

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Meningkatkan kualitas pendidikan adalah tujuan pembangunan pada bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya perbaikan kualitas masyarakat Indonesia pada umumnya. Pendidikan saat ini telah menjadi kebutuhan dasar bagi setiap individu. Oleh karena itu, pendidikan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berpotensi. Selain itu, peran pendidikan saat ini sangat penting dalam membangun peradaban bangsa dan menjadi garda terdepan dalam menjaga dan mengembangkan nilai-nilai kehidupan masyarakat (Fitriah D & Miranda M, 2019).

Pada era digital saat ini, pendidikan dituntut untuk berkembang lebih pesat dan mudah diakses oleh semua lapisan masyarakat (Nopilda L & Kristiawan M, 2018). Pendidikan tidak hanya terbatas pada sekolah sebagai institusi formal, tetapi juga berlangsung dalam lingkungan keluarga dan masyarakat. Peran orang tua menjadi semakin penting dalam mendukung akses anak terhadap berbagai sumber belajar, memungkinkan mereka memperoleh pendidikan di mana saja dan kapan saja. Oleh karena itu, kolaborasi antara sekolah, keluarga, dan masyarakat menjadi kunci dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Selain perhatian orang tua, minat belajar juga merupakan faktor penting dalam keberhasilan akademik siswa. Ketika

perhatian orang tua tinggi dan siswa memiliki minat belajar yang kuat, maka hasil dan prestasi belajar yang optimal dapat tercapai (Nisa, 2017).

Selain peran orang tua, pendidikan juga memerlukan figur lain yang berperan penting dalam membentuk karakter dan pengetahuan anak. Guru sebagai ujung tombak pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam memastikan proses belajar-mengajar mampu mengikuti perkembangan teknologi dan memenuhi kebutuhan peserta didik di era modern. Guru ditugaskan untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar-mengajar agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif, serta kebutuhan dan potensi peserta didik dapat terpenuhi (Sadriani, *et al* 2023). Guru juga memiliki tanggung jawab untuk membimbing siswa agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal (Aspi M & Syahrani S, 2022). Di samping itu, guru diharapkan mampu menjadi teladan yang baik dalam bersikap dan berperilaku, sehingga memberikan pengaruh positif terhadap pembentukan karakter siswa. Sebagai tokoh kunci dalam proses pendidikan, guru harus menunjukkan profesionalisme dan etika yang dapat dicontoh oleh peserta didik. Dalam melaksanakan tugasnya mendidik dan mengajar, guru perlu memiliki kinerja yang optimal, baik dalam menyampaikan materi pelajaran maupun dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh.

Menurut Fahmi (2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Susanto dalam Putri

(2019) mendefinisikan kinerja guru sebagai kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kualitas kinerja guru sangat penting di Indonesia, di mana pendidikan masih menghadapi banyak masalah. Meskipun berbagai program dan kebijakan telah dibuat untuk meningkatkan kualitas pendidikan, hasilnya belum sepenuhnya memuaskan. Berbagai masalah seperti keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya pelatihan yang efektif bagi para pendidik, serta ketimpangan dalam akses pendidikan masih menjadi hambatan besar (Nurfasha, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun upaya perbaikan sudah dilakukan, masih banyak faktor yang perlu diperhatikan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas.

Salah satu faktor kunci untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas, terutama di tingkat sekolah menengah atas, adalah kinerja guru yang baik. Guru tidak hanya harus mengajar siswa, tetapi mereka juga memiliki tanggung jawab untuk membimbing, mendidik, mengarahkan, melatih, serta melakukan penilaian dan evaluasi terhadap siswa dalam proses pembelajaran (Tari E & Hutapea R, 2020). Tugas ini mencerminkan peran penting guru dalam memastikan setiap siswa mendapatkan bimbingan yang sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan secara maksimal. Di era digital, peran guru tidak lagi terbatas sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator yang membantu siswa dalam memanfaatkan berbagai sumber belajar, termasuk teknologi sebagai alat pembelajaran (Sharma, 2018). Dalam memenuhi peran tersebut, guru perlu terus meningkatkan kapasitas mereka dalam menguasai teknologi agar mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman dan menjawab tuntutan pendidikan

modern yang semakin kompleks. Oleh karena itu, seorang guru perlu memiliki kemampuan yang lebih unggul dan kinerja yang lebih baik dalam menggunakan teknologi dibandingkan dengan siswa, sehingga dapat mendukung pembelajaran yang lebih efektif dan relevan (Sharma, 2018). Kinerja guru yang baik dapat memainkan peran penting dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran, sehingga siswa dapat lebih mudah menghadapi tantangan belajar dan pencarian identitas diri yang sering muncul pada usia remaja. Sayangnya, kenyataan pada saat ini menunjukkan masih banyak guru yang memiliki kinerja buruk, yang berpotensi menghambat kemajuan pendidikan di Indonesia.

