

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan dan teknologi juga pada saat ini ibarat bumi dan langit, hubungan keduanya dapat diibaratkan seperti matahari sebagai teknologi dan bumi sebagai pendidikan, dimana matahari menyinari bumi untuk menjamin kelangsungan hidup manusia. Saat ini tanpa disadari zaman telah berkembang dengan perubahan dan proses yang terjadi secepat kilat dan mempengaruhi berbagai aspek, tak terkecuali dalam dunia pendidikan.

Revolusi Industri 4.0 di bidang pendidikan merupakan respon terhadap kebutuhan dalam revolusi ini dimana teknologi dan manusia beradaptasi untuk menciptakan kemungkinan-kemungkinan baru secara inovatif dan kreatif. Sebab, baik disadari maupun tidak, keadaan saat ini sudah mulai memasuki fase baru yaitu fase Society 5.0, yang merupakan kelanjutan dari fase Revolusi Industri 4.0, di mana peranan manusia sedikit banyak telah digantikan oleh teknologi. Untuk mengatasi tantangan- tantangan tersebut, peran pendidik yang harus memimpin dalam masa transisi saat ini sangatlah penting. Apalagi saat ini prioritas pembangunan pemerintah mengalami pergeseran. Mulai tahun 2019, Setelah memusatkan perhatian pada pengembangan infrastruktur, pemerintah berusaha untuk meningkatkan mutu tenaga kerja (SDM) berkualitas tinggi, terutama dengan mempertimbangkan kedatangan era Society 5.0. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia berarti mengandalkan guru. Oleh karena itu, diharapkan para pendidik dapat berfungsi sebagai katalisator untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia lewat sistem pendidikan. Pendidikan memiliki posisi krusial dalam kehidupan dan berfungsi sebagai dasar untuk pengembangan sumber daya manusia,

dengan penekanan pada siswa dan pemanfaatan teknologi digital serta metode inovatif. (Kemendikbud, 2018).

Dalam era masyarakat 5.0, sektor pendidikan fokus pada pengembangan keterampilan 4C, yang terdiri dari kemampuan menganalisis secara kritis, berinovasi kreatif, berkolaborasi dengan orang lain, serta berkomunikasi efektif. Selain dari keterampilan tersebut, terdapat juga kompetensi penting yang harus dikuasai pada zaman masyarakat 5.0 ini, seperti kemampuan memimpin, penguasaan teknologi, interaksi interpersonal, kecerdasan emosional, semangat entrepreneur, keterampilan memecahkan masalah, serta kerja sama dalam tim. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Riset Teknologi, Nadiem Anwar Makarim, sbaru saja memperkenalkan ide pembelajaran mandiri sebagai respon terhadap kebutuhan sistem pendidikan dan tantangan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Tujuan dari inisiatif ini adalah untuk mengatasi kesulitan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan mampu bersaing dalam era revolusi saat ini. Para pendidik akan mengelola otonomi dalam proses belajar, yang juga mencakup esensi dari pemikiran mandiri. (Kemdikbud.go.id, 2022)

Di Indonesia, masih terdapat berbagai masalah yang menghantui dunia pendidikan. Berdasarkan laporan Pembangunan Manusia tahun 2017, Indonesia menempati urutan kedelapan di kawasan Asia Tenggara terkait Indeks Pendidikan, dengan nilai 0,622 yang dihitung dari rata-rata lama pendidikan dan ekspektasi durasi sekolah. Sementara itu, Singapura memperoleh nilai tertinggi sebesar 0,832. Di urutan kedua, Malaysia mencatatkan angka 0,719, di belakang Brunei Darussalam yang memperoleh 0,704. Sementara itu, Thailand dan Filipina berada di tempat keempat dengan nilai yang sama yaitu 0,661. Ini mencerminkan betapa rendahnya mutu pendidikan yang ada di Indonesia. (tirto.id, 2019).

