

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Harefa (2020) Pendidikan menyangkut pengembangan keseluruhan potensi yang dimiliki manusia. Pendidikan bukan hanya mendidik manusia untuk tahu saja, tetapi yang sangat penting lagi bagaimana mendidik manusia menjadi manusia yang manusiawi. Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance*. “Pendidikan nasional berfungsi 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” (UU RI No. 20 Tahun 2003).

Proses pendidikan itu tidak terlepas dari proses belajar mengajar. Dalam proses belajar mengajar terdapat peserta didik dan Guru didalamnya. Hal ini saling berkaitan dan membutuhkan satu sama lain, seperti mata rantai yang tidak pernah putus. Misalkan seorang Guru mengajarkan peserta didiknya dari yang tidak tahu menjadi tahu, dari yang tidak bisa menjadi bisa, kemudian peserta didik tersebut tumbuh dan dewasa dan melanjutkan perguruan tinggi dengan mengambil jurusan keguruan, setelah itu peserta didik yang tadinya dididik oleh Guru, kini pun menjadi seorang Guru.

Menurut Gea (2022) Salah satu permasalahan penting yang dihadapi adalah peningkatan mutu pendidikan yang ditentukan oleh kesiapan SDM yang terlibat

dalam proses pendidikan. Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh penyempurnaan sistemik terhadap seluruh komponen pendidikan, seperti peningkatan kualitas, pemerataan penyebaran guru, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, serta didukung oleh kebijakan pemerintah, baik di pusat maupun di daerah.

Dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, peran guru memiliki pengaruh besar terhadap kesuksesan proses pendidikan. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kedisiplinan, lingkungan dan produktivitas kerja guru di setiap lembaga pendidikan di Indonesia. Guru diinterpretasikan sebagai seorang profesional yang bekerja untuk mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian serta melakukan evaluasi terhadap peserta didik. Guru merupakan profesi yang mengindikasikan sebuah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru, dan tidak dapat dilakukan oleh individu yang tidak memiliki latar belakang pendidikan (Wirdatul Jannah 2021).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kegiatan pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung adalah guru. Peranan guru dalam kegiatan pembelajaran amat dominan, oleh karena itu guru hendaknya mampu mengembangkan diriseiring dengan lajunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Maka dari itu tugas berat seorang guru hanya bisa dilakukan oleh guru yang berkompetensi, sedangkan guru yang tidak memiliki

kompetensi akan kesulitan dalam mengembangkan pekerjaannya.

Sebagai pendidik profesional, guru tentu wajib memiliki kompetensi, yakni seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (UU RI Nomor.14 Tahun 2006 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 10). Kompetensi yang dimiliki oleh guru bukan sebatas pengetahuan tentang tugas profesionalnya saja seperti hanya tahu tentang cara-cara mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, tetapi pengetahuan itu jika tidak dijiwai dan tidak diterapkan oleh guru secara konsekuen, konsisten, dan terampil maka hal ini tentu percuma saja bagi guru memiliki pengetahuan tersebut jika tidak mewujud dalam tindakan sehingga tidak memberikan makna dan manfaat bagi pelaksanaan pendidikan secara nyata.

Jadi, kompetensi yang harus dimiliki seorang guru sejatinya adalah kompetensi yang secara utuh menunjukkan penguasaan aspek pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang di dalamnya terdapat unsur kesadaran, motivasi dan tanggung jawab bertindak secara integratif dalam pelaksanaan pekerjaannya. Produktivitas kerja guru dapat ditinjau dari tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru.

Tugas pokok dan fungsi guru adalah membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar, meliputi:

- a. Membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap;
- b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran;
- c. Melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir;
- d. Melaksanakan analisis hasil ulangan harian;

- e. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan;
- f. Mengisi daftar nilai anak didik;
- g. Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses pembelajaran;
- h. Membuat alat pelajaran;
- i. Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni;
- j. Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum;
- k. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah;
- l. Mengadakan pengembangan program pembelajaran;
- m. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik;
- n. Mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran;
- o. Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya dan mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat (Ariani dkk., 2020).

