

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1. Profil Sekolah**

SMK Telkom Makassar merupakan salah satu sekolah kejuruan yang berada di bawah Yayasan Sandhykara Putra Telkom. SMK Telkom Makassar beralamat di Jl. AP. Pettarani No. 4 Makassar. SMK Telkom Makassar adalah salah satu SMK terbaik dibidang teknologi informasi dan telekomunikasi serta kepariwisataan di kawasan Indonesia Timur dengan visi meningkatkan mutu pembelajaran peserta didik, kualitas pendidik dan pegawai, serta sarana prasarannya juga meningkatkan kesejahteraan pendidik dan pegawai. SMK Telkom Makassar memiliki beberapa program keahlian, yaitu Teknik Transmisi Telekomunikasi, Teknik Komputer dan Jaringan, Teknik Jaringan Akses Telekomunikasi, Rekayasa Perangkat Lunak, Usaha Perjalanan Wisata, dan Perhotelan (*SMK Telkom Makassar, 2021*).

Selain mendapatkan pelajaran adaptif dan normatif siswa juga dibekali keterampilan teknologi informasi dan telekomunikasi, yang menunjukkan program ini lebih lengkap dibandingkan Sekolah Menengah Umum. Selain itu SMK Telkom Makassar dilengkapi dengan Lab Elektronika Analog dan Digital, Lab Transmisi Radio, Lab Perakitan PC, Lab Fiber Optic, Lab Komputer Aplikasi, Sarana Alat Instalasi Antena di Atas Menara dan Tempat Uji Kompetensi (TUK) yang bekerja sama dengan TPCC PT Telkom (*SMK Telkom Makassar, 2021*).

#### **1.1.2. Logo Organisasi**



Gambar 1.1 Logo SMK Telkom Makassar

*Sumber: SMK Telkom Makassar, 2021*

### **1.1.3. Visi dan Misi Sekolah**

SMK Telkom Makassar memiliki visi dan misi sebagai berikut:

#### **Visi**

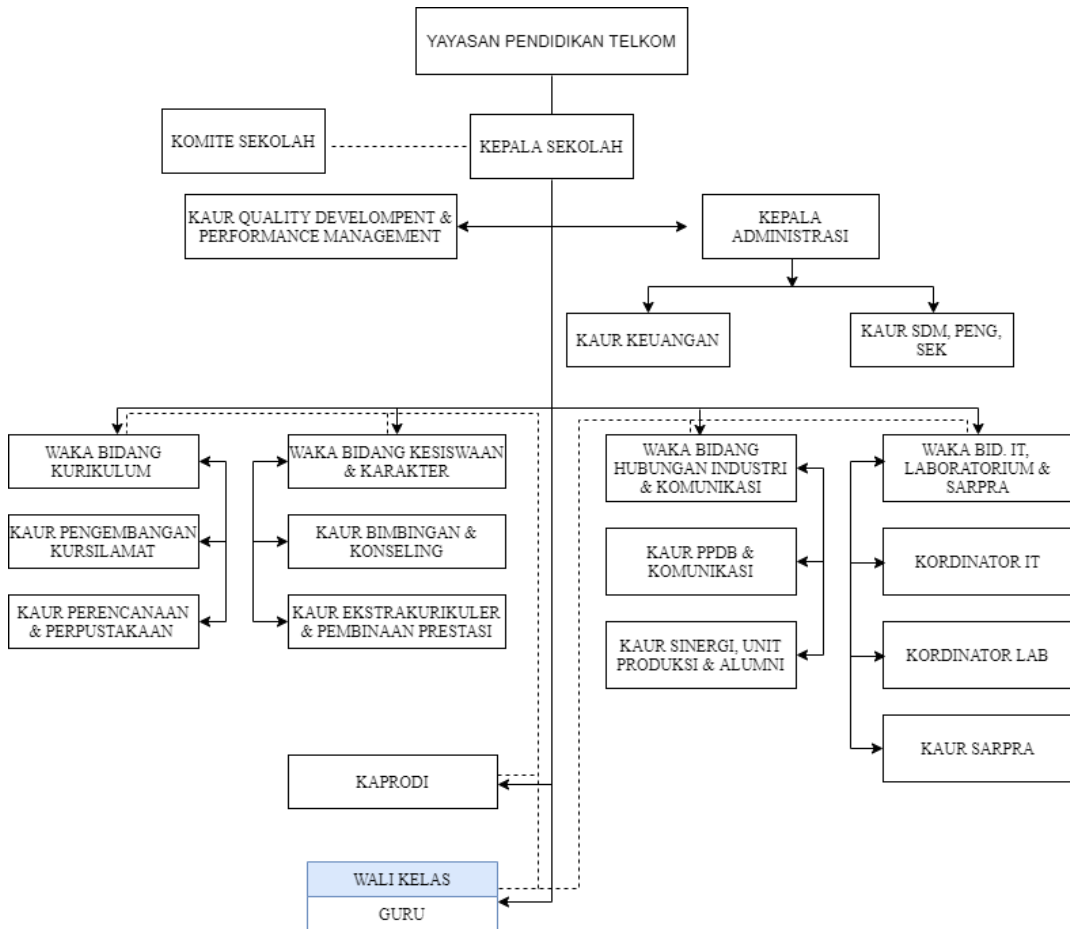
Menjadi sekolah menengah kejuruan (SMK) bidang teknologi informasi, telekomunikasi dan pariwisata yang bermutu dengan standar Internasional untuk membentuk insan berkarakter unggul dalam membangun peradaban bangsa (*SMK Telkom Makassar, 2021*).