Menurut studi Program for International Student Assessment (PISA) yang dilakukan pada tahun 2019, yang mengevaluasi berbagai elemen kinerja siswa, Indonesia menempati peringkat keenam dalam bidang matematika, penjumlahan, dan membaca, berada di posisi ke-74 dari total 79 negara. Berdasarkan hasil

Asesmen Nasional 2021, sebanyak lima puluh persen siswa di Indonesia belum mencapai standar kemampuan membaca dan menulis yang diinginkan. Dua per tiga dari siswa tidak memenuhi kriteria kompetensi matematika dasar. Ini menunjukkan bahwa keterampilan literasi dan numerasi para pelajar masih di bawah ambang minimum, khususnya pada jenjang pendidikan dasar dan menengah yang menjadi fokus utama dalam sistem pendidikan wajib di Indonesia. Oleh karena itu, posisi seorang pendidik sebagai agen transformasi dalam sektor pendidikan menjadi sangat vital untuk menangani berbagai tantangan yang timbul. Dengan demikian, keberadaan guru sebagai pengatur jalannya proses belajar mengajar sangat dibutuhkan.

Ini menunjukkan bahwa seorang guru harus memiliki pemahaman yang akurat dan sesuai serta relevan dengan kebutuhan yang ada. Situasi saat ini terlihat seperti di era Pendidikan 4.0 dan kedepannya menuju era 5.0. Walaupun demikian, berdasarkan survei Bank Dunia pada tahun 2020, kinerja guru di Indonesia dinilai kurang memuaskan (Kompas.id, 2021). Menurut data dari Kompas.id, sebanyak 503 responden dari 34 provinsi telah memberikan informasi pada tanggal 21-24 September 2021. 40% dari peserta survei menganggap bahwa performa guru masih butuh untuk diperbaiki. Paling tidak 27,4% peserta survei mengungkapkan bahwa kualitas metode mengajar guru di semua tingkatan sekolah belum mengalami peningkatan yang signifikan dalam lima tahun terakhir, bahkan 3,2% peserta menyatakan tidak ada perkembangan dalam hal tersebut, dan 9,7% peserta lainnya mengatakan kualitas metode mengajar mengalami penurunan. (Kompas.id, 2021). Maka, peningkatan kinerja guru, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sangat diperlukan karena merekalah yang memiliki tanggung jawab dalam menyampaikan ilmu kepada siswa. (bpmpsulteng.kemdikbud.go.id, 2021).

SMA 2 PSKD Mataraman adalah sebuah lembaga pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan intelektualitas bangsa melalui sistem pembelajaran, serta menciptakan generasi unggul di masa depan, yang selaras dengan visi dan misi yang diemban oleh institusi tersebut. Visi SMA 2 PSKD Mataraman adalah untuk membentuk individu yang mandiri, kreatif, dan berkualitas melalui pembelajaran

yang demokratis. Salah satu misi yang diusung oleh SMA 2 PSKD Mataraman adalah untuk mempersiapkan siswa yang berprestasi dan unggul. Salah satu indikator penting yang dapat dijadikan acuan untuk menilai keberhasilan sebuah sekolah menengah adalah jumlah siswa yang berprestasi dan mampu menggali potensi yang dimiliki. Keberhasilan ini sangat bergantung pada kinerja setiap individu yang terlibat. Para guru merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan krusial dalam membantu pencapaian mutu suatu institusi pendidikan.

Kinerja yang baik dari seorang guru akan menghasilkan murid-murid yang berprestasi dan bisa mengembangkan potensi yang ada dalam diri mereka. Sumarna Surapranata, Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan di Kemendikbud, mengungkapkan bahwa jika dilihat lebih mendalam, hasil dari UKG menunjukkan angka rata-rata nasional hanya mencapai 48,94, yang berada di bawah standar kompetensi minimal yang telah ditentukan, yaitu 55. Dari informasi tersebut, sangat jelas bahwa kompetensi guru yang ada saat ini masih tergolong rendah. Keterbatasan dalam kemampuan guru ini akan berpengaruh pada mutu siswa yang mereka ajar serta standar SMA.

Goleman (2003) menyatakan bahwa sukses seseorang dalam hidup hanya terpengaruh oleh pendidikan formal sebanyak 15%, sedangkan 85% lainnya ditentukan oleh mentalitas dan karakter. Penelitian Goleman pada tahun 2003 menunjukkan bahwa aspek terpenting dalam mencapai kesuksesan individu di tempat kerja adalah kemampuan merasakan empati, mengatur diri, serta mengambil inisiatif, yang semuanya merupakan bagian dari kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional mencerminkan seberapa baik seseorang dapat mengelola kesadaran diri, pengendalian diri, empati, dan kemampuan sosial untuk meraih prestasi di arena kerja.

