

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan 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 ketrampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (Indonesia et al., 1991). Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas pengetahuan-nya dalam rangka membentuk nilai, sikap dan perilaku dan merupakan sarana penting dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dan watak bangsa, karena harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh mutu pendidikannya (Ponco et al., 2021). Untuk merealisasikan tujuan pendidikan yang diamanatkan oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut pemerintah menjabarkan dalam program pengembangan sistem pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (pendidikan formal), pendidikan nonformal serta pendidikan informal. Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional sekolah menengah kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam

bidang tertentu, dapat beradaptasi di lingkungan kerja, dapat melihat peluang kerja dan dapat mengembangkan diri di kemudian hari. Tujuan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) tersebut direalisasikan dengan struktur kurikulum yang memuat tiga program yaitu program normatif, adaptif, dan produktif.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, Guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Guru sebagai salah satu komponen penting di sekolah, memegang peranan yang sangat strategis terhadap pencapaian tujuan dari program-program yang telah ditetapkan oleh sekolah dan tujuan pendidikan nasional. Sebagai tenaga profesional, Guru dituntut tidak saja hanya sebatas memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keahliannya tetapi Guru juga dituntut untuk mampu mengeksplorasi segala kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya tersebut serta mampu mentransformasikan, mengembangkan, menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan sebagai wujud nyata dari kinerjanya.

Guru adalah pilar pendidikan, keberhasilan pendidikan di suatu negara sangat dipengaruhi oleh peran strategis para Guru. Peran, tugas dan tanggung jawab Guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional,

yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, seni serta mewujudkan manusia Indonesia yang maju, adil, makmur dan beradab. Komponen dalam lembaga pendidikan yang sangat mendukung peningkatan kualitas pendidikan salah satunya adalah Guru. Peranan Guru dalam pendidikan sangatlah besar yaitu mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru juga mendidik, memberi teladan, dan membimbing peserta didik menjadi insan yang tidak hanya pandai ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi memiliki karakter dan kepribadian yang baik.

Salah satu indikator kinerja Guru dianggap sudah berhasil adalah dengan hasil perolehan tingkat keterserapan kerja pada siswa siswi lulusannya. Keberhasilan siswa dalam keterserapan kerja tidak lepas dari upaya kerja Guru selama mendidik. Guru yang memiliki kinerja baik tentunya mampu mendidik dan membentuk sumber daya manusia yang baik dan berkompeten dalam persaingan mendapatkan pekerjaan. Seperti di SMKN 1 Kebumen yang terletak di jl. Cemara No.37 karangsari kebumen, Karangsari, Kec. Kebumen, Kab. Kebumen merupakan sekolah yang berhasil memberikan kontribusi terhadap keterserapan kerja siswa setelah lulus. Hal ini membuktikan bahwa kinerja Guru pada SMK N 1 Kebumen mampu membentuk siswanya untuk siap bekerja setelah lulus dari SMK N 1 Kebumen. Tanpa hasil kerja Guru yang baik, sangat sulit untuk membentuk siswa yang siap untuk bersaing kerja. Fenomena ini perlu ditingkatkan agar dapat membentuk siswa yang siap kerja setelah lulus dan mengurangi angka pengangguran. Berikut dapat kita lihat dari

data hasil kinerja sekolahan dari aspek keterserapan kerja SMK N 1 Kebumen selama dua tahun terakhir.

Tabel I- 1
Hasil Kinerja Sekolah Melalui Aspek Keterserapan Kerja Lulus
SMK N 1 Kebumen Tahun 2022/2023

Tahun Ajar	Kegiatan	AKL	MPLB	PMS	PPLG	DKV	Jumlah
2022	Jumlah Lulusan	143	107	108	70	71	499
	1. Bekerja	80	60	76	51	25	292
	2. Studi	19	12	4	7	11	54
	3. Wirausaha	7	8	12	2	19	48
	4. Tidak Terlacak	35	27	16	10	16	104
	% terserap	56%	55%	70%	72%	34%	
2023	Jumlah Lulusan	144	108	108	72	72	504
	1. Bekerja	112	89	92	58	36	397
	2. Studi	18	6	11	8	6	49
	3. Wirausaha	12	7	5	2	12	38
	4. Tidak terlacak	2	6	0	4	8	20
	% terserap	78%	82%	85%	80%	50%	