Demi mencapai produktivitas yang tinggi, juga perlu untuk mengupayakan terciptanya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik. Hal ini tidak memungkinkan bahwa peranan dan tanggung jawab seorang Guru sangat besar. Maka dari itu sering disebut, Guru itu sebagai pahlawan tanpa tanda jasa. Guru merupakan suatu profesi dalam menjalankan pekerjaan. Dalam suatu pekerjaan terdapat suatu peraturan baik itu bersifat mengajak maupun menerapkan suatu peraturan atau tata tertib yang patut untuk dicontoh. Tanpa disiplin seorang Guru yang baik, sulit bagi sekolah, organisasi, maupun instansi dalam mencapai hasil yang optimal. Tingkat disiplin seseorang tergantung pada lingkungan kerja yang dirasakannya.

Lingkungan guru dalam melaksanakan tugasnya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan dalam bekerja itu dapat mendorong suatu motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan dapat diterima sebagai anggota kelompok pekerja. Lingkungan bagi seseorang sebagai individu adalah segala sesuatu yang berasal dari dalam dirinya (fisik dan psikis) dan sesuatu yang berada diluar dirinya, seperti alam fisika (non manusia) dan manusia. Individu dapat pula diartikan suatu lembaga pendidikan. Lingkungan dalam (internal) bagi sekolah sebagai suatu lembaga adalah segala sesuatu yang berada dalam kampus (kompleks) sekolah tersebut. Lingkungan luar sekolah sebagai suatu Lembaga adalah keluarga dan masyarakat sekitar sekolah. Jadi yang mana lingkungan luar dan lingkungan dalam tergantung dari lembaga mana kita melihatnya.

Berdasarkan Observasi dan wawancara awal peneliti dengan Wakil Kepala SMAN 8 Bungo pada tanggal 08 Mei 2024 yang dilakukan di SMAN 8 Bungo. Diketahui bahwasannya produktivitas kerja guru di sana masih kurang. Permasalahan yang sering terjadi adalah adanya indikasi guru yang melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan job description yang telah diberikan. Sebagai contoh berdasarkan pengamatan Peneliti di SMAN 8 Bungo terdapat indikasi penyimpangan yang dilakukan oleh guru, diantaranya; 1) Dalam disiplin tugas seperti pada administrasi guru yang masih kurang, kemudian seperti dalam pengumpulan RPP tidak tepat pada waktunya, guru yang langsung pulang setelah

mengajar, dan juga ada yang terlambat datang saat jam mengajar; 2) Lingkungan kerja sebelumnya terlihat nyaman namun sesudah banjir banyak barang yang rusak seperti kursi, meja dan lain-lain. Terkait dengan lingkungan sekolah ada sebagian guru yang kurang komunikasi dengan guru lain; 3) Masih kurangnya keinginan guru untuk mengembangkan profesinya seperti tidak menulis, tidak membuat publikasi ilmiah atau tidak inovatif dalam kegiatan belajar dan serta kurangnya minat guru dalam mengikuti forum ilmiah, guru merasa hanya cukup mengajar saja;

4) Masih rendahnya keinginan guru dalam pengembangan pembelajaran seperti menciptakan dan menggunakan media/alat pembelajaran.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat di lapangan, terdapat indikasi yang mencerminkan bahwa kompetensi akademik yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diampu contohnya seperti guru bidang bahasa Indonesia mengajar mata pelajaran ilmu pengetahuan alam, disiplin guru yang masih rendah seperti tidak datang tepat pada waktunya, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman akibat banjir, maka hal ini merupakan cerminan produktivitas kerja guru yang rendah.

Masalah lingkungan kerja di SMAN 8 Bungo yaitu saat dilakukannya pengamatan, uji coba bahkan penelitian bahwasannya kurang lengkapnya peralatan kerja, fasilitas sarana dan prasarana yang berbaaur dalam proses belajar mengajar maupun dalam ruang lingkup sekolah. Ada beberapa sekolah yang keadaan fasilitas sarana prasarananya kurang mencukupi. Seperti komputer untuk tata usaha atau staf disekolah, dimana Guru memerlukan komputer disekolah, karena setiap kegiatan atau yang berbaaur tentang pendidikan disekolah otomatis memerlukan bantuan TU atau staf lainnya, sedangkan perlengkapan dan peralatan terbatas. Kecuali

menyangkut perlengkapan pribadi hal ini di karenakan akibat terjadinya banjir.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila Guru dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan disiplin kerja pada Guru. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar.

Dapat dijelaskan, seseorang Guru bekerja didalam suatu instansi, dimana dalam lingkungan kerja Guru, terdapat suasana kerja yang kurang nyaman dan rekan sesama kerja kurang akrab dengan sesama, hal ini tentu akan menghambat kita dalam bekerja, motivasi kerja kita menurun sehingga tingkat produktiv. Karena produktiv dalam bekerja merupakan akibat dari semangat kita ketika kita bekerja. Jika lingkungan kerja nyaman dan bersahabat, baik itu suasananya maupun rekan kerja, otomatis semangat kerja kita tinggi, sehingga produktivitas dalam bekerja dapat terlaksana.

