

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Dalam proses pendidikan, guru menempati posisi yang sangat penting sebagai peran utama dalam pelaksanaan pembelajaran. Guru berperan langsung dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pembelajaran di satuan pendidikan. Upaya peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari peningkatan kinerja guru sebagai pelaku pelaksanaan pendidikan di sekolah maupun madrasah (Astika et al. 2024; Burhan & Saugadi 2017).

Kinerja guru menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Mangkunegara (2017) yang dikutip dalam Simangunsong et al. (2023) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun faktor yang berasal dari lingkungan kerja. Dalam dunia pendidikan, disiplin kerja dan etos kerja merupakan faktor internal yang dapat mendorong peningkatan kinerja guru. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik serta etos kerja yang tinggi akan lebih mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Supardi (2014) dalam Dewi (2022), kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran

yang meliputi: kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, serta kemampuan melaksanakan program pengayaan dan remedial. Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya terbatas pada aktivitas mengajar di kelas, tetapi merupakan akumulasi dari seluruh proses kerja profesional guru yang berdampak langsung pada mutu pendidikan.

Salah satu faktor perilaku kerja yang memiliki keterkaitan dengan kinerja guru adalah disiplin kerja. Hasibuan (2019) dikutip dalam Pratama (2023) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan individu terhadap ketentuan kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Menurut Eti Hadiati (2018), disiplin kerja meliputi kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta konsistensi dalam menjalankan kewajiban profesional.

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Rivai (2009) sebagaimana dikutip dari Rizal et al. (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat manajemen yang digunakan untuk mendorong anggota organisasi agar menaati peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara teratur dan konsisten, sehingga berdampak positif terhadap kualitas proses pembelajaran dan kinerjanya secara keseluruhan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja guru adalah etos kerja. Sinamo (2011) dalam Alie et al. (2022) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan seperangkat nilai dan sikap positif terhadap pekerjaan yang tercermin dalam semangat, ketekunan, tanggung jawab, serta kesungguhan dalam bekerja. Etos kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi lebih menekankan pada sikap batin dan motivasi internal individu dalam melaksanakan pekerjaan secara profesional.

Guru dengan etos kerja tinggi akan menunjukkan komitmen dan tanggung jawab yang kuat dalam menjalankan tugas meskipun menghadapi berbagai keterbatasan dan tantangan. Tasmara (2002) yang dikutip dalam Badriati (2021) menegaskan bahwa etos kerja mencerminkan kesungguhan, kejujuran, dan komitmen individu dalam bekerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja. Menurut Mulyana (2010) dikutip dalam Damayanti (2021), etos kerja guru tercermin dalam sikap dan orientasi kerja guru terhadap pelaksanaan pembelajaran yang meliputi semangat dalam mengajar, kemauan melaksanakan tugas, sikap inovatif, serta kreativitas dalam mengembangkan proses pembelajaran. Dengan demikian, etos kerja berfungsi sebagai dorongan internal yang memperkuat kinerja guru secara berkelanjutan.

Pentingnya kinerja guru yang didukung oleh disiplin kerja dan etos kerja juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyatakan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang berkewajiban melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, disiplin, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Ketentuan tersebut

menegaskan bahwa kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari sikap kerja profesional yang tercermin dalam disiplin dan etos kerja yang tinggi.

Nilai-nilai religius juga menegaskan pentingnya bekerja secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Allah SWT berfirman dalam QS.

At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۚ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمِ الْغَيْبِوَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Bekerjalah kamu, maka Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu.” (QS. At-Taubah ayat 105)

Menurut Tafsir Ibnu Katsir, ayat ini menegaskan bahwa setiap pekerjaan akan dipertanggungjawabkan, sehingga harus dilakukan dengan kesungguhan dan keikhlasan. Dalam hal profesi guru, ayat ini mengandung pesan moral bahwa tugas mendidik merupakan amanah yang harus dilaksanakan dengan disiplin dan etos kerja yang tinggi.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja, etos kerja, dan kinerja guru. Penelitian Alie et al. (2022) menemukan bahwa disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh penelitian Siregar et al. (2022) dan Ningrat et al. (2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Meskipun secara umum hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang searah, pengujian mengenai hubungan masing-masing variabel tersebut

dalam lembaga pendidikan Islam seperti Madrasah Tsanawiyah masih memerlukan pembuktian empiris yang spesifik. Hal ini dikarenakan karakteristik budaya kerja dan nilai spiritual guru madrasah memiliki keunikan tersendiri yang membedakannya dari institusi pendidikan umum.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di MTsN 3 Lima Puluh Kota dalam kurun waktu tertentu, terlihat adanya variasi dalam pelaksanaan kinerja guru jika ditinjau dari indikator yang dikemukakan oleh Supardi. Pada aspek kemampuan menyusun rencana pembelajaran, masih ditemukan perangkat pembelajaran yang belum sepenuhnya tersusun secara sistematis dan lengkap sebelum proses pembelajaran berlangsung. Pada aspek kemampuan melaksanakan pembelajaran, proses pembelajaran pada beberapa kesempatan masih didominasi metode ceramah sehingga interaksi belajar belum sepenuhnya bersifat aktif dan partisipatif. Sementara itu, pada aspek pelaksanaan penilaian hasil belajar, evaluasi telah dilakukan, namun tindak lanjut berupa program pengayaan dan remedial belum secara konsisten diterapkan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan disiplin kerja maupun etos kerja terhadap kinerja guru, sebagian besar penelitian tersebut menguji masing-masing variabel secara terpisah. Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan mengkaji kedua variabel tersebut dalam satu kerangka penelitian korelasional di lingkungan madrasah tsanawiyah, Pendekatan ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan secara jelas bagaimana

hubungan masing-masing variabel, baik disiplin kerja maupun etos kerja, terhadap kinerja guru di MTsN 3 Lima Puluh Kota.