#### **Misi**

1. Menyelenggarakan pendidikan menengah kejuruan bidang teknologi informasi, telekomunikasi dan pariwisata berstandar nasional.
2. Mengembangkan sistem pembinaan yang berkompeten (Memiliki kecerdasan intelektual dan kinestetis) serta berbudi luhur (Memiliki kecerdasan emosional, sosial dan spiritual).
3. Mengembangkan infrastruktur dan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan industri informasi, telekomunikasi pariwisata.
4. Membangun kerjasama yang saling menguntungkan dengan dunia usaha dan dunia industri serta lembaga terkait.

(*SMK Telkom Makassar, 2021*)

### 1.1.4. Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi SMK TELKOM MAKASSAR

Sumber: data internal SMK Telkom Makassar (2022)

### 1.2. Latar Belakang Penelitian

Pada kemajuan zaman yang kompetitif dan global ini masyarakat dituntut untuk bersaing dalam bidang teknologi dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, pendidikan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu negara terutama di Indonesia. Pendidikan memiliki peran penting dalam menunjang keunggulan masyarakat dan juga sebagai investasi bagi seseorang untuk masa depannya. Menurut Krismiyati (2017) dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah melainkan juga tanggung jawab masyarakat. Hal tersebut juga berlaku untuk tenaga pendidik yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan

pembelajaran di sekolah. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 23 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pada bab 1 ayat 1 mengesahkan bahwa pendidikan adalah sebuah upaya secara sadar dan terarah untuk menciptakan situasi belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya demi memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, moralitas, dan kepentingan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Guna memajukan kualitas sumber daya manusia bagi dunia pendidikan, manajemen perlu menciptakan suasana yang menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, kebersamaan, rasa aman, dihormati, serta mencapai kesuksesan dalam diri seorang guru yang pada akhirnya dapat menghasilkan rasa keterikatan dan menjalankan semangat kerja yang maksimal (Astuti, 2017). Guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu sumber daya manusia yang menjadi faktor penentu keberhasilan setiap pendidikan. Sehingga sikap profesional seorang guru sangat dibutuhkan dalam proses pembelajaran. Tanpa sikap profesional dalam suatu lembaga tidak akan mencapai hasil yang maksimal khususnya dalam organisasi pendidikan (Purba, Rafiani, dan Ali, 2018). Hal tersebut didukung oleh pendapat Kurniawan (2017) bahwa bagi organisasi pendidikan, sumber daya manusia terutama guru diakui menjadi bagian penting untuk peningkatan kualitas pendidikan. Oleh sebab itu, kinerja guru merupakan aspek penting dalam mengembangkan kualitas pendidikan.