Kinerja guru yang buruk adalah salah satu alasan utama mengapa sejumlah sekolah memiliki kualitas pendidikan yang buruk. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan kinerja buruk ini adalah disiplin kerja yang rendah. Disiplin kerja adalah sikap menghormati dan mematuhi peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Sinambela dalam Ika, 2022). Disiplin ini menunjukkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan dan bersedia menerima sanksi jika melanggarnya (Hasibuan, 2009). Beberapa komponen disiplin kerja termasuk kehadiran tepat waktu, mematuhi peraturan kerja, dan berperilaku baik di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya terfokus pada kehadiran fisik, tetapi juga pada perilaku dan etika profesional yang baik.

Penelitian ini mengambil tempat di sebuah sekolah yang terletak di Kabupaten Pesisir Selatan yaitu Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 2

Lengayang. Sekolah dengan akreditasi A ini merupakan salah satu sekolah favorit di Kecamatan Lengayang. Sebagai salah satu sekolah favorit, ekspektasi terhadap para guru yang mengajar di SMAN 2 Lengayang juga sangat tinggi. Diharapkan para guru memiliki kinerja yang profesional dan tingkat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugas mereka, baik dalam mengajar di kelas maupun dalam tanggung jawab administratif. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin tersebut adalah dengan memantau absensi mereka. Dibawah ini disajikan Tabel 1 absensi guru SMA Negeri 2 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2023 dan 2024 :

Tabel 1 Absensi Guru SMA Negeri 2 Lengayang

Bulan	Tahun 2023					Tahun 2024				
	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Cepat Pulang	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat	Cepat Pulang
Januari	1	2	1	4	1	2	3	0	6	2
Februari	1	2	0	3	2	3	1	0	7	3
Maret	1	1	1	7	1	1	2	1	4	1
April	2	1	0	4	3	0	5	2	7	4
Mei	1	0	0	2	1	1	0	0	3	2
Juni	0	1	0	7	2	0	2	0	5	3
Juli	0	1	0	5	4	3	0	1	7	2
Agustus	1	2	0	3	2	2	3	0	3	5
September	2	1	0	4	2	1	1	1	4	3
Oktober	1	2	1	2	2	1	4	0	5	5
November	0	3	0	3	3	0	1	0	3	1
Desember	1	1	0	4	2	0	1	0	2	2
Total	11	17	3	48	25	14	23	5	56	33

Sumber: Data Internal SMA Negeri 2 Lengayang 2024

Tabel 2 Wawancara Variabel Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	Iya	Tidak	Jumlah Responden
1	Apakah Bapak/Ibu selalu datang tepat waktu ke sekolah?	4	1	5
2	Apakah Bapak/Ibu selalu memulai dan menyelesaikan tugas mengajar sesuai jadwal?	4	1	5

No.	Pertanyaan	Iya	Tidak	Jumlah Responden
3	Apakah Bapak/Ibu istirahat sesuai dengan waktu yang ditentukan?	5		5
4	Apakah Bapak/Ibu mematuhi semua peraturan sekolah, baik yang tertulis maupun tidak tertulis?	5		5
5	Apakah menurut Bapak/Ibu aturan disiplin kerja di sekolah sudah diterapkan dengan baik?	3	2	5

