

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam sejarah negara ini, pendidikan telah menjadi titik balik yang paling signifikan. Kualitas pendidikan sebagian besar ditentukan oleh guru, yang merupakan pemimpin di lapangan. Output pendidikan yang berkualitas tinggi tidak diragukan lagi akan dihasilkan dari hasil kerja para pengajar dan pendidik yang kompeten, begitu pula sebaliknya. Dalam menentukan kualitas guru atau pendidik dapat diukur dengan kinerja. Guru dalam hal ini adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah elemen vital dalam suatu organisasi yang amat penting untuk diperhatikan. Mereka tidak hanya bekerja, akan tetapi berperan juga sebagai pengelola visi dan misi, penggerak kemajuan dalam organisasi. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan baik dari segi kenyamanan, lingkungan kerja fisik maupun non fisik dan kedisiplinan dalam bekerja. Dengan begitu akan meningkatkan kinerja dan semangat kerja, sehingga tujuan organisasi tercapai.

Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja adalah dua hal yang sering kali berdampak pada seberapa baik instruktur dan tenaga pengajar lainnya berfungsi. Mempertahankan etos kerja yang kuat selalu meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru, membuat mereka lebih siap untuk memenuhi kewajiban mereka. Guru dan anggota staf pengajar lainnya selalu merasa lebih nyaman melakukan pekerjaan mereka di tempat kerja bila terasa menyenangkan, yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja keras dan antusias. Variabel-variabel berikut ini dapat memberikan dampak pada kinerja yaitu, dukungan organisasi berupa fasilitas, peralatan, pelatihan, dan rekan kerja. Lalu, kemampuan berupa bakat, minat, dan kepribadian. Serta, usaha berupa motivasi, etos kerja, dan kehadiran.

Kepatuhan anggota staf pengajar terhadap kebijakan dan prosedur yang berlaku di sekolah dikenal sebagai disiplin kerja. Guru yang disiplin akan menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal dan tepat waktu. Tempat kerja yang berdisiplin tinggi tidak diragukan lagi dapat menumbuhkan lingkungan yang akan meningkatkan kinerja guru.

Aspek fisik tempat kerja berupa sarana dan prasarana yang difasilitasi oleh instansi/sekolah. Juga berhubungan dengan pencahayaan, ventilasi, suhu, dan kebersihan, membentuk lingkungan kerja fisik. Semangat kerja dan kinerja guru akan

meningkat dalam lingkungan yang nyaman dan kondusif baik secara fisik maupun non-fisik. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman dan tidak kondusif dapat mengganggu konsentrasi sehingga menurunkan efektivitas guru. Adapun, Menurut Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2023 tentang Standar Sarana dan Prasarana Pada Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah. Pasal 10 dan Pasal 11 yang berbunyi, (1) ruang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf c merupakan tempat yang digunakan untuk kegiatan pembelajaran teori, praktik, dan kegiatan lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang dapat berupa ruang terbuka dan tertutup. (2) ruang sebagaimana dimaksud ayat (1) harus memenuhi ketentuan (PERMENDIKBUDRISTEK):

- a. Jenis dan jumlah ruang disesuaikan dengan fungsi ruang menurut jalur, jenjang, dan jenis pendidikan.
- b. Keamanan dan keselamatan yang meliputi peringatan bahaya, jalur dan akses evakuasi yang dapat dicapai dengan mudah dan dilengkapi petunjuk arah yang jelas;
- c. Kesehatan yang meliputi kebersihan, penghawaan, pencahayaan, dengan mengutamakan penghawaan dan pencahayaan alami; dan
- d. Aksesibilitas termasuk fasilitas untuk Penyandang Disabilitas.