Berdasarkan uraian tersebut, berbagai variasi masalah kinerja guru seperti kendala perangkat pembelajaran dan remedial diduga erat berkaitan dengan kontrol disiplin serta dorongan etos kerja individu. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada pengkajian hubungan disiplin kerja dan etos kerja dengan kinerja guru dalam satuan pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai peran faktor perilaku kerja dalam mendukung kinerja guru. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Hubungan Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru Di Mtsn 3 Lima Puluh Kota"**.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru di lingkungan madrasah.

1. Penyusunan rencana pembelajaran dan pelaksanaan remedial oleh guru masih perlu ditingkatkan agar lebih optimal.
2. Kreativitas dan inovasi guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di dalam kelas masih perlu ditingkatkan agar lebih menarik bagi peserta didik.
3. Tingkat disiplin kerja guru dalam hal ketepatan waktu mengajar dan pengumpulan administrasi sekolah masih beragam.
4. Motivasi dan semangat kerja internal guru masih perlu terus dijaga serta dikembangkan secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian ilmiah untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dan etos kerja dengan kinerja guru secara lebih sistematis dan empiris.

C. Batasan masalah

Penelitian ini dibatasi pada pengkajian hubungan disiplin kerja (X_1) dan etos kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) di MTsN 3 Lima Puluh Kota secara parsial. Ruang lingkup variabel kinerja guru (Y) dalam penelitian ini dibatasi pada aspek kompetensi guru menurut teori Supardi (2014). Sementara itu, variabel disiplin kerja (X_1) dibatasi pada aspek kepatuhan dan kesadaran guru berdasarkan teori Eti Hadiati (2018), dan variabel etos kerja (X_2) dibatasi pada karakteristik sikap kerja positif guru berdasarkan teori Mulyana (2010).

D. Rumusan masalah

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

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di MTsN 3 Lima Puluh Kota?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru di MTsN 3 Lima Puluh Kota?

E. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di MTsN 3 Lima Puluh Kota.

2. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru di MTsN 3 Lima Puluh Kota.

F. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, etos kerja, dan kinerja guru. Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel serupa, serta memperkaya kajian empiris mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja guru di lembaga pendidikan Islam.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Sekolah/Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak madrasah dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja guru melalui penguatan disiplin kerja dan etos kerja guru.

b. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan kesadaran kepada guru mengenai pentingnya disiplin kerja dan etos kerja dalam meningkatkan kinerja profesional sebagai pendidik.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau dasar perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji permasalahan yang sejenis dengan variabel atau konteks yang berbeda.

G. Definisi operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk memperjelas makna variabel penelitian agar tidak terjadi perbedaan penafsiran, serta menjadi dasar dalam penyusunan instrumen penelitian.

1. Variabel X_1 :

Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah tingkat kepatuhan guru terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku dalam melaksanakan tugas profesionalnya, yang diukur berdasarkan indikator:

- a. Patuh dan taat terhadap aturan tata tertib sekolah.
- b. Bekerja sesuai dengan peraturan.
- c. Tepat waktu.
- d. Menghindari pelanggaran.

2. Variabel X_2 :

Etos kerja dalam penelitian ini adalah sikap dan semangat kerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya, yang diukur berdasarkan indikator:

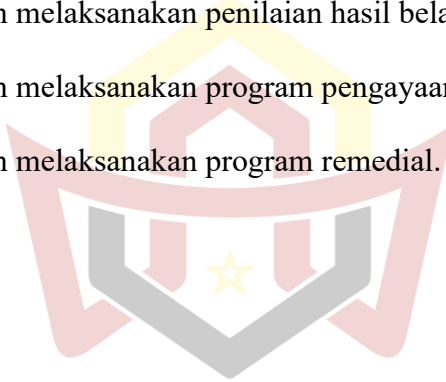
- a. Semangat dalam mengajar
- b. Kemauan dalam mengajar
- c. Sikap inovatif dalam mengajar

d. Kreativitas dalam Mengajar

3. Variable Y:

Kinerja guru dalam penelitian ini adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang diukur berdasarkan indikator menurut Supardi, yang meliputi:

- a. kemampuan menyusun rencana pembelajaran
- b. kemampuan melaksanakan pembelajaran
- c. kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi
- d. kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
- e. kemampuan melaksanakan program pengayaan
- f. kemampuan melaksanakan program remedial.



UIN IMAM BONJOL
PADANG