

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting yang menunjang keberhasilan suatu organisasi, baik pemerintahan maupun perusahaan swasta. Kesadaran akan pentingnya keberhasilan untuk mencapai tujuan suatu organisasi menuntut agar memiliki sumber daya manusia yang dapat menunjukkan kinerjanya secara maksimal. Aspek penting yang mendukung suatu keberhasilan tidak lain adalah tersedianya sumber daya yang memadai. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tentunya akan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Meskipun demikian, diantara berbagai faktor tersebut, faktor pendidikanlah yang paling besar kontribusinya. Seiring dengan hal tersebut, peningkatan kualitas pendidikan menjadi prasyarat untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia, artinya kualitas sumber daya manusia akan tercapai jika kualitas pendidikan terlaksana dengan baik. Berbagai komponen yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan, seperti pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, pelatihan guru secara berkesinambungan, dan komponen lainnya. Diantara berbagai komponen diatas, tampaknya kedudukan seorang guru menjadi sangat strategis, sebagaimana dikemukakan oleh berbagai pakar pendidikan.

Guru adalah tenaga pendidik yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, memberi arahan, memberi pelatihan, memberi penilaian, dan mengadakan evaluasi kepada seluruh peserta didik. Guru merupakan ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dimana guru akan melakukan interaksi langsung dengan peserta didik dalam pembelajaran di ruang kelas. Melalui proses belajar dan mengajar inilah berawalnya kualitas pendidikan. Artinya secara keseluruhan kualitas

pendidikan berawal dari kualitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru di ruang kelas.

Berdasarkan hal-hal diatas dapat kita kaitkan dengan salah satu lembaga pendidikan yaitu SMP Al-Huda Lampung Selatan berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan Al-Huda Lampung Selatan. SMP Al-Huda Lampung Selatan merupakan salah satu sekolah yang memiliki standar yang baik dari beberapa sekolah swasta di Lampung dan mempunyai banyak peminat pada setiap tahun nya. SMP Al-Huda Lampung Selatan adalah sekolah menengah pertama berbasis islam. Sekolah ini mudah untuk ditemui, karena berlokasi tidak terlalu jauh dari perkotaan, terlebih lagi akses menuju kesana cukup mudah karena dekat dengan pembangunan jalan tol sumatera sehingga mempelancar untuk menuju kesana.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada Kepala Sekolah, didapatkan beberapa informasi mengenai SMP Al-Huda Lampung Selatan. SMP Al-Huda Lampung Selatan beralamat di Jl. Pesantren Huda Jatimulyo, Kecamatan Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan. Sekolah ini bangun pada tahun 1996, namun baru digunakan untuk aktivitas mengajar setahun sesudahnya, pada tahun 1997. SMP Al-Huda Lampung Selatan memiliki 3 jenis kelas yaitu kelas reguler, kelas tahfidz dan kelas khusus. Kegiatan belajar mengajar di SMP Al-Huda Lampung Selatan dilakukan pada pagi hari yang dimulai dari pukul 07.15 WIB dan berakhir pukul 12.40 WIB, terkecuali pada hari jumat hanya sampai pukul 11.15 WIB. SMP Al-Huda memiliki 36 guru. SMP Al-Huda Lampung Selatan telah beberapa kali mengalami pergantian kepala sekolah, saat ini yang memimpin SMP Al-Huda Lampung Selatan adalah Bpk. Edi Susanto S,Pd. SMP Al-Huda memiliki akreditasi yang tinggi yaitu akreditasi B, tentunya akreditasi yang baik tersebut tidak akan bisa dicapai apabila guru di dalam SMP Al-Huda tidak memiliki semangat kerja dan kinerja yang baik. Dari ulasan tersebut maka peneliti. Berikut ini data jumlah guru yang ada di SMP Al-Huda Lampung Selatan.

Tabel 1.1
Data Guru SMP Al-Huda Lampung Selatan 2019

Tingkat Pendidikan	Jumlah
S2	1
S1	30
DIII	5
Jumlah	36

(Sumber: Data Primer SMP Al-Huda Lampung Selatan Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa dilihat dari jumlah guru 36 guru, dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda diantaranya: SLTA, Dimploma III (DIII), Strata 1 (S1), dan Srata 2 (S2). Dari data diatas terlihat latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan dari latar belakang yang berbeda-beda itu masing-masing guru memberikan kinerja yang berbeda. Dalam menetapkan standar penilaian kinerja guru pihak sekolah mempunyai standar yang sama. Seperti yang dijelaskan pada tabel 1.2 tentang standar penilaian guru SMP Al-Huda Lampung Selatan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kriteria Penilaian Kinerja SMP Al-Huda Lampung Selatan 2018-2019

Kriteria Penilaian Tugas Pokok Guru
Kedisiplinan
Kelola Administrasi

(Sumber: Data Primer SMP Al-Huda Lampung Selatan Tahun 2018-2019)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa SMP Al-Huda Lampung Selatan mempunyai kriteria penilaian kinerja yaitu kriteria penilaian tugas pokok guru yang terdiri dari kedisiplinan dan kelola administrasi. Dalam meningkatkan kinerja seorang guru, tentu saja guru tersebut perlu tahu apa yang harus dilakukannya dan bagaimana melakukannya. Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas. Artinya seorang guru harusnya mengetahui indikator keberhasilan tugas-tugasnya. Kinerja guru yang tinggi mendorong tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016, p.483) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan di Indonesia mengalami penurunan dari segi kualitas. Penurunan kualitas guru akan berpengaruh langsung terhadap kualitas proses pengajarannya. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja guru yang yang menurun, maka seorang guru harus sadar akan pentingnya sebuah kinerja bagi kelancaran dan keberhasilan pekerjaannya.

Dilihat dari kinerja yang diberikan oleh guru SMP Al-Huda Lampung Selatan pada tahun 2018-2019 masih adanya guru yang memberikan kinerjanya belum optimal dilihat dari fenomena yang ada dimana guru dituntut untuk memenuhi jam mengajar yang telah ditentukan dan guru dituntut untuk mengajar lebih dari satu jenis mata pelajaran berbeda yang diampunya sehingga hal ini membuat kinerja menurun dan masih rendahnya disiplin kerja dilihat dari kehadiran, dimana masih ada guru yang datang terlambat, tidak patuh terhadap peraturan dan banyaknya keterangan izin dalam mengajar. Dalam hal ini masih ada guru yang tidak memiliki penilaian kinerja dan hal ini disebabkan karena guru tersebut tidak mengikuti penilaian, memenuhi berkas-berkas penilaian atau dapat dikatakan tidak patuh sehingganya berdampak pada penilaian kinerja belum menjadi optimal. Apabila hal ini terus terjadi akan berdampak buruk mengenai kinerja pada pihak SMP Al-Huda Lampung Selatan. Kinerja guru dalam penelitian ini dipengaruhi berbagai macam faktor sumber daya

manusia dan beberapa diantaranya yang akan di kaji secara lebih mendalam pada SMP Al-Huda Lampung Selatan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah faktor disiplin kerja dan beban kerja.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2018, p.334), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan - peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri seseorang terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2019, p.87) disiplin adalah alat penggerak. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Hal ini disebabkan karena kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para guru. Seseorang guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik. Guru yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran dan tanggung jawab tanpa ada rasa paksaan.

Berdasarkan hasil pengamatan pada guru SMP Al-Huda Lampung Selatan bahwa fenomena yang terjadi ternyata masih ada beberapa guru yang belum menjalankan tugasnya dengan baik, hal ini ditunjukkan masih adanya beberapa guru yang datang terlambat dan akhirnya juga terlambat memberikan materi pembelajaran pada siswa, guru yang tidak disiplin dalam memenuhi berkas-berkas penilaian, kemudian dapat dilihat dari tingkat presensi tenaga kerja guru itu sendiri, tenaga kerja yang tidak memiliki tingkat disiplin kerja cenderung akan lebih sering absen atau lalai pada tugasnya. Rendahnya disiplin kerja guru akan mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di sekolah. Kedisiplinan harus ditanamkan kepada setiap individu, baik itu para guru atau pun siswanya. Apabila hal tersebut dibiarkan terus menerus maka akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka hal ini merupakan masalah yang harus dicari penyebabnya

guna mendapatkan penyelesaian, karena akan mengganggu keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh SMP Al-Huda Lampung Selatan.

Berikut presensi mengajar pada SMP A-1 Huda Lampung Selatan:

Tabel 1.3
Daftar Presensi Mengajar Guru
Januari-Oktober 2019
SMP A-1 Huda Lampung Selatan

Daftar Presensi Guru					
Bulan	Sakit	Izin	Jumlah Presensi	Jumlah Guru	Presentase
Januari	0	14	14	36	35%
Februari	8	19	27	36	68%
Maret	4	20	24	36	60%
April	3	12	15	36	38%
Mei	0	1	1	36	03%
Juni	0	0	0	36	0%
Juli	4	4	8	36	20%
Agustus	3	9	12	36	30%
September	1	7	8	36	20%
Oktober	5	12	17	36	43%

Presentase = Total Presensi: Jumlah Guru x 100%

(Sumber: Data Primer SMP Al-Huda Lampung Selatan 2019)