Pasal 11 berbunyi, ruang lingkup sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 terdiri atas:

- a. Ruang kelas;
- b. Ruang perpustakaan;
- c. Ruang laboratorium;
- d. Ruang administrasi;
- e. Ruang Kesehatan;
- f. Tempat beribadah;
- g. Tempat bermain atau berolahraga;
- h. Kantin; dan
- i. toilet

Karena hal ini dapat secara positif mempengaruhi upaya untuk meningkatkan keberhasilan dan kualitas sekolah, kinerja guru merupakan isu yang sangat penting untuk diperhatikan. Sebuah teknik untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja guru pada titik-titik waktu tertentu adalah kinerja guru.

Memperoleh kinerja yang lebih baik adalah sesuatu yang sangat diinginkan oleh lembaga/sekolah, yang menyediakan pekerjaan, dan guru/karyawan, yang sangat menginginkannya.

Tabel 1.1. Persentase Absensi Guru Periode Juli-Desember 2023

Bulan	Persentase Absensi Tenaga Pendidik SMK GOLDEN Tahun Ajaran 2023/2024					Terlambat
	Jumlah Guru	Kehadiran	Alfa	Izin	Sakit	
Juli	32	93.75%	0%	6.25%	0%	9.38%
Agustus	32	75%	0%	15.63%	9.38%	12.50%
September	32	81.25%	0%	6.25%	12.5%	9.38%
Oktober	32	78.13%	0%	15.63%	6.25%	18.75%
November	32	81.25%	0%	12.5%	6.25%	15.63%
Desember	32	81.25%	0%	15.63%	3.13%	12.50%

Sumber: SMK GOLDEN, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas terlihat fenomena tingkat kehadiran perbulan pada tenaga pendidik di SMK GOLDEN. Menunjukkan bahwa terdapat persentase yang terbilang cukup tinggi dalam setiap bulannya terkait ketidakhadiran dan keterlambatan. Pada tabel 1.2. di bawah akan dijelaskan terkait fenomena tersebut yang berlangsung selama periode Juli-Desember (semester ganjil).

Tabel 1.2. Persentase Absensi Guru Periode Semester Ganjil 2023/2024

Periode Absensi	Persentase Absensi Tenaga Pendidik SMK GOLDEN Tahun Ajaran 2023/2024					Terlambat
	Jumlah Guru	Kehadiran	Alfa	Izin	Sakit	
Semester Ganjil 2023/2024	32	81.77%	0%	11.98%	6.25%	13.02%
Pembulatan		82%	0%	12%	6%	13%

Sumber: SMK GOLDEN, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas terlihat fenomena rata-rata tingkat kehadiran pada tenaga pendidik periode semester ganjil di SMK GOLDEN. Menunjukkan bahwa terdapat persentase yang cukup tinggi terkait dengan izin 12%, keterlambatan sebesar 13% dan sakit sebesar 6% masih dapat dikategorikan normal. Hasil wawancara dengan *key people* yaitu Bapak Aep Saepudin selaku kepala program mengatakan bahwa

keterlambatan sebagian besar disebabkan oleh pergantian waktu pembelajaran yaitu antara waktu mulai dan selesai pembelajaran (pergantian kelas pagi dengan siang) sekitar 5 sampai 10 menit. Namun hal demikian, tentu perlu dikaji/dilakukan penelitian lebih lanjut terkait fenomena tersebut begitupun dengan izin untuk memastikan kebenarannya. Sekolah memiliki komitmen tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu bentuk upaya yang dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja guru/tenaga pendidik. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara, diketahui bahwa masih terdapat beberapa guru yang belum memiliki disiplin kerja yang tinggi dan masih ada beberapa fasilitas sekolah yang belum memadai. Hal ini dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja guru/tenaga pendidik.