Kinerja mengacu pada *output* yang didedikasikan seseorang kepada organisasi dalam hal perilaku yang ditekuni dan organisasi dapat memandang hal tersebut sebagai produktif atau kontraproduktif. Kinerja merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi produksi maupun organisasi penyedia jasa (Pawirosumarto, Sarjana, dan Gunawan 2016). Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas pendidikan atas dasar tanggung jawab berdasarkan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai tujuan pendidikan (Akbar, Arafat, dan Eddy, 2021). Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Riyanto, Adonia, dan Hapzi (2017) bahwa kinerja guru adalah keberhasilan utama pendidikan karena sangat berpengaruh dalam

pemanfaatan semua sumber daya pendidikan yang ada. Purba *et al.* (2018) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya mulai dari merencanakan proses pembelajaran, melaksanakan dan mengembangkan proses pembelajaran, mengevaluasi proses pembelajaran, serta membimbing dan melatih siswa.

Setiap instansi atau organisasi menggunakan teknik yang berbeda-beda dalam melakukan penilaian kinerja. SMK Telkom Makassar telah melakukan penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja tersebut dilakukan untuk mengukur kinerja tiap guru dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas dalam mengajar. Penelitian ini berkaitan dengan penilaian individu dan pencapaian hasilnya akan diamati. Apakah capaian kinerja tahun 2019 hingga 2020 mengalami kenaikan atau penurunan berdasarkan bobot penilaian yang telah ditetapkan. Kriteria penilaian kinerja guru SMK Telkom Makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kriteria Penilaian Kinerja Guru

No.	Nilai Kinerja Guru	Kategori
1.	>90	Amat Baik
2.	81 - 90	Baik
3	71 - 80	Cukup

*Sumber:* hasil olahan penulis (2022)

Penilaian kinerja SMK Telkom Makassar dinilai berdasarkan Rencana Proses Pembelajaran (RPP) dengan beberapa indikator penentu yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian. Indikator penilaian tersebut terdiri beberapa komponen yang dapat dilihat pada tabel dibawah berikut:

Tabel 1.2 Indikator Perencanaan

	Komponen RPP	Indikator
<b>Perencanaan</b>	Tujuan Pembelajaran	- Kesesuaian dengan SK, dan Indikator - Tujuan dirumuskan dengan lengkap dan jelas
	Materi Ajar	- Berpedoman pada materi pokok/pembelajaran dalam silabus - Memilih dengan tepat materi ajar sesuai dengan karakteristik peserta didik

(bersambung)

(sambungan tabel 1.2)

	<b>Komponen RPP</b>	<b>Indikator</b>
	Metode Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menentukan materi ajar sesuai dengan taraf kemampuan berpikir peserta didik</li> <li>- Memilih metode pembelajaran yang relevan dengan tujuan dan materi pembelajaran</li> <li>- Menentukan metode pembelajaran yang bervariasi</li> </ul>
	Alokasi Waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menentukan alokasi waktu belajar mengajar</li> <li>- Menentukan alokasi waktu berdasarkan pencapaian KD</li> </ul>
	Langkah-langkah Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengarahan tentang kegiatan belajar</li> <li>- Apersepsi dan Motivasi</li> <li>- Menunjukkan kegiatan eksplorasi, elaborasi, dan konfirmasi</li> <li>- Menyusun langkah-langkah mengajar</li> <li>- Menentukan cara-cara pengorganisasian peserta didik agar dapat berpartisipasi dalam KBM</li> <li>- Kesimpulan/Refleksi</li> <li>- Penilaian</li> <li>- Umpan balik dan tindak lanjut</li> <li>- Menginformasikan pembelajaran selanjutnya</li> </ul>
	Alat/Bahan/Sumber Belajar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menentukan pengembangan alat peraga/media pembelajaran</li> <li>- Menentukan bahan pembelajaran</li> <li>- Menentukan sumber belajar</li> </ul>
	Penilaian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menentukan prosedur dan jenis penilaian</li> <li>- Membuat alat penilaian</li> <li>- Menyusun kunci jawaban dan rubrik penilaian</li> </ul>

Sumber: data internal yang telah diolah penulis (2022)