Berdasarkan tabel 1.3 keterangan izin yang terjadi pada guru menandakan minimnya kedisiplinan kerja guru. Tingkat presensi dilihat data bulan januari sampai dengan oktober 2019 dapat dilihat bahwa jumlah presensi yang tertinggi pada bulan februari dengan total 27 dan bulan maret dengan total 24. Sedangkan jumlah presensi terendah pada bulan juni 0 dan bulan mei sebanyak

1. Dari tingginya presensi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat presensi menunjukkan bahwa tenaga kerja guru yang bersangkutan kurang memiliki disiplin kerja dengan alasan izin. Jika perputaran tingkat tenaga kerja dan tingkat absensi terus menerus berlangsung maka hal ini merupakan masalah yang harus dicari penyebabnya guna mendapatkan penyelesaian, karena akan mengganggu keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh SMP Al-Huda Lampung Selatan. Namun terlihat dari tabel 1.3 mengindikasikan adanya ketidaksiplinan kerja pada guru SMP Al-Huda Lampung Selatan sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja guru tersebut.

Hal lain yang dapat dikatakan apabila kinerja guru baik dapat dilihat dari faktor beban kerja guru. Menurut Suci R. Mar;ih Koesoemowidjojo (2017, p.21) Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja. Permendagri No. 12/2008 menyatakan tentang beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika adanya kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja seorang guru sangat berbeda dengan seorang karyawan. Dimana beban kerja guru sudah diatur dalam Undang-Undang bahwa dalam satu minggu sebagaimana pasal 2 Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 adalah 40 jam per minggu. Dalam waktu tersebut, 37,5 jam adalah jam kerja efektif sedangkan sisanya 2,5 jam adalah jam istirahat. Berdasarkan hal tersebut memaksa sebagian guru di SMP Al-Huda untuk menambah beban kerjanya dan ada beberapa guru memiliki jam mengajar yang sedikit membuat guru berfikir untuk menambah jam

mengajarnya untuk memenuhi tuntutan tersebut. Pada ketentuan tersebut guru harus mengajar mata pelajaran yang serupa tetapi pada kenyataannya guru dituntut oleh pihak SMP Al-Huda untuk mengampu lebih dari satu jenis mata pelajaran yang berbeda. Sehingga guru dalam hal ini tidak dapat melaksanakan tugasnya dan menguasai materi pembelajaran dengan baik yang berdampak pada menurunnya kinerja guru. Kenyataan ini menunjukkan bahwa perencanaan guru di sekolah belum baik, dimana akan berimbas pada peserta didik. Seorang tenaga kerja yang merasakan dampak positif dari beban kerja yang baik akan berusaha meningkatkan kinerja mereka di dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas bahwa faktor disiplin kerja dan beban kerja merupakan hal penting dalam sebuah kinerja yang baik dan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi, sehingga peneliti merasa tertarik untuk meneliti, maka dapat di ajukan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru SMP Al-Huda Lampung Selatan"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Al-Huda Lampung Selatan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Al-Huda Lampung Selatan?
3. Apakah disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Al-Huda Lampung Selatan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

21.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah guru SMP Al- Huda Lampung Selatan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada guru SMP Al-Huda Lampung Selatan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Pada penelitian ini, tempat penelitian dilakukan di SMP Al-Huda Lampung Selatan, Jl. Pesantren Al-Huda Jatiagung, Jatimulyo, Kec. Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan Provinsi Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah bulan 29 November sampai 29 Januari 2020.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada guru SMP Al-Huda Lampung Selatan.
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada guru SMP Al-Huda Lampung Selatan.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja pada guru SMP Al-Huda Lampung Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengharapkan hasilnya dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang diharapkan tersebut adalah sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Pihak Organisasi

Bagi tempat penelitian, penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasikan tentang persoalan disiplin kerja dan beban kerja guru serta dapat meningkatkan kinerja guru yang ada.

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5.3 Bagi Penulis

- a. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Sebagai media untuk menguji kemampuan penulis dalam mengimplementasikan ilmu yang diperoleh sesuai dengan studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara ringkas untuk dapat mengetahui permasalahan dalam penulisan skripsi ini, maka digunakan penulisan yang bertujuan untuk mempermudah pembaca menelusuri dan memahami isi laporan skripsi. Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan sistematika penulisan berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang secara umum, ruang lingkup atau batasan skripsi yang membatasi permasalahan, tujuan penelitian, manfaat, dan sistematika penulisan yang merupakan gambaran dari keseluruhan bab.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis menguraikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang dilakukan dan juga teori statistik yang digunakan serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data populasi dan sampel, metode pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang deskriptif data, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini memuat kesimpulan yang menjelaskan masalah dan solusi yang diperoleh serta berisi saran-saran yang perlu diperhatikan berdasarkan hal-hal yang ditemukan serta saran pengembangan atau kondisi yang harus dipenuhi untuk dapat di implementasikan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