Tabel 1.3. Data Ruang SMK GOLDEN

Nama Ruang (R)	Jumlah Ruang	Keterangan		
		Lampu	AC	Jendela
R. Kepala Sekolah	1	4	1	4
R. Guru	1	7	-	12
R. Kelas	18	2	-	12
R. Dapur Guru (Umum)	1	3	-	1
R. Jurusan Perhotelan + Kepala Program	1	4	-	16
R. Operator Perhotelan	1	5	-	12
R. Praktek Housekeeping	2	9	1	4
R. Front Office Perhotelan	1	12	-	17
R. Jurusan Pemasaran + Kepala Program	1	6	2	36
R. Jurusan Teknik Komputer Jaringan	1	2	-	12
R. Bengkel TKJ + Kepala Program	1	2	-	4
R. Adm. Perkantoran + Kepala Program	1	6	-	12
R. Lab. Komputer	1	8	-	15
R. Osis	1	2	-	1
R. Perpustakaan	1	4	1	12
R. Kantin	1	2	-	-
R. Ibadah	1	12	-	30
R. Lap. Olahraga (ruang terbuka)	1	-	-	-
R. Toilet Guru	3	1	-	-
R. Toilet Siswa	8	1	-	-

Sumber: SMK GOLDEN, 2024

Fenomena lainnya yang terdapat di SMK GOLDEN terkait dengan ruang lingkup lingkungan kerja. Berdasarkan data di atas, terdapat beberapa lingkungan kerja dan fasilitas yang masih kurang mendukung dalam proses belajar mengajar antara guru dengan siswa. Yakni, suhu ruangan yang seringkali terasa panas/gerah karena kurangnya pendingin ruangan yaitu AC. Dari hasil observasi terkait ruang guru didalamnya terdapat juga kekurangan fasilitas seperti, tidak terdapat keamanan CCTV,

belum tersedia tempat sampah, belum tersedia pendingin ruangan (AC) dan guru masih menggunakan laptop pribadi dalam penyelesaian pekerjaan yang berhubungan dengan tugas-tugas yang diberikan.

Tabel 1.4. Data Pendidik SMK GOLDEN

No.	Nama	Keterangan			Kesesuaian Bidang Ajar
		Gelar	Pendidikan	Mata Pelajaran Umum & Kejuruan	
1.	Aep Saepudin, S.Pd	S.Pd	S1	1) Teknologi Perkantoran, 2) B. Inggris	1. Belum Sesuai 2. Sesuai
2.	M. Anwar, S.E	S.E	S1	1) Ekonomi dan Bisnis, 2) Pengelolaan Keuangan Sederhana, 3) Ekonomi dan Bisnis, 4) Pengelolaan Sapras	1. Sesuai 2. Sesuai 3. Sesuai 4. Sesuai
3.	Aulia Nurfadillah, S.Pd	S.Pd	S1	1) B. Inggris, 2) Digital Marketing	1. Sesuai 2. Belum Sesuai
4.	Imam Syahrul, S.E	S.E	S1	1) Digital Branding, 2) Proyek Kreatif dan Kewirausahaan	1. Sesuai 2. Sesuai
5.	Nurdin, S.Pd	S.Pd	S1	1) Dasar-dasar Kejuruan PM, 2) Digital onboarding	1. Belum Sesuai 2. Belum Sesuai
6.	Meiza Sudrajat, S.Kom	S.Kom	S1	1) Web Server, 2) Programing, 3) Teknologi Informasi dan Komunikasi	1. Sesuai 2. Sesuai 3. Sesuai
7.	Hoirudin, S.Kom	S.Kom	S1	1) Dasar-dasar Kejuruan TKJ, 2) Pemasangan dan Konfigurasi Perangkat Jaringan, 3) Adm. Sistem Jaringan	1. Sesuai 2. Sesuai 3. Sesuai
8.	Trias Qurnia Dewi, S.Pd	S.Pd	S1	1) Matematika, 2) Food and Beverage	1. Sesuai 2. Belum Sesuai
9.	Siti Saadatul Fajriah, S.Pd	S.Pd	S1	1) B. Inggris, 2) B. Indonesia	1. Sesuai 2. Sesuai
10.	Refin Ikhsani, S.E	S.E	S1	1) Desain Grafis, 2) Proyek IPAS	1. Sesuai 2. Sesuai
11.	Khoerusaleh, Lc	Lc	S1	Pendidikan Agama Islam (PAI)	1. Sesuai
12.	Muhammad Muchtar, S.Pd	S.Pd	S1	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan	1. Sesuai
13.	Roidotul Jannah, S.Pd	S.Pd	S1	1) Proyek Kreatif dan Kewirausahaan, 2) Manajemen Logistik	1. Belum Sesuai 2. Belum Sesuai
14.	Desi Jayanti, S.Sos	S.Sos	S1	1) Dasar-dasar Kejuruan PM, 2) Digital Operation	1. Belum Sesuai 2. Belum Sesuai
15.	Sudrajat, S.Pd	S.Pd	S1	1) Pengelolaan Rapat	1. Sesuai
16.	Utami Ainunnisa, S.Pd	S.Pd	S1	1) Sejarah Indonesia, 2) B. Inggris, 3) Proyek Kreatif dan Kewirausahaan	1. Sesuai 2. Sesuai 3. Belum Sesuai
17.	M. Idris, S.E, M.M	S.Kom	S1	Front Office	1. Sesuai
18.	Denda Nugraha, S.H.I	S.H.I	S1	1) PAI, 2) PJK	1. Sesuai 2. Belum Sesuai
19.	Vicky Juliayanti, S.Pd	S.Pd	S1	1) Seni Budaya, 2) B. Inggris	1. Sesuai 2. Sesuai
20.	Kurniawan Prasetyo, S.Pd	S.Pd	S1	1) Sejarah Indonesia, 2) B. Inggris	1. Sesuai 2. Sesuai
21.	Myrna Widayani, S.Pd	S.Pd	S1	B. Indonesia	1. Sesuai