Salah satu metode untuk menilai mutu dan jumlah output yang dihasilkan oleh pegawai adalah dengan melakukan evaluasi terhadap prestasi mereka. Hal ini sejalan dengan paparan Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa salah satu komponen atau ukuran dalam mengevaluasi kinerja pegawai melibatkan perhatian pada kualitas dan kuantitas, yang dilakukan melalui proses penilaian kinerja.

Untuk mengukur kinerja guru SMA 2 PSKD Matraman ada beberapa poin yang menjadi penilai pada kinerja guru SMA 2 PSKD Matraman yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, profesional yang kemudian dihitung rata-rata hasil kinerja dan perilaku sehingga dapat menghasilkan penilaian untuk kinerja guru SMA 2 PSKD Matraman Berikut adalah merupakan penilaian kinerja.

Tabel 1.1 Sistem Penilaian Kinerja Guru SMA 2 PSKD Matraman

Keterangan	Nilai
Diatas Ekspetasi : Sangat Baik	70-100%
Sesuai Ekspetasi : Baik	69-30%
Dibawah Ekspetasi : Butuh Perbaikan	<30%

Dapat dilihat di tabel 1.1 bahwasannya Sistem Penilaian Kinerja Guru SMA 2 PSKD memiliki rentang nilai dan klasifikasi terendah seperti rentang nilai <30% di klasifikasikan ke golongan Butuh Perbaikan yang berarti bernilai Dibawah Ekspetasi, rentang nilai 69-30% di klasifikasikan ke golongan Baik yang berarti bernilai Sesuai Ekspetasi, rentang nilai 70-100% di klasifikasikan ke golongan Sangat Baik yang berarti bernilai Diatas Ekspetasi, Sehingga penilaian kinerja karyawan ini menjadi tolok ukur untuk pencapaian kinerja guru sebagai bahan evaluasi hasil kerja.

Tabel 1. 2 Kinerja Guru SMA 2 PSKD Matraman 2021-2023

Tahun	Indikator Hasil Kinerja dan Perilaku Kerja			Rata-rata hasil Penilaian kinerja dan perilaku	kinerja secara periodik	Keterangan
	Pedagogik	Kepribadian Sosial	Profesional			
2021	25%	65%	60%	60.9%	Baik	Sesuai Ekspetasi
2022	74%	80%	85%	86,5%	Sangat baik	Diatas Ekspetasi
2023	29%	28%	25%	25,5%	Butuh Perbaikan	Dibawah Ekspetasi

Sumber : Data SMA 2 PSKD Matraman

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa indikator kinerja guru pada SMA 2 PSKD Matraman terdapat hasil kinerja pada 30 guru yang berada di SMA 2 OSKD Mtaraman pada Tahun 2021 hingga 2022 yang mengalami peningkatan yang

cukup baik dari indikator hasil kinerja dan perilaku kerja. untuk indikator pedagogik terdapat 25% hasil kinerja dan perilaku kerja meningkat menjadi 74% begitu juga pada indikator kepribadian sosial terdapat peningkatan dari 65% pada tahun 2021 menjadi 80% pada tahun 2022 dan indikator pada profesional terdapat 60% pada tahun 2022 menjadi 85%. Untuk kinerja secara periodik mendapat rating kinerja baik, kinerja secara periodik ini diukur dengan menghitung rata-rata hasil kinerja dan perilaku sehingga menghasilkan rating “Sangat Baik”, “Baik”, dan “Butuh Perbaikan” dari penilaian tersebut terdapat bahwa tahun 2021 memiliki rata-rata penilaian 60,9% sehingga dapat menghasilkan rating “Baik” masuk dalam kategori Sesuai Ekspektasi. Sedangkan tahun 2022 memiliki rata-rata penilaian 86,5% sehingga dapat menghasilkan rating “Sangat Baik” masuk dalam kategori Sesuai Diatas Ekspektasi. dan dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja guru SMA 2 PSKD Matraman pada tahun 2021 hingga 2022 memiliki peningkatan yang memiliki predikat dari baik pada tahun 2021 hingga sangat baik di tahun 2022.