Tabel 1.3 Indikator Pelaksanaan

	<b>Komponen RPP</b>	<b>Indikator</b>
<b>Pelaksanaan</b>	Kegiatan Awal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengerjakan tugas rutin kelas</li> <li>- Menyampaikan apersepsi dan motivasi</li> <li>- Menyampaikan informasi pembelajaran</li> </ul>
	Kegiatan Inti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyampaikan bahan ajar</li> <li>- Menggunakan metode pembelajaran bervariasi sesuai dengan KD, materi, kemampuan siswa, situasi dan kondisinentukan alokasi waktu berdasarkan</li> </ul>

(bersambung)

(sambungan tabel 1.3)

	Komponen RPP	Indikator
		<p>pencapaian KD, materi, kemampuan siswa, situasi, dan kondisi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan alat bantu/media pembelajaran</li> <li>- Melaksanakan kegiatan pembelajaran dalam urutan yang logis</li> <li>- Menggunakan waktu pembelajaran secara efektif dan efisien</li> <li>- Penguasaan materi pembelajaran</li> <li>- Mengorganisasikan siswa</li> <li>- Memberi kesempatan pada siswa untuk terlibat secara aktif</li> <li>- Interaksi guru dengan siswa, siswa dengan guru</li> <li>- Menunjukkan sikap terbuka terhadap pendapat siswa</li> <li>- Mengembangkan hubungan antar pribadi yang sehat dan serasi</li> <li>- Menggunakan bahasa yang baik, benar dan efektif</li> <li>- Melaksanakan penilaian pada akhir pembelajaran</li> </ul>
	Kegiatan Akhir	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menyimpulkan pelajaran/rangkuman</li> <li>- Melaksanakan tindak lanjut</li> <li>- Memberikan penugasan di akhir pembelajaran</li> </ul>

Sumber: data internal yang telah diolah penulis (2022)

Tabel 1.4 Indikator Penilaian

	Komponen RPP	Indikator
<b>Penilaian</b>	Perencanaan Penilaian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendidik melaksanakan perencanaan penilaian hasil belajar</li> <li>- Pendidik melakukan perhitungan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) mapel</li> <li>- Pendidik menyusun instrumen penilaian sikap sesuai dengan kaidah</li> <li>- Pendidik menyusun instrumen penilaian pengetahuan sesuai dengan kaidah</li> <li>- Pendidik menyusun instrumen penilaian keterampilan sesuai dengan kaidah</li> </ul>
	Pelaksanaan Penilaian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendidik melaksanakan penilaian sikap</li> <li>- Pelaporan dan pendokumentasian hasil penilaian sikap</li> </ul>

(bersambung)

(sambungan tabel 1.4)

	<b>Komponen RPP</b>	<b>Indikator</b>
	Perencanaan Penilaian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendidik melaksanakan penilaian pengetahuan dengan tes lisan/tes tulis dan penugasan</li> <li>- Pendidik melaksanakan penilaian keterampilan, dengan praktik, proyek, dan portofolio</li> <li>- Pendidik melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar berupa kegiatan remedial hasil penilaian pengetahuan</li> <li>- Pendidik melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar berupa kegiatan pengayaan hasil penilaian pengetahuan</li> <li>- Pendidik melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar berupa kegiatan remedial hasil penilaian keterampilan</li> <li>- Pendidik melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar berupa kegiatan pengayaan hasil penilaian keterampilan</li> <li>- Pendidik dengan koordinasi satuan pendidikan melaksanakan UTS</li> <li>- Pendidik dengan koordinasi satuan pendidikan melaksanakan UAS</li> </ul>
	Tindaklanjut Penilaian	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelaksanaan analisis butir soal</li> <li>- Pelaporan hasil penilaian pengetahuan</li> <li>- Pendokumentasian hasil penilaian pengetahuan</li> <li>- Pendidik melaporkan hasil penilaian keterampilan</li> <li>- Pendokumentasian hasil penilaian keterampilan</li> </ul>

*Sumber:* data internal yang telah diolah penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 kriteria penilaian kinerja guru dan indikator penentu yang menjadi penilaian kinerja guru, maka penulis mencantumkan data rekapitulasi penilaian kinerja guru SMK Telkom Makassar tahun 2019-2020 sebagai berikut:



Tabel 1.5 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru  
SMK TELKOM MAKASSAR 2019-2020