No.	Nama	Keterangan			Kesesuaian Bidang Ajar
		Gelar	Pendidikan	Mata Pelajaran Umum & Kejuruan	
22.	Nurmilasari, S.Pd	S.Pd	S1	1) B. Indonesia, 2) Pengelolaan Administrasi Umum, 3) Pengelolaan Kearsipan	1. Sesuai 2. Belum Sesuai 3. Belum Sesuai
23.	Rena Anggraeni, S.Pd	S.Pd	S1	1) B. Indonesia, 2) Dasar-dasar Kejuruan MPLB	1. Sesuai 2. Belum Sesuai
24.	Iim Rohimah, S.E, M.M	S.E, M.M	S2	1) PAI, 2) Dasar-dasar Kejuruan MPLB, 3) Komunikasi di Tempat Kerja, 4) Komunikasi Bisnis	1. Belum Sesuai 2. Sesuai 3. Sesuai 4. Sesuai
25.	Wilda Pauji Hasanah, S.Pd	S.Pd	S1	1) PAI, 2) Projek IPAS,	1. Sesuai 2. Sesuai
26.	Ani Rahmawati, S.E	S.E	S1	1) Projek IPAS, 2) Marketing, 3) Perencanaan Bisnis	1. Sesuai 2. Sesuai 3. Sesuai
27.	Ajat Sudrajat S.T	S.T	S1	Informatika	1. Sesuai
28.	Afwa Nur Mujahiddah, S.Pd	S.Pd	S1	1) PAI, 2) PPKN	1. Sesuai 2. Sesuai
29.	Fikri Abdurahman, S.Kom	S.Kom	S1	1) Informatika, 2) Perencanaan dan Pengalamatan Jaringan, 3) Keamanan Jaringan	1. Sesuai 2. Sesuai 3. Sesuai
30.	Nurlia Andriyani, S.Pi	S.Pi	S1	Matematika	1. Belum Sesuai
31.	Muhammad Kamil, S.Si	S.Si	S1	Matematika	1. Belum Sesuai
32.	Wigiyanti, S.Pd.	S.Pd	S1	1) Sejarah Indonesia, 2) Front Office, 3) Dasar-dasar Kejuruan HTL,	1. Sesuai 2. Belum Sesuai 3. Belum Sesuai