Sumber: SMK N 1 Kebumen

Berdasarkan data dari tabel tersebut terdapat peningkatan hasil kinerja sekolah yang cukup baik melalui aspek keterserapan kerja dari tahun 2022 dan 2023, dimana jurusan AKL mengalami kenaikan dari 56% menjadi 78%, MPLB dari 55% menjadi 82%, PMS dari 70% menjadi 85%, PPLG dari 72% menjadi 80%, dan DKV dari 34% menjadi 50%, meskipun mengalami kenaikan namun dalam catatan rapor pendidikan SMKN 1 Kebumen bagian keterserapan kerja masihn tergolong rendah. Selain fenomena kinerja dari aspek upaya Guru dalam menyalurkan atau keterserapan tenaga kerja, hasil kerja Guru pada SMK N 1 Kebumen dapat dilihat dari program-program SKP kerja Guru SMK N 1 Kebumen.

Berikut ini adalah data hasil observasi selama 5 tahun terakhir terkait dengan program-program SKP Guru di SMK N 1 Kebumen, yang meliputi beberapa program antara lain sebagai berikut:

1. Mengembangkan Kurikulum, Silabus atau Rencana Pelaksanaan Pembelajaran
2. Melaksanakan kegiatan pembelajaran
3. Mengembangkan alat ukur/soal sesuai dengan mata pelajaran
4. Menilai dan mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran pada mata pelajaran yang diampunya
5. Menganalisis hasil penilaian pembelajaran
6. Melaksanakan pembelajaran perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi
7. Melaksanakan pengembangan diri atau PKB
8. Melaksanakan publikasi ilmiah dan menciptakan karya inovatif

Tabel I- 2
Data Hasil SKP Program Kerja Guru

No	Tahun	Target Pencapaian	Nilai Pencapaian SKP Program Kerja	Keterangan
1	2020	100%	88%	Baik
2	2021	100%	89%	Baik
3	2022	100%	93%	Baik
4	2023	100%	96%	Sangat baik
5	2024	100%	97%	Sangat baik

Sumber: SMK N 1 Kebumen

Berdasarkan standarisasi penilaian hasil kerja Guru dikatakan cukup jika hasil kerja mencapai 60-75%. Hasil kerja Guru dikatakan baik jika hasil kerja mencapai 75-95%. Hasil kerja Guru dikatakan sangat baik jika hasil kerja mencapai diatas 95%. Berdasarkan hasil dari SKP dalam melaksanakan

program-program kerja yang tercapai menunjukkan nilai pencapaian yang cukup baik.

Keberhasilan kerja Guru dapat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola organisasi, maka Guru perlu didayagunakan secara lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja. Menurut Siagan (2020), kinerja adalah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu. Keberhasilan pemimpin dalam mewujudkan kinerja Guru yang efektif dan efisien tergantung pada kepemimpinannya yang selalu memberikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi bawahannya, serta sejauh mana pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai visi dan misi yang telah ditentukan. Sulistyawati et al., (2022) kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang diyakini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Gaya kepemimpinan tersebut bermacam-macam dan dapat disesuaikan menurut kondisi masyarakat yang dipimpinnya. Banyak gaya kepemimpinan yang dapat mensukseskan kinerja kepala sekolah, dalam hal ini penulis meneliti gaya kepemimpinan transformasional, karena gaya kepemimpinan transformasional dapat mengarahkan dan mempengaruhi perilaku para Guru atau bawahannya untuk melaksanakan tugas dengan pencapaian hasil yang baik.