Namun terjadi fluktuasi dari tahun 2022 hingga 2023. dari semua indikator menunjukkan penurunan yang signifikan, seperti indikator pedagogik terdapat penurunan yang sangat drastis dari 74% menjadi 29%, begitu juga indikator kepribadian sosial juga mengalami penurunan dari 80% hingga 28% dan indikator pada profesional yang mengalami penurunan dari 85% menjadi 25% dan untuk rata-rata penilaian kinerja secara periodik ini yang dilihat dari hasil kinerja dan perilaku kerja juga memiliki penurunan dengan rata-rata penilaian 25,5% yang memiliki rating dari sangat baik pada tahun 2022 menjadi butuh perbaikan pada tahun 2023. Dan hal tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja guru SMA 2 PSKD Matraman pada tahun 2022 hingga 2023 memiliki penurunan yang memiliki predikat sangat baik menjadi butuh perbaikan.

Hal ini tentunya dirasa masih kurang dan dapat memicu permasalahan apabila harapan atas peran guru bertambah, sedangkan kemampuan guru memenuhinya terbatas. terlebih perubahan trend pendidikan 4.0. yang sangat begitu cepat

menjadi sebuah beban utama para pendidik untuk terus meningkatkan kinerjanya. Terlebih era society 5.0 yang cepat atau lambat akan kita hadapi.

Evaluasi kinerja dilakukan dengan mempertimbangkan hasil kerja dan tingkah laku, yang kemudian dinilai sebagai “baik”, "sangat baik", atau "butuh perbaikan". Sehingga perlu evaluasi mendalam terhadap sistem penilaian kinerja guru, serta tindakan strategis untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pengajaran di SMA 2 PSKD. Upaya kolaboratif antara manajemen sekolah, guru, dan pihak terkait lainnya sangat diperlukan untuk mengatasi tantangan ini dan memastikan bahwa guru dapat memenuhi ekspektasi dalam menghadapi perubahan pendidikan yang cepat. Dikarenakan bahwa meskipun mengalami peningkatan pada tahun 2022, terdapat penurunan pada tahun 2023 yang berkaitan dengan kinerja guru SMA 2 PSKD Matraman, yang dapat menjadi perhatian untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

Kinerja seorang guru dipengaruhi oleh beberapa hal di antaranya ialah kecerdasan emosional, motivasi kerja, dan komitmen di tempat guru tersebut ditugaskan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Sumarlin (2023) bahwa kecerdasan emosional dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Serta pada penelitian Zainudin, et al (2023) komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan pada penelitian Oktaviani & Manuaba (2021) menyatakan kecerdasan emosional dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang positif terhadap komitmen kerja guru. Selain itu terdapat pada penelitian Nurlaila (2023) yang memaparkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan komitmen sebagai variabel intervening dan penelitian yang dikemukakan oleh Sughuli & Riyadi (2022) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen sebagai variabel intervening.

Menjadi seorang guru perlu memiliki kecerdasan emosional, karena kondisi emosional dapat mempengaruhi pikiran, perkataan, maupun perilaku, termasuk pada saat mengajar. Moghtaderi et al., (2020) menjelaskan bahwa kecerdasan

emosional yang dimiliki seseorang akan memiliki pengaruh terhadap pembawaan individu itu sendiri dalam berinteraksi dengan masyarakat maupun lingkungan kerja serta kemampuan untuk mengontrol diri terhadap peristiwa yang terjadi sehingga akan berdampak pada kinerjanya. Goleman dalam Zebua et al., (2021) mengatakan yaitu kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan diri sendiri, mengelola, dan mengekspresikannya dengan tepat, termasuk memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, serta mengelolanya dengan baik dalam membina hubungan dengan orang lain. Ketika seseorang mampu mengelola emosinya dalam menghadapi berbagai tantangan dan persoalan di tempat kerjanya, dipastikan bahwa kinerjanya akan semakin baik dan meningkat. Hasil penelitian menurut Syahrudin et al., (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (Intelligence Quotient).