Sumber: SMA Negeri 2 Lengayang 2025

Dari data absensi guru dan wawancara yang telah dilakukan kepada guru SMA Negeri 2 Lengayang diatas dapat dilihat bahwa masih terdapat guru yang tidak disiplin. Masih ada guru yang tidak hadir ke sekolah tanpa alasan, datang terlambat dan juga pulang lebih awal. Ketidakdisiplinan guru ini menyebabkan siswa tidak mendapatkan bimbingan dan perhatian yang optimal selama proses belajar mengajar. Siswa kehilangan waktu belajar yang seharusnya digunakan untuk memahami materi pelajaran karena guru tidak hadir di kelas karena terlambat atau pulang lebih awal. Perilaku seperti ini juga dapat memberikan contoh yang buruk kepada siswa, yang mana hal ini dapat memengaruhi kedisiplinan mereka dalam menjalankan kewajiban sekolah. Sebaliknya, ketidakdisiplinan ini menunjukkan kurangnya tanggung jawab profesional, yang dapat menyebabkan penilaian kinerja guru menjadi kurang baik dan menghambat kemajuan mereka dalam karir.

Selain disiplin kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu keterampilan mengajar. Keterampilan mengajar adalah kemampuan guru untuk menyampaikan materi pelajaran dengan penguasaan materi dan memilih metode yang tepat untuk melakukan pembelajaran yang efektif dan efisien

(Mulyasa, dalam Safitri & Sontani, 2018). Pada era digital ini keterampilan mengajar berbasis teknologi adalah hal yang mutlak bagi guru (Notanubun, 2019). Guru dituntut untuk lebih inovatif dan kreatif dalam mengembangkan metode pembelajaran atau mencari pemecahan permasalahan dalam belajar. Hal ini dimaksud untuk meningkatkan kualitas pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi. Dengan memanfaatkan berbagai aplikasi dan platform digital, guru dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih interaktif, menarik, dan dapat diakses kapan saja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Namun, kenyataannya, banyak guru masih menggunakan metode konvensional karena merasa perkembangan teknologi menjadi tantangan, terutama dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan era digital (Fitriah D & Mirianda M, 2019). Penggunaan metode konvensional ini juga terjadi di SMA Negeri 2 Lengayang.

Tabel 3 Wawancara Variabel Keterampilan Mengajar

No.	Pertanyaan	Iya	Tidak	Jumlah Responden
1	Apakah Bapak/Ibu menggunakan teknologi dalam mengajar?	3	2	5
2	Apakah metode mengajar yang Bapak/Ibu gunakan sudah efektif untuk semua siswa?	4	1	5
3	Apakah Bapak/Ibu selalu menyiapkan bahan ajar sebelum masuk kelas?	5		5
4	Apakah Bapak/Ibu selalu mencari metode baru untuk membuat pembelajaran menjadi lebih menarik minat siswa?	2	3	5
5	Apakah Bapak/Ibu selalu menutup pembelajaran dengan memberikan rangkuman dan kesimpulan yang jelas?	4	1	5

Sumber: SMA Negeri 2 Lengayang 2025

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah, ditemukan fakta bahwa ada guru yang tetap bergantung pada pendekatan ceramah tradisional tanpa melibatkan siswa dalam kegiatan interaktif atau diskusi. Akibatnya, proses belajar menjadi tidak menarik dan sulit untuk menarik minat siswa. Selain itu dari wawancara yang telah dilakukan dengan guru juga ditemukan bahwa masih terdapat beberapa orang guru yang kurang memiliki inisiatif dalam mencari metode baru untuk membuat pembelajaran lebih menarik bagi siswa. Kurangnya inisiatif pada keterampilan mengajar ini dapat menghambat efektivitas pengajaran dan menurunkan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Kurangnya keterampilan mengajar juga berdampak pada kelulusan PTN, karena siswa mungkin kesulitan memahami materi yang diajarkan, sehingga mengurangi peluang mereka untuk mencapai hasil yang maksimal dalam ujian dan seleksi masuk PTN. Seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.2 Jumlah siswa SMA N 2 Lengayang yang diterima PTN 5 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 4 Jumlah Peserta Didik yang Lulus PTN

No	Tahun	Jumlah Lulus PTN	Total Siswa	Persentase Lulus (%)
1	2020	30	194	15,46%
2	2021	27	196	13,77%
3	2022	22	190	11,57%
4	2023	44	205	21,46%
5	2024	42	208	20,19%