Nilai Kinerja Guru	Tahun 2019		Tahun 2020	
	Semester Genap	Semester Ganjil	Semester Genap	Semester Ganjil
>90	94%	93,35%	97,35%	90,85%
81 - 90	5,55%	3,35%	2,65%	6,12%
71 - 80	0%	3,35%	0%	2,5%

*Sumber:* data internal yang telah diolah penulis (2022)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja guru SMK Telkom Makassar yang termasuk dalam kategori amat baik mengalami kondisi fluktuatif. Di tahun 2019 pada semester genap kinerja guru mencapai 94%, namun pada semester ganjil kinerja guru menurun menjadi 93,35%. Selanjutnya pada tahun 2020 kinerja guru di semester genap mengalami kenaikan sebesar 97,35% akan tetapi di semester ganjil kinerja guru mengalami penurunan menjadi 90,85%. Dari penjelasan tersebut menunjukkan terjadinya fluktuasi pada pencapaian kinerja guru dan hasil tersebut mengindikasikan tidak konsistennya kinerja guru SMK Telkom Makassar.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal kinerja guru datang dari dirinya sendiri, seperti keahlian, kompetensi, kepribadian, persepsi, motivasi, dan pengalaman. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan (Sari, 2016). Menurut Ghozali (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuantitas input, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran tempat kerja, dan sikap kooperatif. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Hardiningrum (2016) diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Riyanto *et al.* (2017) kepuasan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja guru. Selain kompetensi. Masyono, Saepudin, dan Zulfikar (2021) berpendapat bahwa disiplin kerja dan komitmen kerja mempengaruhi kinerja profesional guru.

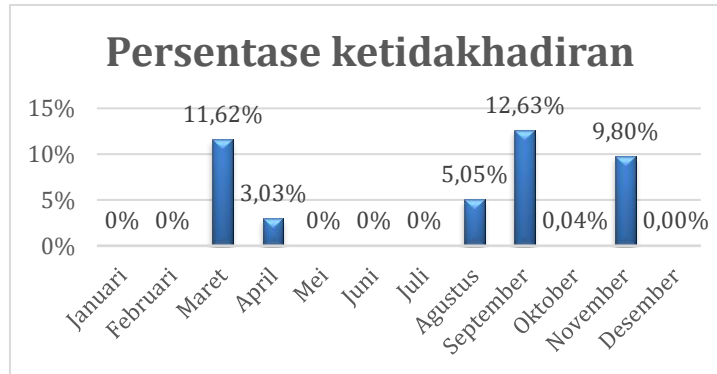
Disiplin kerja menjadi sumber tumpuan kinerja seseorang. Disiplin mengacu pada peraturan dalam kehidupan bersama yang melibatkan banyak orang. Menurut Suryadi, HP, dan Soekarno (2017) disiplin adalah salah satu faktor kinerja guru yang pekerjaannya berkaitan dengan ketaatan terhadap kode etik atau aturan yang berlaku, seperti persentase kehadiran, dan menurunnya produktivitas kerja yang berpengaruh terhadap pendidikan. Guru yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan mencapai kinerja yang baik, sedangkan jika tingkat kedisiplinannya rendah maka akan menghasilkan kinerja yang buruk.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja guru, karena disiplin dapat didorong oleh kemauan dan keinginan untuk bekerja sesuai standar dan batasan yang telah ditetapkan, sehingga dapat dipastikan bahwa guru harus disiplin untuk mendukung keberhasilan proses pembelajaran (Rosmawati, Ahyani, dan Missriani, 2020). Tetapi bertentangan dengan fakta bahwa ada masalah guru yang sering mengabaikan disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat pada beberapa contoh, antara lain: terlambat, keterlambatan kerja, tidak masuk sekolah pada jam kerja, dan pulang lebih awal.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan wakil kepala sekolah kurikulum SMK Telkom Makassar pada tanggal 28 Desember 2021 disampaikan bahwa masih kurangnya kedisiplinan beberapa guru dalam hal melakukan administrasi. Administrasi yang dimaksud adalah mengumpulkan dokumen Rencana Proses Pembelajaran (RPP) dan jurnal kegiatan harian guru. Terdapat beberapa guru yang terlambat mengumpulkan kebutuhan administrasi tersebut dengan melewati batas waktu yang telah ditentukan. Wakil kepala sekolah juga menyampaikan bahwa jika guru terlambat mengumpulkan kebutuhan administrasi maka hanya diberikan peringatan dan perpanjangan waktu beberapa hari. Sehingga beberapa guru mengabaikan hal tersebut karena kurang tegasnya kebijakan yang diberikan oleh atasan.

