orang lain. Efisiensi menunjukkan hubungan antara input dan output dengan mencari biaya sumber daya minimum, sedangkan efektif menunjukkan makna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Robbins dan Coulter, 1996). Pengertian senada diberikan pula oleh Schermerhorn (2010) yang menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi penggunaan sumber daya untuk menyelesaikan tujuan kinerja. Kinerja adalah tantangan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah gambaran tentang pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran kerja, tujuan yang ingin dicapai, dan visi yang diinginkan, serta misi organisasi yang dibuat dalam suatu perencanaan sebuah organisasi Moehariono (2012). Kinerja akan mengantarkan pada pencapaian tujuan organisasi karena dengan adanya kinerja tentu akan membuat pekerjaan akan terlaksana.

Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Cascio, 2013). Pendapat lain lagi menyatakan bahwa

kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas (Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske, 2012).

Dengan pemahaman tentang manajemen dan kinerja di atas, dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola. Dasar untuk melaksanakan manajemen kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya consensus dan kerja sama, sifatnya berkelanjutan terjadi komunikasi dua arah, dan terdapat umpan balik. Sejalan dengan itu, disiplin kerja adalah salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja seorang guru. Dilingkungan pendidikan, terutama di sekolah, disiplin kerja menjadi kunci dalam membentuk sikap profesionalisme dan tanggung jawab seorang pendidik. SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa merupakan salah satu institusi pendidikan yang berkomitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK. Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati (Mulyasa, 2009). Disiplin dalam bekerja sangat penting artinya bagi guru, karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Disiplin mempunyai peran penting sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesannya dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya.

Menurut Supardi (2013) kinerja guru merupakan pelaksanaan kegiatan pembelajaran bersama peserta didik yang dilakukan didalam kelasnya masing-masing disamping melakukan bermacam kegiatan lainnya, misalnya menyiapkan dan administrasi kelas, melakukan pembimbingan serta memberikan pelayanan kepada peserta didik. Oleh karena itu peran guru dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan pendidikan Mas (2017).

Seorang guru yang professional, dituntut untuk memiliki empat kompetensi seperti yang telah diamanatkan dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang

guru dan dosen yang memiliki empat kompetensi yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional. Ia juga dilengkapi peraturan menteri pendidikan nasional nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi dan kompetensi pendidikan/guru. Agar tujuan pendidikan tersebut dapat terwujud, maka perlu peningkatan kinerja guru; karena guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Guru sebagai tenaga pendidikan merupakan pemimpin pendidikan dalam unit yang lebih kecil yaitu di kelas. Oleh karena itu, perannya sangat vital dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran di kelas.

Menurut Muhtar, “kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukan dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik dalam mengajar, dan membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Guru memiliki peran penting dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui proses pendidikan (Cintamulya, 2015; Mahmudah & Sarino, 2016; Hussain, Ahmed, & Haider, 2014; Koswara & Rasto, 2016). Guru merupakan asset utama yang berperan sebagai pilar dan ujung tombak pelaksanaan sistem pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran (Aslam, 2019; Anggraeni & Rasto, 2016; Srialia, 2015). Oleh karena itu kinerja guru yang optimal menjadi salah satu faktor penting dalam mewujudkan yang berkualitas (Pudjiastuti & Sriwidodo, 2011).

Berdasarkan pendapat di atas, kinerja guru merupakan seluruh aktivitas atau kegiatan yang harus dilakukan oleh guru dalam mendidik peserta didiknya, selain itu, ia juga bertugas mengajar dan membimbing serta mengarahkan peserta didik untuk menuju kedewasaan dan kematangan. Dengan demikian, guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya. Dengan setempuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya itu, guru harus mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Menurut pendapat Siswanto, disiplin kerja adalah “sebagai sikap menghormati,

menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelek untuk menerima sanksi-saksinya apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja guru pada salah satu sekolah menengah kejurusan di kota Medan belum optimal. Faktor disiplin kerja di duga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah “adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Swasta 1 Dwitunggal Tanjung Morawa?” Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Pendidikan yang berkualitas sangat bergantung pada kinerja guru sebagai pendidikan dan pengelola pembelajaran di sekolah. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan proses belajar mengajar yang efektif, sehingga berdampak positif pada prestasi siswa dan reputasi sekolah. Namun, di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa, terdapat indikasi bahwa kinerja beberapa guru belum mencapai standar yang diharapkan. Salah satu faktor yang di duga kuat memengaruhi kinerja ini adalah tingkat disiplin kerja guru. Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam dunia pendidikan, di mana guru diharapkan untuk memiliki kepatuhan yang tinggi terhadap aturan dan jadwal yang telah ditetapkan sekolah. Disiplin dalam kehadiran, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas menjadi indikator utama yang menentukan kualitas kinerja guru. Ketidakkonsistenan dalam hal ini bisa berdampak negative terhadap proses pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Dari pengamatan awal, terdapat variasi dalam kedisiplinan guru SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa. Beberapa hal yang menonjol mencakup:

1. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu:

Ketentuan kehadiran: Guru diharuskan hadir paling lambat pukul 07:20 wib setiap hari, sedangkan siswa mulai masuk kelas pada pukul 07:30 wib. Hal ini memberikan waktu bagi guru untuk mempersiapkan materi dan suasana belajar.