Sumber: Data Internal SMA N 2 Lengayang

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4 dapat disimpulkan bahwa jumlah peserta didik yang diterima di perguruan tinggi mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah menyebutkan bahwa meskipun jumlah lulusan perguruan tinggi negeri (PTN) terus meningkat, kenyataannya kebanyakan siswa diterima melalui jalur mandiri, bukan jalur undangan atau jalur tes/ujian. Wakil kepala sekolah juga menyebutkan bahwa persaingan di jalur seleksi PTN sangat ketat, sehingga banyak siswa yang memilih jalur mandiri sebagai alternatif. Jalur mandiri ini memberikan kesempatan yang lebih luas bagi siswa yang tidak diterima melalui jalur resmi.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, wakil kepala sekolah juga memberi informasi bahwa meskipun sebagian siswa berhasil masuk melalui jalur undangan, banyak di antaranya yang tetap mengikuti les di luar sekolah untuk mempersiapkan diri lebih matang. Les tambahan ini menjadi faktor pendukung penting, bahkan bagi siswa yang sudah memenuhi syarat untuk mengikuti jalur undangan. Dengan tambahan bimbingan tersebut, siswa merasa lebih siap dan percaya diri menghadapi ujian, yang semakin meningkatkan peluang mereka untuk diterima di PTN.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat, namun dapat memotivasi anggota organisasi untuk melaksanakan aktivitas kerja (Sudjana, 2015). Sejalan dengan itu, Harrison & Stroke dalam (Ernawan, 2011) mengatakan budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, mitos para

anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok dalam organisasi. Budaya organisasi yang sehat dan positif dapat meningkatkan suasana kerja yang mendukung kerja sama, inovasi, dan pencapaian tujuan pendidikan. Namun pada kenyataanya belum semua guru memiliki nilai-nilai budaya organisasi yang positif.

Tabel 5 Wawancara Variabel Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	Iya	Tidak	Jumlah Responden
1	Apakah seluruh guru menjalin hubungan yang harmonis dan saling mendukung satu sama lain?	3	2	5
2	Apakah Bapak/Ibu selalu berpartisipasi dalam kegiatan sekolah di luar mengajar?	4	1	5
3	Apakah Bapak/Ibu selalu siap membantu apabila ada rekan guru lain yang membutuhkan bantuan?	5		5
4	Apakah Bapak/Ibu merasa didukung oleh rekan kerja dalam menjalankan tugas sebagai guru?	5		5
5	Apakah seluruh guru menerapkan nilai-nilai yang dianut sekolah dalam aktivitas sehari-hari?	4	1	5

Sumber: SMA Negeri 2 Lengayang 2025

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan guru SMA Negeri 2 Lengayang dapat disimpulkan bahwa masih ada beberapa guru yang kurang akrab dengan guru lainnya dan juga masih ada guru yang belum menerapkan nilai-nilai yang dianut oleh sekolah pada kehidupan sehari-hari. Terlepas dari kenyataan bahwa hanya terdiri dari orang-orang tertentu, kurangnya komunikasi antara beberapa guru tetap berdampak besar pada kinerja guru secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Mengajar Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 2 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 2 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Bagaimanakah pengaruh keterampilan mengajar terhadap kinerja guru di SMAN 2 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMAN 2 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 2 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan mengajar terhadap kinerja guru di SMAN 2 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMAN 2 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Mengajar Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 2 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan” ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi guru untuk dapat lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan meningkatkan kinerjanya agar menjadi lebih baik.
2. Bagi penulis sebagai penambah pengetahuan dalam memahami disiplin kerja guru, keterampilan mengajar guru, budaya kerja dan juga kinerja guru.
3. Sebagai tambahan referensi bagi peneliti berikutnya dalam topik yang relevan

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan disiplin kerja, keterampilan mengajar dan budaya organisasi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penulis membatasi masalah agar lebih memusatkan perhatian pada masalah yang akan diteliti. Penulis menetapkan batasan dimana akan dilakukan penelitian tentang "Pengaruh Disiplin Kerja,

Keterampilan Mengajar Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 2 Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan".

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan, penelitian ini terdiri dari beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, ruang lingkup dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab ini menjelaskan landasan teori yang diambil dari berbagai sumber sebagai acuan perbandingan untuk membahas masalah yang diangkat berdasarkan teori-teori yang ada, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka konseptual.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, teknik analisis data dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai hasil analisis dan penelitian dengan membandingkan data yang dikumpulkan dengan landasan teori.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan, saran, batasan, implikasi penelitian dan rekomendasi terhadap penelitian selanjutnya.