Sumber: SMK GOLDEN, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan analisis tabel di atas terlihat fenomena menarik di SMK GOLDEN terkait kinerja tenaga pendidik. Terdapat 32 guru yang mengajar di sekolah, dari 32 guru tersebut, 14 guru mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Jika seorang guru mengajar beberapa mata pelajaran, dan salah satu mata pelajarannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, maka guru tersebut akan dihitung sebagai guru yang mengajar diluar bidang ajar. Maka, terdapat 43.75% guru di SMK GOLDEN mengajar di luar bidang keahlian yang tercantum dalam latar belakang pendidikan mereka. Hal ini mengindikasikan adanya potensi kesenjangan antara kualifikasi guru dan kebutuhan pengajaran di sekolah. Kondisi ini dapat menimbulkan beberapa tantangan, seperti:

1. Guru-guru yang mengajar di luar bidang keahlian mungkin perlu menghabiskan waktu ekstra untuk mempelajari materi dan mengembangkan metode pembelajaran yang sesuai. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan stres, yang *ultimately* dapat memengaruhi kinerja mereka. Kualitas pekerjaan guru yang mengajar di luar bidang keahliannya mungkin tidak optimal.

2. Kewajiban utama guru adalah mengajar dan membimbing siswa. Fenomena di SMK Golden dapat membuat guru kesulitan untuk memenuhi kewajiban ini secara maksimal. Guru yang mengajar di luar bidang keahliannya mungkin tidak dapat memberikan pengajaran yang optimal dan membantu siswa mencapai potensi belajar mereka.

Melihat fenomena di atas penulis tertarik dan rasanya sangat penting untuk dilakukan penelitian. Oleh karena itu, penulis memilih dan mengangkat isu dengan judul penelitian **“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Di SMK GOLDEN Kabupaten Bogor”**. Penulis berharap dapat mengetahui faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja guru/tenaga pendidik di SMK GOLDEN. Sehingga hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan kepada sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan dengan hal itu dapat meningkatkan juga prestasi belajar siswa.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi penulis (peneliti) di lapangan dapat di rumuskan beberapa masalah yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat kedisiplinan masih kurang tinggi, yang disebabkan oleh keterlambatan saat pergantian antar waktu mulai dan selesai pembelajaran.
2. Terdapat persentase izin guru yang cukup tinggi, kemungkinan hal ini disebabkan oleh bentrohnya waktu mengajar dengan tugas lain yang diberikan kepada beberapa guru terkait dengan kepentingan pendidikan. Seperti, panggilan dari dinas pendidikan dan lainnya.
3. Terdapat kekurangan terkait dengan fasilitas yang diberikan sekolah terhadap guru seperti, tidak tersedianya tempat sampah di ruang guru, pendingin ruangan (AC) dan lainnya.
4. Guru masih menggunakan laptop pribadi dalam menjalankan tugas, karena pihak sekolah belum memfasilitasi laptop/komputer di setiap meja kerja guru.
5. Terdapat 43.75% guru mengajar di luar latar belakang pendidikannya, hal demikian dapat menambah beban kerja mereka sehingga dapat memicu kelelahan dan kurang optimal dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, guna membatasi masalah dalam penelitian ini agar tidak meluas, sehingga jelas dan terperinci. Maka, penulis membatasi masalah hanya pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMK GOLDEN.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah jelaskan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin dan lingkungan kerja fisik secara simultan (digabungkan) terhadap kinerja guru di SMK GOLDEN?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di SMK GOLDEN?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMK GOLDEN?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka terdapat tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMK GOLDEN.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di SMK GOLDEN.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMK GOLDEN.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian diatas, terdapat manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti:
 - Menambah wawasan maupun pengetahuan tentang pentingnya disiplin dan lingkungan kerja fisik dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
 - Memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian.
 - Meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan analitis.
2. Bagi organisasi:

- Memberikan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
- Memberikan informasi tentang faktor memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.
- Menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan program peningkatan lingkungan kerja (fasilitas).

3. Bagi akademisi:

- Menambah sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut penelitian ini, maka penulis menguraikan kerangka penelitian yang memuat beberapa hal seperti :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan Teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini