

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sehingga dalam melaksanakan prinsip penyelenggaraan pendidikan harus sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu; mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dalam suatu proses pendidikan digunakan evaluasi, akreditasi dan sertifikasi untuk memantau perkembangan pendidikan. Evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan secara nasional sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggara pendidikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

Pendidikan merupakan faktor yang paling penting dalam kehidupan manusia. Perkembangan pendidikan akan berpengaruh terhadap dinamika sosial-budaya masyarakatnya. Sejalan dengan itu, pendidikan akan terus mengalami perkembangan sesuai dengan perkembangan kebudayaan. Sebagaimana dikemukakan dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) pada bagian Ketentuan Umum Pasal 1, Ayat (18) tercantum pengertian wajib belajar, yaitu program pendidikan minimal yang harus diikuti oleh warga negara Indonesia atas tanggung jawab pemerintah dan pemerintah daerah. Mencermati ketentuan dalam Undang-Undang tersebut. Sementara dalam UUD 1945 dikemukakan bahwa pendidikan merupakan hak setiap warga negara. Dengan kata lain, pendidikan merupakan tanggung jawab pemerintah yang diberikan kepada setiap warga negara Indonesia. Dalam kondisi apa pun

seseorang harus melaksanakan kewajiban tersebut, sehingga pendidikan yang seharusnya menjadi hak warga dan sekaligus tanggung jawab pemerintah berubah menjadi tuntutan yang harus dipenuhi setiap warga negara. Di Indonesia sudah diberlakukannya wajib belajar 12 tahun (SD SMP, SMA dan SMK) itu adalah upaya pemerintah untuk memenuhi kewajiban sebagaimana yang dituliskan di UUD 1945. Dengan demikian, jelaslah bahwa pendidikan adalah sesuatu yang sangat penting dan mutlak bagi umat manusia. Oleh karena itu pendidikan tidak hanya sekedar transfer ilmu pengetahuan (transfer of knowledge). Pendidikan bertujuan untuk menciptakan pribadi yang memiliki sikap dan kepribadian yang positif.

Dalam penelitian ini penulis meneliti di SMK AL- Huda Lampung Selatan yang merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Provinsi Lampung. SMK AL- Huda Lampung Selatan juga adalah salah satu sekolah favorit di Lampung Selatan yang memiliki peringkat akreditasi B. Didirikan pada 2010. SMK AL- Huda Lampung Selatan berada di Jl. Pd. Pesantren Al Huda Blok 1, Jatimulyo, Jati Agung, South Lampung Regency, Lampung. SMK AL- Huda Lampung Selatan memiliki siswa dengan jumlah 721 siswa dengan berbagai jurusan. SMK AL- Huda Lampung Selatan memiliki 35 guru.

Sekolah merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam ranah pendidikan, untuk melaksanakan misi pendidikan ini, SMK adalah kepanjangan dari Sekolah Menengah Kejuruan yaitu lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang menengah. SMK merupakan lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat SMK memiliki banyak program keahlian yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja, permintaan masyarakat, dan pasar. Salah satu keunggulan SMK adalah kemampuannya untuk mengintegrasikan pembelajaran teori dengan pengalaman praktis. Siswa SMK juga sering terlibat dalam Praktek Kerja Industri (Prakerin) di dunia usaha atau industri.

Tabel 1.1
Struktur Organisasi SMK AL- Huda Lampung Selatan

NO	STATUS	JUMLAH
1	Administrasi dan Keuangan	4
2	Kepala Sekolah	1
3	Wakil Kepala Sekolah	1
4	Guru	35
	Jumlah	41

Sumber : SMK AL- Huda Lampung Selatan, Tahun 2024

Guru adalah poros utama pendidikan. Ia menjadi penentu kemajuan suatu negara di masa depan. Secara umum, tugas guru adalah mengajar siswa-siswi agar memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam masing-masing bidang pelajaran dan juga guru merupakan komponen terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan cita-cita luhur bangsa yang tertuang dalam Tujuan Pendidikan Nasional. Sangat penting sikap professional Guru dalam proses pembelajaran. Tanpa sikap professional suatu institusi seperti lembaga Pendidikan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal. Kinerja guru menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, maka dapat disimpulkan bahwa Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga Pendidikan. Baik atau buruknya perilaku atau cara mengajar Guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga Pendidikan. Guru sebagai pendidik harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yaitu siswa.

Peran sebagai sumber belajar berkaitan erat dengan penguasaan materi pelajaran. Kita bisa menilai baik atau tidaknya seorang guru hanya dari penguasaan materi pelajaran. Sehingga guru berperan benar-benar sebagai sumber belajar bagi anak didiknya. Apapun yang ditanyakan siswa berkaitan dengan materi pelajaran yang sedang diajarkannya, ia akan bisa menjawab dengan penuh keyakinan. Sebaliknya, ketidakpahaman guru tentang materi pelajaran biasanya ditunjukkan oleh perilaku-perilaku tertentu, misalnya teknik penyampaian materi pelajaran yang monoton, guru sering duduk di kursi sambil membaca, suaranya lemah, tidak berani melakukan kontak mata dengan siswa, miskin dengan ilustrasi, dan lain-

lain. Perilaku guru yang demikian bisa menyebabkan hilangnya kepercayaan pada diri siswa, sehingga guru akan sulit mengendalikan siswa.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dimana kemampuan tersebut telah mencakup beberapa aspek, diantaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja guru tersebut. Dengan kata lain semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran di dalam kelas. Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.232) Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Istilah penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dapat digunakan secara bergantian/bersamaan karena mempunyai maksud sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja pegawai/mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi pegawai, manajer bagian/divisi SDM, dan bagi perusahaan. Dalam praktik, penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan, dan faktor lain di luar perusahaan

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Guru SMK AL- Huda Lampung Selatan

No	Penilaian (%)	Kategori
1	90 – 100	Sangat Baik
2	76 – 89	Baik
3	60 – 75	Cukup
4	40 – 59	Buruk

Sumber : SMK AL- Huda Lampung Selatan, Tahun 2024

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Guru SMK AL- Huda Lampung Selatan 2024

No	Faktor Penilaian Kinerja Guru	Hasil Penilaian	
		Bobot Target Pencapaian (%)	Pencapaian Guru (%)
1.	Selalu antusias untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa mengalami keterlambatan.	100%	77%
2.	Patuh terhadap SOP, dalam melaksanakan tugas bersikap selalu bersikap jujur dan memiliki sifat kepemilikan terhadap fasilitas kerja yang ada di sekolah	100%	60%
3.	Selalu mampu bekerja sama dengan rekan kerja atasan maupun bawahan dan menghargai pendapat orang lain serta bersedia menerima keputusan yang diambil secara bersama.	100%	79%
4.	Mampu mencapai hasil kerja yang baik secara individu maupun tim serta tanggap dalam membantu sesama Guru.	100%	61%
5.	Catatan kehadiran yang baik selama periode rentan waktu pada tahun 2023	100%	64%
JUMLAH		100%	62%

Sumber : SMK AL- Huda Lampung Selatan, Tahun 2024

Standar Penilaian Kinerja guru SMK AL- Huda Lampung Selatan. Merupakan standar penilaian yang dilakukan SMK AL- Huda Lampung Selatan untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh guru gurunya. faktor penilaian terhadap guru yang ditentukan perusahaan dan pencapaian guru pada SMK AL- Huda Lampung Selatan, dimana faktor penilaian kinerja di SMK AL- Huda Lampung Selatan yang terdiri dari masing masing 100%. Sedangkan data yang dicapai oleh guru adalah 62% masuk dalam katagori “Cukup”, tentu saja hal tersebut menjadi permasalahan bagi SMK AL- Huda Lampung Selatan dikarenakan pencapaian guru masih sangat jauh dari target yang ditentukan perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dibagian kinerja.

Kinerja guru yang terjadi di SMK AL- Huda Lampung Selatan terlihat kurang baik, dimana terlihat dari beberapa aspek penelian yang masih kurang baik. Berdasarkan hasil penjelasan kepala sekolah pada SMK AL- Huda Lampung Selatan melalui wawancara mengenai kinerja guru sekolah tersebut yaitu, ternyata masih terdapat permasalahan terkait kinerja guru di SMK AL- Huda Lampung Selatan, permasalahan tersebut yaitu para guru kurang menaati perintah yang diberikan oleh sekolah sering terjadinya keterlambatan guru datang ke sekolah, meninggalkan sekolah sebelum jam sekolah berakhir dan masih banyaknya guru yang terlambat masuk kedalam kelas untuk memulai pelajaran, guru mulai malas malas dalam mengajar terlihat dari sering memulangkan siswa lebih awal dari standar jam kerja yang ada.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu. Menurut Kasmir (2016, p.191) budaya organisasi merupakan kebiasaan kebiasaan atau norma norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan kebiasaan atau norma norma ini mengatur hal hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

Penerapan budaya organisasi di SMK AL- Huda Lampung Selatan masih kurang baik berdasarkan informasi yang didapatkan dari kepala sekolah hasil pekerjaan dari guru masih kurang baik terlihat dari banyak anak dari SMK AL- Huda Lampung Selatan masih belum bisa melanjutkan ke universitas negeri, sulit mendapatkan tempat untuk PKL hal tersebut tentu sangat bertolak belakang dengan budaya organisasi SMK AL- Huda Lampung Selatan yaitu “nilai-nilai dan keyakinan yang dianut oleh seluruh warga sekolah untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berakhlak mulia”

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain budaya organisasi adalah Iwanto, A. (2023) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan clan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap para anggota kelompok. Definisi ini mengandung tiga implikasi penting yaitu kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin clan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara. Hidayat, M., & Amijaya, L. (2023) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi clan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan itu melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut clan situasi tertentu.

Wawancara terhadap guru SMK AL- Huda Lampung Selatan terkait Kepemimpinan yang diterapkan di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah tidak menggunakan kewenangannya dengan baik dalam hal ini tidak tegas dalam pembagian kerja dan sikap kurang peduli terhadap kinerja guru sehingga membuat guru kurang menghormati kepala sekolah dengan sering datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja berakhir, kepala sekolah juga tidak memberikan target dalam pencapaian kinerja sehingga guru merasa kepala sekolah tidak bisa membuat guru menjadi antusias dalam berkerja guna

memajukan sekolah, kepala sekolah juga tidak memberikan ide-ide untuk membuat sistem pembelajaran baru agar lebih efektif dan juga kurang peduli terhadap masukan yang disampaikan guru terhadap dirinya. Hal tersebut membuat guru merasa Kepala sekolah dianggap kurang bisa membangkitkan semangat para guru dalam mengajar dan juga dianggap tidak memiliki kepedulian terhadap guru. Akibatnya, guru berkerja tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang berdampak kepada menurunnya kinerja guru tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin manajemen yang mengikat setiap anggota perusahaan agar terdapat standar organisasi yang dapat di jalankan semua guru baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan dan adanya hukuman. Peranan guru lingkungan baik dalam kedudukannya sebagai bawahan maupun pimpinan sangat penting dalam menentukan keberhasilan unit kerjanya. Menurut Edy Sutrisno (2019, P.94) Disiplin kerja adalah sikap guru terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar guru, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin yang diterapkan oleh guru dan tenaga pendidik akan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran. Guru yang disiplin akan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran dengan baik, sehingga siswa dapat belajar secara efektif. Berikut ini data absensi guru Guru SMK AL- Huda Lampung Selatan tahun 2024.

Tabel 1.4
Data Kehadiran Guru SMK AL- Huda Lampung Selatan Tahun 2024

Bulan	Total Jumlah	Hari Kerja	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Persentase Ketidakhadiran
Januari	35	19	1	6	13	3,01%
Februari	35	19	3	10	9	3,15%
Maret	35	20	-	10	15	3,57%
April	35	19	3	7	9	2,86%
Mei	35	21	2	19	2	3,13%
Juni	35	12	3	7	5	3,57%
Juli	35	13	10	5	1	3,82%
Agustus	35	22	13	7	5	3,24%
September	35	21	5	8	10	3,13%
Oktober	35	23	9	8	8	3,10%
November	35	21	2	10	3	2,04%
Desember	35	15	3	-	12	2,85%
Rata Rata						3,12%

Sumber : SMK AL- Huda Lampung Selatan, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 Mengenai Data Absensi guru SMK AL- Huda Lampung Selatan . Rata rata ketidakhadiran guru SMK AL- Huda Lampung Selatan sebesar 3,12%. Data tersebut menjelaskan bahwa ketidakhadiran guru SMK AL- Huda Lampung Selatan dikatakan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMK AL- Huda Lampung Selatan dikatakan kurang baik dikarenakan ketidakdisiplinan para guru dalam melakukan aktifitas pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK AL- HUDA LAMPUNG SELATAN ”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK AL- Huda Lampung Selatan ?
2. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMK AL- Huda Lampung Selatan ?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK AL- Huda Lampung Selatan ?
4. Bagaimana Pengaruh Budaya organisasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK AL- Huda Lampung Selatan ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini Pada SMK AL- Huda Lampung Selatan yang berjumlah 35 guru

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Pada SMK AL- Huda Lampung Selatan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan SMK AL- Huda Lampung Selatan yang beralamatkan di Jl. Pd. Pesantren Al Huda Blok 1, Jatimulyo, Jati Agung, South Lampung Regency, Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan november 2024 sampai dengan Februari 2025.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru SMK AL- Huda Lampung Selatan .

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian adalah :

1. Mengetahui Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK AL- Huda Lampung Selatan .
2. Mengetahui Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMK AL- Huda Lampung Selatan .
3. Mengetahui Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK AL- Huda Lampung Selatan .
4. Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK AL- Huda Lampung Selatan

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. **Bagi institusi**, memberikan pengetahuan tentang masalah Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja di perusahaan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang masalah lingkungan kerja dan beban kerja.
2. **Bagi sekolah**, Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi sekolah
3. **Bagi peneliti**, dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan pengalaman mengenai Kinerja guru, serta menjadi bahan masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisis hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi penutup yang berisis kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan refrensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir, ataupun flowchart