

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa, dan guru memegang peran penting sebagai ujung tombak dalam mentransfer ilmu, membentuk karakter, serta membangun kualitas sumber daya manusia. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyebutkan bahwa:

“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.”

Untuk mewujudkan proses pendidikan tersebut diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, khususnya tenaga pendidik yang memiliki kemampuan dan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena berperan dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, SDM perlu dikelola dengan baik agar mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang

meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuannya. Selanjutnya, Hasibuan (2020) juga menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang optimal dari setiap pegawai atau karyawan. Untuk mencapai kinerja yang terbaik, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut di antaranya berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja.

Afandi (2016:51) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai.

Selain kondisi fisik, lingkungan kerja juga berkaitan dengan hubungan sosial dan komunikasi antarpegawai. Suasana kerja yang harmonis,

komunikasi yang baik, serta sikap saling menghargai antar rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi tersebut dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih baik sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Paryanti (2021), disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah manifestasi dari sikap profesionalisme yang tercermin dalam ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal dan menjaga reputasi baik organisasi.

Dalam konteks pendidikan, peran guru menjadi sangat penting dalam keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan hasil yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Sejalan dengan pentingnya peran guru tersebut, setiap institusi pendidikan perlu memberikan perhatian terhadap pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik. Salah satu institusi pendidikan yang memiliki komitmen dalam pengembangan sumber daya manusia adalah SMK-SMAK Bogor. SMK-SMAK Bogor merupakan instansi pemerintah yang

memberikan pembinaan dan pelatihan secara berkelanjutan kepada tenaga pendidik guna menghasilkan sumber daya manusia yang unggul serta mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan sekolah.

SMK-SMAK Bogor merupakan sekolah kejuruan vokasi, pendidikan vokasi memiliki peran yang sangat penting dalam mempersiapkan tenaga kerja yang profesional, terampil, dan siap menghadapi tantangan industri. SMK-SMAK Bogor, merupakan salah satu SMK unggulan di kota Bogor yang berfokus pada bidang kimia analisis. SMK-SMAK Bogor berkomitmen untuk terus menghasilkan lulusan yang kompeten, disiplin, serta memiliki etos kerja yang tinggi, sesuai dengan visi SMK-SMAK Bogor yaitu “Menjadi SMK unggul dalam menghasilkan tenaga kerja analis yang profesional, berdaya saing global, dan berakhlak mulia”.



Sumber: Website Resmi SMK – SMAK Bogor

Gambar 1

Penyerapan Lulusan SMK-SMAK Bogor

Tahun 2021-2023

Berdasarkan Gambar 1 yang menampilkan hasil *tracer study* penyerapan lulusan SMK-SMAK Bogor tahun 2021–2023, terlihat bahwa sebagian besar lulusan terserap di dunia kerja. Pada tahun 2021 dari total 286 lulusan, sebanyak 139 lulusan bekerja di industri, 104 melanjutkan kuliah, dan 14 berwirausaha. Pada tahun 2022 dari 264 lulusan, sebanyak 160 lulusan bekerja di industri, 92 melanjutkan kuliah, dan 4 berwirausaha. Sementara pada tahun 2023 dari 270 lulusan, sebanyak 119 lulusan bekerja di industri, 125 melanjutkan kuliah, dan 1 berwirausaha. Data tersebut menunjukkan bahwa SMK-SMAK Bogor mampu menghasilkan lulusan yang memiliki peluang besar untuk terserap di dunia industri maupun melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga menuntut adanya kualitas pembelajaran dan kinerja guru yang optimal dalam mendukung keberhasilan peserta didik.

Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari peran guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas. Guru dituntut untuk mampu memberikan pembelajaran yang tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga mampu membekali peserta didik dengan keterampilan praktis serta kemampuan yang relevan dengan kebutuhan dunia industri. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan lulusan SMK-SMAK Bogor.

Namun demikian, tuntutan kinerja yang tinggi tersebut juga dapat menimbulkan berbagai tantangan dalam pelaksanaannya di lingkungan sekolah. Berdasarkan hasil *preliminary research* dengan melakukan wawancara dan observasi di SMK-SMAK Bogor, masih terdapat beberapa

masalah yang dihadapi oleh para guru. Beban kerja yang tinggi, tuntutan administrasi, pembaharuan kurikulum yang berbasis industri, serta keterbatasan waktu untuk mengikuti pelatihan pengembangan diri.