Kepemimpinan transformasional bukan sekedar mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, melainkan lebih dari itu

bermaksud ingin merubah sikap dan nilai-nilai dasar para pengikutnya melalui pemberdayaan dan meningkatkan rasa percaya diri dan tekad untuk terus melakukan perubahan walaupun mungkin ia sendiri akan terkena dampaknya dengan perubahan itu. Kepemimpinan kepala sekolah yang dimiliki oleh SMK N 1 Kebumen tersebut saat ini menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, dengan cara terjun langsung dan memberi arahan terhadap Guru-Guru di SMK N 1 Kebumen meskipun beliau baru tiga tahun di tugaskan sebagai kepala sekolah, beliau tidak segan memberi arahan terhadap Guru yang ada di SMK N 1 Kebumen, namun karna banyaknya tugas yang di miliki Kepala Sekolah kadang menjadi kendala untuk mengawasi dan memberi arahan kepada Guru Guru yang ada di SMK N 1 Kebumen.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kedisiplinan kerja. Menurut Sutrisno et al., (2021), kedisiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sutrisno et al., (2021), mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus- menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Seorang yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh atasan kemudian tidak akan mencari waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan,

sehingga akhirnya akan berpengaruh pada pencapaian kinerja yang optimal. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efesiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Tabel I- 3
Kehadiran Guru di SMK Negeri 1 Kebumen
Bulan Januari-Juni 2024

No	Bulan	Hari Kerja	Jumlah Guru terlambat	Presentase
1	Januari	20 hari	2	5%
2	Februari	20 hari	3	8%
3	Maret	20 hari	0	0%
4	April	20 hari	4	11%
5	Mei	20 hari	1	2%
6	Juni	20 hari	0	0%

Sumber : *SMK N 1 Kebumen*

Berdasarkan tabel I-3 Kehadiran Guru, diketahui bahwa total Guru yang terlambat paa periode bulan januari-juni tahun 2024 sebanyak 10 orang. Keterlambatan terbanyak ada pada bulan april sebanyak 4 orang dengan presentase 11% dari total seluruh Guru PNS di SMK N 1 Kebumen. Hasil observasi terhadap kedisiplinan kerja Guru SMK N 1 Kebumen sudah cukup baik, hanya saja masih perlu ditingkatkan karena masih ditemukan adanya Guru yang datang hanya memenuhi abssensi kerja, kemudian keluar di saat jam kerja untuk keperluan pribadi. Berdasarkan observasi didapat fenomena Guru yang sering memanfaatkan waktu kerja untuk keperluan pribadi, seperti datang kekelas memberikan siswa tugas kemudian ditinggal.

Selain aspek kedisiplinan kerja, Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh terhadap kinerja karyawanya, lingkungan kerja fisik sekolah yang baik dan

sesuai dapat membantu terhadap peningkatan kinerja Guru. Pengaruh lingkungan kerja fisik sekolah terhadap kinerja Guru dinyatakan oleh Supardi, (2020:54) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru dapat dilihat dari faktor situasional seperti lingkungan kerja fisik sekolah. Maka dapat dikatakan semakin baik lingkungan kerja fisik sekolah maka semakin baik pula kinerja Guru, sebab dengan adanya lingkungan kerja dan tanggung jawabnya fisik sekolah yang baik akan mempermudah Guru melaksanakan segala tugas.

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan lingkungan kerja dalam bentuk material atau fisik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Pangestu et al. 2020). Lingkungan kerja fisik sekolah merupakan suatu bentuk kondisi yang bersifat fisiologis maupun situasional yang mampu membangun seseorang di sekitarnya untuk melakukan hal yang positif yang sesuai dengan anjuran yang ada, lingkungan kerja fisik sekolah juga dapat dikatakan merupakan bentuk kondisi pendukung untuk seorang Guru dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya, maka dalam hal ini semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik sekolah maka semakin baik pula kinerja seorang Guru dalam menjalankan segala pekerjaannya.