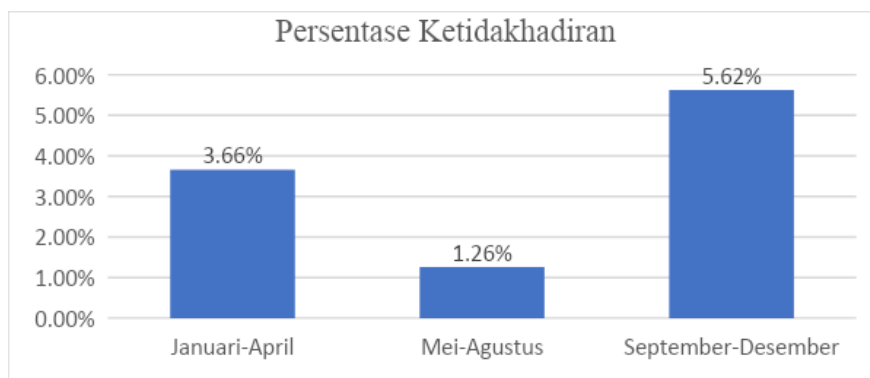
Tingkat kedisiplinan guru juga dapat dilihat dari persentase ketidakhadiran guru. Persentase ketidakhadiran guru SMK Telkom Makassar mengalami kondisi fluktuatif karena masih ada beberapa guru yang tidak hadir mengajar, sehingga mengakibatkan kurangnya disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari data

rekapitulasi ketidakhadiran guru tahun ajaran 2020-2021 dan tahun ajaran 2021-2022 pada gambar di bawah ini:



Gambar 1.3 Persentase Ketidakhadiran Guru SMK Telkom Makassar Perbulan

*Sumber:* data internal hasil olahan penulis



Gambar 1.4 Persentase Ketidakhadiran Guru SMK Telkom Makassar Pertriwulan

*Sumber:* data internal hasil olahan penulis (2022)

Hasil rekapitulasi ketidakhadiran guru berdasarkan indikator izin, tanpa keterangan (absen), dan cuti pada gambar 1.3 dan 1.4 mengalami fluktuasi. Dapat dilihat berdasarkan data rekapitulasi persentase ketidakhadiran yang dirangkum pertriwulan pada gambar 1.4 mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan guru SMK Telkom Makassar belum baik. Pada bulan januari hingga april persentase ketidakhadiran guru sebesar 3,66%. Namun di bulan mei hingga agustus persentase ketidakhadiran guru menurun menjadi 1,26%. Lalu pada bulan september hingga desember persentase ketidakhadiran guru mengalami kenaikan

menjadi 5,62%. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat persentase ketidakhadiran guru SMK Telkom Makassar mengalami fluktuasi. Dengan meningkatnya persentase ketidakhadiran guru dalam mengajar akan mempengaruhi kinerjanya dan produktivitas mengajar menurun. Oleh karena itu berdasarkan persentase ketidakhadiran guru, maka tingkat kedisiplinan guru masih kurang optimal. Kedisiplinan yang belum optimal maka akan memberikan dampak pada sekolah dan kinerja guru tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Idris (2018) pada departemen penanggulangan banjir dan pemadam kebakaran di Palembang menjelaskan bahwa sejalan dengan pentingnya disiplin kerja yang diberikan ke petugas pemadam kebakaran, semakin tinggi disiplin kerja dalam diri seseorang maka semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan. Iptian, Zamroni, dan Efendi (2020) meneliti karyawan di PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu dan menemukan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk menciptakan produk yang unggul dan dapat menarik minat masyarakat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utari dan Rasto (2019) pada SMK swasta di Cimahi mengkonfirmasi bahwa disiplin kerja yang merepresentasikan dari kepatuhan, kemauan, kesadaran, dan etika profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Lie, Sherly, Dharma, dan Sudirman (2019) melakukan penelitian pada SMP Swasta Sultan Agung Pematangsiantar dan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan Utari, Setiawati, Fauzia, Usdiyanto, Hidayat, Khadijah, Pramitasari, Irawan, Gazali, Zainurrafiqi, dan Rochman (2020) di Indonesia menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diperusahaan melalui mediasi kompensasi. Temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Semadi, Suardhika, dan Agung (2019) pada karyawan di Lembaga Layanan DIKTI VII Denpasar mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, semakin disiplin karyawan dalam suatu tugas maka semakin baik kinerja karyawan.

