

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

SMK merupakan pendidikan yang mempersiapkan siswanya untuk siap bekerja yang diselenggarakan pada jenjang sekolah menengah. Kesiapan kerja siswa mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Keberhasilan SMK tidak terlepas dari campur tangan guru yang menjadi pendamping dan penyambung dari proses pembelajaran (Kholisho, 2017).

Kualitas lulusan SMK ditentukan oleh mutu dari sekolah, sarana prasarana, kualifikasi dari tim pengajar dan perangkat pembelajaran yang digunakan. Keberhasilan sekolah dipengaruhi oleh campur tangan guru yang menjadi pendamping dan penyambung dari proses pembelajaran. Guru merupakan salah satu komponen di sekolah yang mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Guru merupakan garda depan pendidikan, oleh karena itu guru dituntut untuk mempunyai kemampuan dasar yang dibutuhkan sebagai pendidik (Kholisho, 2017).

Menurut permendiknas RI nomor 16 tahun 2007 menyebutkan bahwa:

“Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional” (Permendiknas, 2007).

Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru sangat penting dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kesuksesan, kemajuan masa depan bangsa dan negara ini, sebagian besar ditopang oleh kinerja guru.

Tidak dapat disanggah, adanya guru dalam proses pembelajaran di sekolah tetap memegang peranan yang sangat penting. Peran tersebut tidak dapat diganti oleh perangkat apapun. Hal ini disebabkan karena dalam proses pembelajaran masih dibutuhkan unsur-unsur manusiawi. Guru merupakan salah satu komponen sumber daya manusia (SDM) yang secara manusiawi masih mempunyai kelemahan dan kekurangan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga kinerja guru juga dapat ditentukan oleh sikap disiplin kerja setiap guru (Hadiati, 2018).

Kinerja guru belum dapat memenuhi harapan yang dikarenakan belum berkualitasnya proses pembelajaran guru di kelas. Salah satu yang menyebabkan masih rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah masih rendahnya kinerja guru atau profesionalisme guru. Berdasarkan hasil Uji Kompetensi Guru yang telah dilakukan pada tahun 2019 pada bidang pedagogik dan professional rata-rata kompetensi guru berkisar diangka 53,02. Capaian ini masih dibawah standar kompetensi minimal (SKM) yang berada diangka 55 (Kompas.com, 25 November 2019).

Selain itu kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya belum sepenuh hati dilakukan dengan baik. Fenomena di Lhokseumawe Aceh Utara Komite Sekolah pada SMA Negeri 1 Langkahan menutup sekolah tersebut dan menyuruh pulang sekitar 200 lebih anak sekolah. Karena banyak guru yang membolos dan tidak mengajar sehingga proses belajar mengajar terganggu (Kompas.com, 21 Agustus 2015).

Peristiwa tersebut menunjukkan bahwa masih adanya guru yang dalam melaksanakan tugas mengajarnya tidak sesuai dengan ketentuan. Apabila hal ini terus terjadi dan tidak dapat terkendali dikawatirkan dapat menyebabkan lemahnya lembaga pendidikan dan masa depan bangsa Indonesia tercinta ini.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan pemerintah telah melakukan upaya-upaya diantaranya perubahan sistem pendidikan (kurikulum) yang berkali-kali baik mengenai substansi materi maupun organisasi Pendidikan, peningkatan kualitas pendidik / SDM melalui diklat, pengadaan materi dan media pembelajaran, perbaikan sarana prasarana pembelajaran, dan upaya peningkatan manajemen sekolah serta peningkatan gaji pendidik melalui tunjangan profesi pendidik (Kholisho, 2017).

Atas berbagai fenomena yang ada peneliti menarik diri untuk mengkaji segala permasalahan yang hubungannya dengan kinerja. Kinerja guru menjadi kajian penting dalam penelitian ini karena dengan pengukuran kinerja dapat diketahui melalui berbagai indikator yang

mendukung peningkatan kinerja. Dengan peningkatan kinerja guru diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan berbagai tugas yang di bebaskan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2001).

Kinerja juga menunjukkan hasil kerja yang telah di peroleh seseorang secara keseluruhan selama waktu tertentu dalam menjalankan tugasnya. Jika dibandingkan dengan segala kemungkinan, seperti hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Lismeida & Meilani, 2017).

Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kualifikasi dan kompetensi gurunya tetapi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang secara langsung maupun tidak langsung ikut berperan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menunjukkan sebagaimana seseorang mampu menjalankan peraturan yang telah ditetapkan di tempat guru bekerja. Disiplin kerja yang bagus akan mencerminkan seberapa besar tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan atau tugas yang telah diberikan kepadanya (Rohmah, 2018).

Disiplin adalah “melatih, mendidik dan mengatur. Artinya, dalam kata disiplin mengandung arti banyak dan dapat diterapkan dalam segala aspek kehidupan, termasuk bidang pendidikan (Langgulung, 1989). Berdasarkan pendapat di atas dapat dimaknai bahwa disiplin adalah suatu kepatuhan atau ketaatan yang hadir dari dalam diri seseorang terhadap suatu aturan atau tatanan yang telah ditentukan atau diberlakukan. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik berarti telah melakukan proses pembelajaran atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan sebelumnya termasuk bidang pendidikan (Hardiati, 2018).

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditentukan atau yang berlaku baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2001) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan atau kepatuhan dapat diwujudkan dalam bentuk perbuatan, sikap, tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku (Wahyudi, 2012). Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2000) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak (Hidayat, 2010).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah iklim kerja atau lingkungan kerja. Iklim kerja juga disebut sebagai hubungan timbal balik antara faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi

sikap individu itu sendiri dan juga kelompok dalam lingkungan sekolah yang dilihat dari suasana hubungan kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan guru sekolah dan keseluruhan komponen sekolah harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pembelajaran dapat tercapai dengan baik (Saondi, 2010).

Iklm kerja yang berada di sekolah juga dapat disebut sebagai seperangkat atribut yang telah memberi warna seperti spirit, etos, suasana batin, dari setiap sekolah (Fiser, 2010). Selain itu iklim kerja juga dapat menggambarkan mengenai hubungan kerja sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, serta antar dinas dilingkungannya, hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif (Siregar, 2015).

Iklm kerja yang baik dan kondusif tentunya memberikan gairah dan inspirasi dalam bekerja. Hal ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian terdahulu yang dilakukan Hamsah (2019), bahwa iklim kerja pada Madrasah Aliyah di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Siregar menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo secara simultan. Besarnya pengaruh secara simultan yang dijelaskan oleh disiplin kerja dan iklim kerja adalah sebesar 48,3 % (Siregar, 2015).

Untuk studi pendahuluan dilakukan pengisian kuesioner secara *online* melalui *google form* dalam rentang waktu mulai tanggal 18 November sampai dengan 29 Desember 2020. Total responden yang mengisi kuesioner secara *online* melalui *google form* sejumlah 100 responden. Kuesioner *online* diperoleh hasil pada pertanyaan, sebagai guru dalam melaksanakan tugas mengajar tidak hanya sekedar melaksanakan tugas, diperoleh tanggapan sebanyak 42,4 % responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 26,3 % menyatakan setuju, sebanyak 20,2 % menyatakan netral dan sisanya sebanyak 10,1 % menyatakan tidak setuju. Dari hasil tanggapan tersebut menunjukkan bahwa masih ada guru yang belum menyadari atas tugas tanggungjawab sebagai guru. Tanggung-jawab merupakan salah satu aspek dalam iklim kerja (Litwin & Meyer dalam Winanti, 2013).

Untuk pertanyaan sebelum melaksanakan tugas guru mengajar selalu mempersiapkan perencanaan pembelajaran dalam bentuk RPP dan administrasi lainnya diperoleh tanggapan sebanyak 34,3 % responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 33,3 % menyatakan setuju, sebanyak 24,2 % menyatakan netral dan sisanya sebanyak 8,1 % menyatakan tidak setuju. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa masih ada guru yang belum sepenuhnya disiplin dalam membuat perencanaan pembelajaran dan pimpinan belum sepenuhnya memperhatikan kelengkapan administrasi dari guru, sehingga iklim kerja dianggap kurang mendukung.

Pertanyaan berikutnya, saya selalu melakukan usaha yang lebih dari orang lain, untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan maksimal, diperoleh tanggapan sebanyak 21,4 % responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 30,6 % menyatakan setuju, sebanyak 28,6 % menyatakan netral dan sisanya sebanyak 18,4 % menyatakan tidak setuju. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa masih ada guru yang belum sepenuhnya menyadari akan peningkatan kinerja.

Pertanyaan selanjutnya, dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan, diperoleh tanggapan sebanyak 36,4 % responden menyatakan sangat setuju/ selalu, sebanyak 26,3 % menyatakan setuju/ sering, sebanyak 26,3,7 % menyatakan netral/ jarang dan sisanya sebanyak 11,1 % menyatakan tidak setuju/ jarang sekali. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa masih ada guru yang masih kurang disiplin dalam menjalankan tugas.

Atas dasar latar belakang, hasil penelitian terdahulu dan hasil studi pendahuluan serta diasumsikan mendekati kondisi yang sebenarnya pada lokasi penelitian, maka dalam penelitian ini disiplin kerja dan iklim kerja di tempatkan menjadi salah satu variabel yang diprediksi berpengaruh terhadap Kinerja guru.

Dengan melihat kedua faktor tersebut yaitu disiplin kerja dan iklim kerja merupakan aspek penting dalam membangkitkan kinerja guru. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan

uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Disiplin kerja dan iklim kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Se- Kabupaten Purbalingga”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diajukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Se- Kabupaten Purbalingga?
2. Apakah Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Se- Kabupaten Purbalingga?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Se- Kabupaten Purbalingga?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Se- Kabupaten Purbalingga.
2. Untuk mengetahui pengaruh Iklim kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Se- Kabupaten Purbalingga.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Iklim kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Se- Kabupaten Purbalingga.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Mengembangkan informasi mengenai berpengaruh disiplin kerja dan iklim kerja terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Se-Kabupaten Purbalingga, sehingga dapat menambah referensi ilmiah di bidang Psikologi Pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi guru dan pihak-pihak yang terkait antara lain:

- a. Pihak Instansi: Sebagai masukan kepada kepala sekolah dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru dalam kaitannya dengan Pengaruh Disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Se- Kabupaten Purbalingga.
- b. Pihak lain: Sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian pada objek yang sama.
- c. Pihak penulis: Sebagai bahan pengembangan ilmu bagi penulis dalam memecahkan suatu masalah.

E. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kedua variabel *independent* yaitu disiplin kerja dan iklim kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru yang dilakukan pada guru sekolah menengah kejuruan (SMK). Penelitian tentang kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai variabel seperti halnya kepemimpinan kepala sekolah (Manik & Bustomi, 2011), profesionalisme guru (Dewi, 2015), sertifikasi guru (Istiarini &

Sukanti, 2012), motivasi kerja (Kartini & Kristiawan, 2019) dan kepuasan kerja (Pratiwi, 2013).

Pada penelitian terdahulu disiplin kerja maupun iklim kerja diketahui mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (Harlie, 2010), Pendidik Yayasan (Sunarsi, 2018), Perangkat Desa (Syahida & Suryani, 2018), Pegawai Sekretariat Daerah (Primananda & Djastuti, 2015). Iklim kerja juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja pada Dosen (Hadiyanto, 2016), Perawat (Asi, 2013), Tenaga Kependidikan (Diyanti & Hubeis, 2017), Kepala Madrasah (Hanun, 2013). Disiplin kerja dan iklim kerja juga terbukti mempengaruhi kinerja secara simultan pada guru (Siregar, 2017).

Beragamnya penelitian tentang disiplin kerja maupun iklim kerja terhadap kinerja diatas banyak diteliti dalam beberapa *setting* seperti perkantoran, rumah sakit serta berbagai profesi seperti guru negeri sipil, pendidik yayasan, perangkat desa. Namun dalam penelitian ini difokuskan pada *setting* profesi guru SMK Muhammadiyah. Penelitian ini juga dilakukan pada kondisi *Pandemi Covid-19* yang merupakan pembiasaan baru dalam melakukan penelitian terutama dalam pengambilan data penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.