Sanksi terlambat: Guru yang terlambat akan menerima teguran. Jika keterlambatan terjadi hingga tiga kali, guru tersebut akan dikenakan sanksi berupa potongan gaji sebesar 5%. Aturan ini dimaksudkan agar guru lebih bertanggung jawab terhadap jadwal dan tugasnya.

Ketentuan jam pulang guru: Guru tidak diwajibkan untuk mengikuti ketentuan jam pulang pada pukul 14:00 wib sesuai peraturan sekolah. Apabila guru telah menyelesaikan tugas mengajarnya, mereka diperbolehkan untuk meninggalkan sekolah lebih awal.

2. **Persiapan dan pelaksanaan pembelajaran:**

Variasi dalam persiapan: Perbedaan cara guru dalam mempersiapkan materi pembelajaran di kelas masih terlihat. Guru yang disiplin biasanya memanfaatkan waktu kehadiran awal di kelas untuk melakukan persiapan, sementara guru yang sering terlambat masuk kelas kurang memiliki kesempatan ini, seperti lebih banyak menunda waktu pembelajaran di kantor yang bisa berpengaruh pada kualitas pembelajaran.

3. **Kepatuhan terhadap ketentuan seragam:**

Pakaian guru: Guru wajib mengenakan seragam sesuai ketentuan yang telah ditetapkan sekolah. Kepatuhan terhadap seragam ini juga mencerminkan profesionalisme dan menjadi contoh bagi siswa dalam berpenampilan yang rapi sesuai peraturan.

Variasi dalam tingkat disiplin ini berdampak langsung pada kinerja guru dan pengalaman belajar siswa. Guru yang hadir tepat waktu dan mengikuti aturan seragam umumnya lebih siap dan telaten dalam mengajar, sehingga dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Di sisi lain, guru yang kurang disiplin dapat memberikan dampak kurang optimal pada proses pembelajaran.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada bulan September 2024, teridentifikasi fenomena yang menggambarkan kinerja guru di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa sebagai berikut:

1. Beberapa guru kurang konsisten dalam mematuhi aturan seragam sekolah, yang menunjukkan perlunya peningkatan kepatuhan

2. Guru diharapkan hadir paling lambat pukul 07:20 wib, sementara siswa masuk pukul 07:30 wib. Namun, sebagian guru masih kerap terlambat. Teguran diberikan, dan sanksi pemotongan gaji sebesar 5% diterapkan jika keterlambatan terjadi tiga kali.
3. Variasi dalam mempersiapkan materi mengajar menunjukkan adanya perbedaan tingkat tanggung jawab antar guru. Guru yang disiplin cenderung lebih siap dalam menyampaikan materi, yang berpotensi meningkatkan kualitas pembelajaran.
4. Guru yang memiliki ketangguhan sikap lebih mampu menghadapi tantangan mengajar, seperti mengelola siswa dengan beragam karakter
5. Sikap menghargai dan mematuhi aturan sekolah mencerminkan profesionalisme guru dan memberi contoh yang baik bagi siswa.

Fenomena mengenai rendahnya kinerja guru di atas, penulis menduga ada pengaruhnya dengan disiplin kerja. Hal ini terlihat dengan fenomena disiplin kerja sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran guru dalam menyesuaikan rencana program pembelajaran dengan aksi nyata dalam pembelajaran dengan peserta didik
2. Kurang kesadaran guru dalam manajemen waktu karena sering terlambat masuk ke kelas.
3. Kurangnya kesadaran guru dalam mengikuti aturan, seperti masalah ketidakhadiran guru, sehingga proses pembelajaran menjadi terganggu

Fenomena-fenomena di atas akan berdampak kepada tidak tercapainya tujuan pembelajaran dengan baik. Demi tercapainya dan optimalnya kinerja guru sehingga perlu dibahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau apa penyebab kinerja sehingga pelaksanaannya berjalan sebagaimana yang diharapkan. Dalam rangka membantu guru meningkatkan kinerja salah satu yang perlu diterapkan adalah disiplin kerja karena dengan adanya disiplin kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan observasi yang telah saya lakukan saya menemukan beberapa masalah terkait disiplin kerja guru, seperti keterlambatan mengajar, tidak konsisten dalam menjalankan tugasnya sehingga hasil pembelajaran menjadi tidak maksimal. Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, identifikasi masalah adalah langkah penting dalam penelitian untuk merumuskan fokus utama yang ingin diteliti. Dalam konteks penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa”, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum sesuai dengan harapan sekolah
2. Disiplin kerja yang belum optimal

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka batasan masalah diperlukan untuk menjaga penelitian agar tetap terarah dan spesifik. Dalam penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa”. Batasan masalah dalam penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja guru, agar lebih jelasnya maka penelitian hanya meneliti satu dari beberapa jabaran yang mempengaruhi kinerja guru (Y) yaitu, disiplin kerja (X)

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi, maka di rumuskan beberapa pertanyaan yang menjadi rumusan masalah penelitian ini yaitu:

Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini di harapkan bisa menambah wawasan dan referensi ilmiah terkait hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru, khususnya dalam konteks pendidikan di sekolah menengah kejuru.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi sekolah dapat digunakan oleh manajemen SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja guru
 - b. Bagi guru dapat memberikan pemahaman kepada guru tentang pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kualitas kinerja mereka
 - c. Bagi peneliti dapat menjadi referensi bagi penelitian lain yang mengkaji topik serupa atau melakukan penelitan lanjutan di bidang manajemen.