Adapun faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Di antaranya suhu dan penerangan di ruang kelas, ruang guru, fasilitas laboratorium yang belum diperbaiki karena adanya efisiensi anggaran, peralatan pembelajaran yang masih kurang, seperti alat tulis kantor dan kebersihan sekolah, seperti ruang kelas, ruang guru.

Melihat kendala yang ada pada lingkungan sekolah di SMK-SMAK Bogor, kendala tersebut dapat menciptakan dampak yang cukup signifikan bagi kinerja guru. Hal ini dikarenakan faktor tersebut dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam memberikan pengajaran kepada siswa.

Apabila faktor-faktor tersebut tidak segera diatasi maka dapat menimbulkan penurunan kinerja guru. Maka dari itu koordinasi serta komunikasi dapat dilakukan antara kepala sekolah dan pada tenaga pendidik di lingkungan SMK-SMAK Bogor, agar terciptanya kerjasama yang baik dalam penyelesaian masalah yang terjadi di lingkungan sekolah. Hal ini juga berkaitan dengan fungsi manajemen pemeliharaan agar terciptanya lingkungan yang baik dan fungsi pengembangan agar dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga menghasilkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing.

Di lingkungan SMK-SMAK Bogor, penerapan disiplin kerja mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengatur kewajiban, larangan, serta jenis hukuman disiplin

yang dapat diberikan kepada pegawai negeri sipil yang melanggar aturan. Peraturan tersebut berlaku bagi guru yang berstatus sebagai PNS sehingga diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian SMK-SMAK Bogor serta kondisi yang ditemukan di lapangan, masih terdapat beberapa guru yang belum menunjukkan kinerja yang maksimal. Hal ini terlihat dari masih adanya guru yang datang terlambat, kurangnya koordinasi antara mata pelajaran teori dan praktik, keterlambatan dalam pengumpulan administrasi pembelajaran seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), serta kurangnya antusiasme dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif. Kondisi tersebut tentu dapat berdampak terhadap kualitas proses pembelajaran dan kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Pemerintah sendiri telah menetapkan standar bagi guru profesional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pada Pasal 8 disebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selain itu pada Bab IV Pasal 20 disebutkan bahwa guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas tersebut merupakan bentuk kinerja profesional yang harus dilaksanakan oleh setiap guru.

Adapun penilaian kinerja guru di SMK-SMAK Bogor dilakukan melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang mencakup berbagai aspek pelaksanaan tugas profesional guru. Selain itu, kepala sekolah sebagai pejabat yang memiliki kewenangan dalam pembinaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah juga berperan dalam melakukan pembinaan disiplin serta penilaian kinerja guru.

Bagi guru yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS), penilaian kinerja juga mengacu pada ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan tersebut, penilaian kinerja dilakukan melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang menjadi salah satu indikator dalam menilai prestasi kerja.

Berdasarkan Pasal 17 dalam peraturan tersebut, kategori penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dibagi sebagai berikut:

- 1) 90 – 100 : baik
- 2) 75– 90 : cukup
- 3) 60 – 75 : kurang

Berdasarkan kategori tersebut, berikut disajikan data nilai SKP guru SMK–SMAK Bogor periode 2025.

Tabel 1**Data Nilai SKP SMK-SMAK Bogor Periode 2025**

No	Predikat Kinerja	Jumlah Guru	Persentase
1	Baik	72	100%
2	Cukup	0	0%
3	Kurang	0	0%
	Total	72	100%

Sumber: Bagian Kepegawaian SMK-SMAK Bogor

Berdasarkan data penilaian kinerja guru melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), seluruh guru di SMK-SMAK Bogor memperoleh predikat kinerja “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa secara administratif, kinerja guru telah memenuhi standar yang ditetapkan oleh instansi.

Namun demikian, hasil penilaian tersebut belum tentu sepenuhnya mencerminkan kondisi kinerja guru secara aktual di lapangan. Hal ini karena penilaian kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari aspek perilaku kerja, salah satunya adalah disiplin.

Salah satu indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai di sektor publik adalah perilaku kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Meskipun peraturan tersebut secara khusus mengatur pegawai negeri sipil, namun prinsip-prinsip penilaian perilaku kerja, seperti disiplin, dapat dijadikan sebagai acuan umum dalam menilai kinerja tenaga kerja, termasuk guru.

Disiplin kerja dapat tercermin dari berbagai indikator, salah satunya adalah ketepatan waktu dalam kehadiran kerja. Keterlambatan masuk kerja (TMK) menjadi salah satu bentuk perilaku yang dapat menggambarkan tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Berikut ini disajikan data keterlambatan masuk kerja (TMK) guru di SMK-SMAK Bogor selama tahun 2025.

Tabel 2

Data Terlambat Masuk Kerja (TMK) Tahun 2025

No	Bulan	Jumlah Guru	TMK (%)
1	Januari	72	15%
2	Februari	72	16%
3	Maret	72	18%
4	April	72	17%
5	Mei	72	19%
6	Juni	72	16%
7	Juli	72	14%
8	Agustus	72	18%
9	September	72	17%
10	Oktober	72	16%
11	November	72	15%
12	Desember	72	17%
Rata-rata TMK			16.2 %

Sumber: Bagian Kepegawaian SMK-SMAK Bogor

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa rata-rata tingkat keterlambatan masuk kerja guru selama tahun 2025 mencapai 16,2%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah guru yang belum sepenuhnya disiplin dalam hal ketepatan waktu kehadiran. Meskipun persentase tersebut tidak tergolong sangat tinggi, namun kondisi ini tetap perlu menjadi perhatian, mengingat disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja guru.

Kedisiplinan kerja yang belum optimal berpotensi berdampak pada efektivitas pelaksanaan pembelajaran serta tanggung jawab profesional guru. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK-SMAK Bogor.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut.

1. Fasilitas ruang kelas yang kurang nyaman
2. Fasilitas ruangan kerja guru kurang nyaman
3. Lingkungan sekolah yang masih kotor
4. Kedisiplinan guru masih kurang dalam hal keterlambatan
5. Keterlambatan pengumpulan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

6. Kurangnya koordinasi antara guru teori dan guru praktik
7. Masih terdapat pelanggaran terhadap indikator penilaian kinerja

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka diperlukan pembatasan masalah agar penelitian ini dapat dilakukan secara lebih terarah dan mendalam. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan kajian pada faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini dibatasi pada tenaga pendidik atau guru yang bekerja di SMK-SMAK Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Bogor?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Bogor?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK-SMAK Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Mengacu pada uraian rumusan masalah yang ada, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut.

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK-SMAK Bogor.

2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK-SMAK Bogor.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK-SMAK Bogor.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain sebagai berikut.

1. Bagi SMK-SMAK Bogor

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi pihak SMK-SMAK Bogor, khususnya sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui pengelolaan lingkungan kerja dan disiplin kerja yang lebih baik.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi pembaca, serta memberikan gambaran mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

3. Bagi Pihak Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai atau tenaga pendidik.

4. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi penulis dalam mengembangkan wawasan dan pemahaman mengenai penerapan konsep manajemen sumber daya manusia secara nyata, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru.

G. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yang dilanjutkan dengan identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, serta tujuan dan kegunaan yang akan dicapai dalam melakukan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab Tinjauan Pustaka memuat landasan teori yang menjelaskan berbagai konsep, pandangan, dan pendapat para ahli yang relevan dengan permasalahan yang diteliti serta berkaitan dengan rumusan masalah dalam penelitian ini.

BAB III HASIL PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan penentuan lokasi dan waktu penelitian, metode yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, serta sumber data dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV ANALISIS PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan mengenai gambaran umum SMK-SMAK Bogor yang meliputi sejarah pendirian, visi dan misi, struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab, serta sumber daya manusia yang ada. Selain itu, bab ini juga menyajikan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab permasalahan penelitian yang telah dirumuskan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini peneliti menyajikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan dan analisis data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Selain itu, bab ini juga memuat saran yang ditujukan kepada pihak sekolah serta rekomendasi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.