SMK N 1 Kebumen merupakan salah satu sekolah yang terakreditasi “A”, namun lingkungan kerja fisik di SMK N 1 Kebumen masih kurang dalam memenuhi kebutuhan peserta didiknya, Berdasarkan observasi dan wawancara dengan SMK N 1 Kebumen hanya memiliki 42 ruang kelas yang dapat di gunakan itu, namun ventilasi sudah cukup sehingga sirkulasi

udara pada ruangan terasa nyaman. Selain itu berdasarkan hasil wawancara SMKN 1 Kebumen dengan bagian humas bapak Khaerul menyatakan bahwa kedepan SMKN 1 Kebumen berorientasi untuk menjadi sekolah adiwiyata yang mendukung terkait lingkungan alam yang asri. Peserta didik yang ada di SMK N 1 Kebumen sebanyak 1489 siswa yang membutuhkan 45 ruang kelas oleh karena itu Guru kadang menggunakan fasilitas lain seperti ruang praktik, perpustakaan, hal tersebut berpengaruh juga terhadap kinerja Guru di SMK N 1 Kebumen. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru di SMK N 1 Kebumen”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas menjelaskan tentang bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja Guru di SMK N 1 Kebumen diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional dimana gaya kepemimpinan tersebut belum sepenuhnya di miliki oleh kepala sekolah di SMK N 1 Kebumen dikarenakan Kepala Sekolah di SMK N 1 Kebumen baru tiga tahun menjabat sebagai kepala sekolah di SMK N 1 Kebumen. Pengaruh selanjutnya adalah kedisiplinan kerja dimana kedisiplinan kerja di SMK N 1 Kebumen belum terkondisikan secara optimal dimana masih banyak Guru yang keluar di jam kerja. Pengaruh lainnya adalah dari segi lingkungan kerja dalam hal ini pembahasannya adalah mengenai lingkungan kerja fisik dimana lingkungan kerja fisik di SMK N 1 Kebumen belum memenuhi standar seperti

kurangnya ventilasi sehingga sirkulasi udara kurang, kurangnya ruangan untuk kegiatan pembelajaran dan pencahayaan dari tiap tiap ruangan serta suara suara bising kendaraan yang mengganggu kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan hal tersebut, maka pertanyaan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kebumen?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kebumen?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kebumen?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan hanya pada Guru PNS di SMK Negeri 1 Kebumen.
2. Penelitian ini dibatasi terhadap variabel:
 1. Kinerja Guru(Y)

Menurut Siagan (2020), kinerja adalah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu. Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan Mangkunegara (2021).

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Sulistyawati et al., (2022) kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang diyakini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan ini dibatasi menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. menurut Prasetyo et al., (2020), kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pengembangan visi, perubahan budaya dan perubahan organisasi. Menurut Kharis (2020), Penilaian kepemimpinan transformasional yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada:

- a. Kharisma
- b. Motivasi inspiratif
- c. Stimulasi intelektual
- d. Perhatian yang individual

3. Kedisiplinan Kerja (X2)

Menurut Sutrisno et al., (2021) kedisiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019):

- 1 Kehadiran tepat waktu
- 2 Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- 3 Mentaati peraturan kerja
- 4 Menjalankan prosedur kerja.

4 . Lingkungan kerja fisik (X3)

Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2021), indikator lingkungan kerja fisik dibatasi pada:

- 1 Pewarnaan
- 2 Penerangan
- 3 Udara
- 4 Suara bising
- 5 Keamanan
- 6 Kebersihan

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan tujuan dari peneliti ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Kepemimpinan transformasional, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik terhadap ilmu pengetahuan yang selalu berkembang. Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan berguna bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia terhadap kajian mengenai interaksi antara kepemimpinan transformasional, kedisiplinan kerja, Lingkungan kerja, dan kinerja.

- b. Penelitian ini merupakan tambahan informasi bagi pembaca yang berkepentingan dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.
- c. Bagi peneliti, sebagai wahana latihan pengembangan kemampuan dan penerapan teori yang diperoleh dalam perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi petunjuk kepada Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Kebumen agar lebih menyadari terhadap kepemimpinan transformasional, kedisiplinan kerja, dan Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Guru di SMK Negeri 1 Kebumen.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan internal manajemen SMK Negeri 1 Kebumen dalam pelaksanaan administrative control untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan di SMK Negeri 1 Kebumen.