Pendidikan merupakan pilar fundamental yang mengembangkan potensi manusia secara menyeluruh, mencakup pengetahuan dan karakter yang manusiawi, sesuai dengan UU RI No. 20 Tahun 2003. Peran guru sebagai pendidik profesional sangat krusial dalam mencapai tujuan pendidikan ini, namun tantangan seperti kurangnya sarana prasarana, rendahnya disiplin, seperti yang terjadi di SMAN 8 Bungo, menghambat produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan memerlukan perhatian serius terhadap kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan demikian, peningkatan

mutu pendidikan dan produktivitas guru sangat penting untuk diwujudkan demi mencapai tujuan pendidikan nasional yang bermartabat dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMAN 8 Bungo”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin tugas seperti pada guru telat masuk sesuai jam kerja, administrasi guru yang masih kurang, seperti dalam pengumpulan RPP tidak tepat pada waktunya, Pulang tidak tepat pada waktunya dan ada yang terlambat saat masuk mengajar.
2. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dan kurang kondusif seperti masih adanya sebagian fasilitas yang rusak akibat banjir sehingga kurang menyenangkan dalam melaksanakan tugas,
3. Masih kurangnya keinginan guru untuk mengembangkan profesinya seperti tidak menulis, tidak membuat publikasi ilmiah atau tidak inovatif dalam
4. kegiatan belajar dan kurangnya minat guru dalam mengikuti forum ilmiah, guru merasa hanya cukup mengajar saja.
5. Masih rendahnya keinginan guru dalam pengembangan pembelajaran seperti menciptakan dan menggunakan media/alat pembelajaran.

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus atau tidak menyimpang dari

apa yang ingin diteliti. Masalah utama dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja guru sebagai variabel dependen, yang dibatasi pengaruhnya dengan disiplin kerja variabel independen 1 dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Peneliti hanya meneliti guru yang mengajar di SMAN 8 Bungo. Disiplin kerja yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam mengatur atau mengelola waktu, dan dapat melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan di sekolah yakni SMAN 8 Bungo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan, Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1 Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMAN 8 Bungo?
- 2 Apakah Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMAN 8 Bungo?
- 3 Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMAN 8 Bungo?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMAN 8 Bungo.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMAN 8 Bungo.

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMAN 8 Bungo.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teori

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru Di SMAN 8 Bungo yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak berkepentingan serta dapat menjadi bahan masukan bagi pihak sekolah di SMAN 8 Bungo tentang pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 8 Bungo.

3. Secara Akademis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wacana dunia tenaga Pendidik terutama dalam pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMAN 8 Bungo.

1.7 Definisi Operasional

Untuk mempermudah penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti, maka dijelaskan definisi operasional dalam penelitian ini ada:

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Adapun yang dimaksud disiplin kerja guru dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kemauan guru untuk mentaati peraturan yang dibuat sekolah atau dinas dan aturan-aturan sosial yang berlaku lainnya. Melalui disiplin kerja yang baik pada diri pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang akan diperoleh.

Disiplin kerja adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Kedisiplinan kerja bukan hanya soal mematuhi aturan atau jadwal yang telah ditetapkan, tetapi juga mencakup sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan, komitmen terhadap kualitas, dan kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi yang mencakup segala hal yang memengaruhi situasi dan suasana tempat seseorang bekerja, termasuk perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, pemberian penghargaan, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja individu. Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas, dan semangat kerja. Lingkungan kerja bukan hanya soal kondisi fisik tempat kerja, tetapi juga mencakup budaya, hubungan antar rekan kerja, serta suasana yang tercipta di dalam perusahaan.

3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja guru adalah hasil dari efektivitas mereka dalam menyampaikan materi pelajaran, mendukung perkembangan siswa, dan

mencapai tujuan pembelajaran dengan menggunakan waktu dan sumber daya secara optimal. Produktivitas kerja adalah ukuran seberapa efektif dalam menghasilkan output yang bernilai sesuai dengan sumber daya yang digunakan. Artinya, produktivitas kerja bukan hanya soal bekerja lebih banyak, tetapi juga bekerja dengan cara yang lebih efisien dan efektif.