Turangan (2017) meneliti guru SMA Negeri 1 Manado dan menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang disiplin akan mendorong proses kinerja menuju produktivitas yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juniarti, Ahyani, dan Ardiansyah (2020) ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi terhadap kinerja guru. Guru yang tingkat disiplin kerjanya baik akan berdampak pada kinerja guru karena kondisi tersebut mempengaruhi suasana kerja. Disiplin kerja yang baik akan membentuk suasana kerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengetahui bagaimana kedisiplinan guru serta apakah kinerja guru dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja guru. terhadap kinerja guru. Oleh karena itu penulis mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus SMK Telkom Makassar)”**.

### **1.3. Perumusan Masalah**

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu sumber daya manusia yang menjadi faktor penentu keberhasilan setiap pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru sangat diperlukan dalam meningkatkan mutu dan kualitas suatu lembaga pendidikan. Kinerja guru juga merupakan aspek penting dalam membantu lembaga pendidikan untuk meningkatkan produktivitas dan menghasilkan talenta atau peserta didik yang berkualitas juga. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah disiplin kerja. Jika disiplin kerja seorang guru semakin tinggi maka tingkat kinerja dan produktivitas seorang guru juga meningkat.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada SMK Telkom Makassar adalah kinerja guru mengalami penurunan setiap tahun pada semester ganjil yang dapat dilihat dari data rekapitulasi penilaian kinerja guru. Selain itu tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh atasan kurang tegas dan efektif, hal ini dijelaskan oleh wakil kepala sekolah sendiri bahwa masih ada beberapa guru yang terlambat dalam mengumpulkan administrasi dokumen berupa RPP dan jurnal kegiatan harian guru. Selain itu masih ada beberapa guru yang tidak hadir mengajar saat proses pembelajaran, hal ini dapat dilihat dari data persentase ketidakhadiran guru yang

mengalami peningkatan pada bulan September hingga Desember. Oleh karena itu, berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, permasalahan atau gejala yang terjadi yaitu menurunnya tingkat kinerja guru yang diduga disebabkan oleh faktor disiplin kerja. Penelitian yang diidentifikasi dari penelitian disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada guru SMK Telkom Makassar?
2. Bagaimana tingkat kinerja pada guru SMK Telkom Makassar?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Telkom Makassar?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui tingkat disiplin kerja guru SMK Telkom Makassar.
2. Mengetahui tingkat kinerja guru SMK Telkom Makassar.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Telkom Makassar.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik dari aspek teoritis maupun praktis. Manfaat yang diharapkan setelah melakukan penelitian ini dari segi aspek teoritis yaitu dapat mengembangkan pengetahuan di bidang sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sedangkan dari segi aspek praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi organisasi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul.

#### **1.6. Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Sistematika penulisan ini berisi tentang uraian singkat laporan penelitian yang dapat membantu pembaca dalam memahami isi informasi dari penelitian ini. Maka dari itu sistematika penulisan pada penelitian ini disusun sebagai berikut:

##### **a. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan deskripsi umum, singkat dan padat, yang secara akurat menggambarkan isi penelitian. Isi bab ini meliputi: gambaran umum tentang

objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

b. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi teori umum ke khusus, disertai dengan penelitian sebelumnya, dan kemudian kerangka penelitian, diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menerangkan tentang metode penelitian dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian. Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

d. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan hasil dari penelitian yang dilakukan dan analisis dari hasil penelitian.

e. **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk perusahaan yang menjadi objek penelitian serta untuk peneliti selanjutnya.