

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia pendidikan, baik lembaga negeri maupun swasta, diperlukan tenaga kerja yang dapat bekerja dengan kemampuan maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Tenaga kerja di dalam dunia pendidikan terdiri dari guru, staf dukungan kepala sekolah, staf administrasi, staf perpustakaan, petugas keamanan, dan sebagainya tergantung pada ukuran dan jenis sekolah. Ketika berbicara tentang sumber daya manusia, penting untuk memiliki manajemen yang efisien dan tepat. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan perlu menciptakan manajemen yang sesuai guna mengatur sumber daya manusia agar mereka dapat mendorong perkembangan sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan yang telah ditetapkan.

Standar pendidikan di Indonesia saat ini dinilai masih rendah salah satu penyebabnya adalah kinerja guru yang kurang memadai, didukung pada berita pada Kompasiana Direktur Pendidikan Profesi dan Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan Kemendikbudristek, Santi Ambarrukmini mengatakan skor PISA Indonesia masih rendah, karena menurut survey PERC (Politik and Economic Risk Consultant), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan terakhir yaitu urutan ke-12 dari 12 negara di Asia dan salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas guru. Data menunjukkan bahwa sekitar 81% guru

di Indonesia dari UKG tahun 2015 hingga 2021 tidak berhasil mencapai nilai minimum, yang mengindikasikan bahwa kapabilitas dan kuantitas guru yang tidak kompeten dapat berpotensi mempengaruhi kualitas pendidikan.

Guru sebagai elemen yang sangat penting dalam setiap organisasi, memiliki peran yang krusial dalam menentukan kesuksesan tujuan lembaga pendidikan, terbukti setiap harinya dalam mengajar guru dapat bertatap muka secara langsung dengan siswa dengan tujuan untuk mendidik, memotivasi serta membimbing dalam pembentukan karakter seorang siswa. Faktor-faktor yang mendukung keberhasilan seorang guru yaitu dalam keterampilan mengajar, pengetahuan yang mendalam, kemampuan berkomunikasi, kedisiplinan, dan kemampuan beradaptasi. Salah satu faktor internal yang harus dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru adalah kedisiplinan guru, kurangnya disiplin kerja guru dapat menciptakan budaya kerja yang negatif, yang akibatnya dapat mengurangi kualitas kinerja guru dalam proses pendidikan.

Agustini (2019) mengemukakan Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Oleh karena itu, setiap guru harus patuh terhadap semua aturan yang berlaku dan menjalankan tugasnya dengan penuh disiplin. Pentingnya disiplin kerja akan memberikan dampak positif yaitu dapat membantu meningkatkan produktivitas, kualitas kerja lebih baik, dan meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Permasalahan disiplin masih menjadi isu yang kerap dihadapi dalam lingkup organisasi didukung pada berita Kompasiana Dr. Eka Titi Andaryani, S.Pd., M.Pd Dosen PGSD Universitas Negeri Semarang menyatakan bahwa kurangnya guru yang kompeten, ketidakdisiplinan terhadap pekerjaan serta ketidakpatuhan pada peraturan, mengakibatkan menurunnya kinerja guru. Priansa (2018) mengemukakan bahwa definisi kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru, terutama dalam aspek disiplin kerja bertujuan untuk memperoleh cara dan metode yang efektif, dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas guru secara keseluruhan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja sangat berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh para pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, semakin jelas terlihat pencapaian tujuan yang diharapkan. Kemajuan dalam kinerja guru harus disertai dengan disiplin kerja yang kuat. Dengan demikian, hal ini akan mendukung peningkatan kemampuan, kedisiplinan serta kemampuan manajerial dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap sekolah.

Salah satu lembaga pendidikan yaitu Sekolah Kristen YBPK Pujiharjo yang beralamat di Jalan Gereja No.469 Pujiharjo, Tirtoyudo-Malang. Berdasarkan pengamatan awal dan pengakuan beberapa siswa diketahui bahwa beberapa guru biasanya terlambat masuk mengajar, hal ini menunjukkan potensi kurangnya disiplin kerja dikalangan guru, contoh

lainnya ada beberapa guru yang pulang sebelum waktunya padahal terlambat saat masuk kelas untuk mengajar.

Maka melalui penerapan disiplin diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dalam bekerja, sehingga tujuan pendidikan yang dijalankan diharapkan bisa dicapai sesuai dengan misi yang ditetapkan yaitu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, melaksanakan kurikulum yang berkualitas, meningkatkan profesionalisme guru dan staf, serta melaksanakan penilaian yang akurat dan berkualitas. Untuk itu, berdasarkan uraian latar belakang diatas maka judul penelitian ini adalah ” Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Kristen YBPK Pujiharjo Kecamatan Tirtoyudo ”.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Kristen YBPK Pujiharjo Kecamatan Tirtoyudo ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Kristen YBPK Pujiharjo Kecamatan Tirtoyudo

2. Manfaat

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi ilmu tambahan khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dalam suatu instansi lembaga pendidikan, dan penelitian ini juga dapat menjadi implementasi peneliti terhadap teori yang telah didapatkan selama menempuh perkuliahan.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja yang sesuai dengan kebijakan yang dibuat oleh instansi dalam meningkatkan kinerja guru, dengan begitu dapat membangun citra instansi lembaga pendidikan yang baik di mata masyarakat.

c. Bagi Universitas

Dapat dijadikan sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian dengan judul yang sama khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.