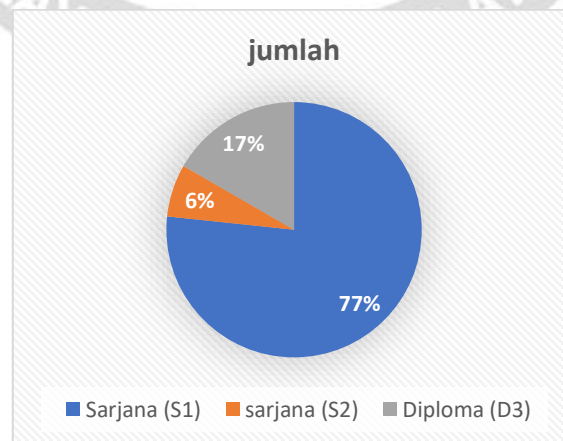
Namun dapat menimbulkan masalah jika harapan terhadap peran guru meningkat namun kemampuan guru terbatas, terutama dalam menghadapi perubahan tren Pendidikan 4.0. Perubahan tren pendidikan yang cepat menuntut para pendidik untuk terus meningkatkan kinerja mereka, terutama di era Society 5.0 yang akan segera kita hadapi.

SMA 2 PSKD Matraman harus mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru agar sekolah dapat mengelola guru dengan efektif. Di sebuah lembaga pendidikan, ada banyak faktor yang dapat memengaruhi seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor internal and external. Internal faktor adalah faktor yang berasal dari individu itu sendiri, seperti Pengembangan dan motivasi. Faktor luaran adalah faktor yang berpengaruh terhadap guru dari luar, seperti kepemimpinan, keselamatan, dan budaya organisasi. Di sisi lain, guru semakin tertantang dengan tuntutan dan harapan masyarakat yang terus berkembang. Perubahan dalam masyarakat menyebabkan permintaan baru untuk kebutuhan yang harus dimiliki oleh guru. maka setiap guru yang meningkatkan keahliannya melalui sertifikasi selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuannya, tetapi terkadang tuntutan masyarakat lebih tinggi daripada

kemampuan guru untuk memenuhinya. Masalah timbul saat ekspektasi terhadap peran guru meningkat namun kemampuan guru terbatas untuk memenuhinya. Secara spesifik, transformasi pendidikan 4.0 yang dianggap cepat memberikan tantangan besar bagi guru-guru. Seorang guru harus berperan sebagai pendukung yang membimbing siswa yang sedang mengalami perubahan, bukan sebagai sumber masalah.

Model pembelajaran terbaru pada era Revolusi Industri 4.0 menitikberatkan pada siswa, multimedia, pertukaran informasi, kolaborasi, serta pembelajaran berpikir kritis dan pemecahan masalah. Peningkatan digitalisasi pendidikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan penguasaan teknologi di lingkungan kerja dan bisnis, yang memerlukan adaptasi konstan dari sekolah dan guru. Secara khusus dalam konteks era Society 5.0 sebagai kelanjutan dari Revolusi Industri 4.0, terdapat perubahan signifikan dalam dunia pendidikan yang harus lebih dinamis, terbuka, dan teknologi-berorientasi.

Diperlukan pembangunan tenaga guru sebagai solusi atas masalah tersebut. Sesuai dengan indikator pengembangan SDM oleh Yuniarti dan Lingga (2019), disebutkan bahwa Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya.



Gambar 1. 1 Tingkat Pendidikan Guru SMA 2 PSKD Matraman

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai data tingkat pendidikan guru SMA PSKD Matraman, diperoleh tingkat pendidikan terbesar adalah lulusan sarjana S1 sebanyak 23 guru atau 77%, kemudian lulusan sarjana S2 hanya sebanyak 2 guru atau 6% dan lulusan Diploma D3 sebanyak 5 atau 17%. Berdasarkan data tersebut, tingkat pendidikan di SMA 2 PSKD Matraman adalah sarjana S1 yang mencapai 77% dari keseluruhan guru di SMA 2 PSKD Mataraman.

Namun persyaratan menjadi seorang guru terus mengalami peningkatan dengan persyaratan yang semakin kompleks. Anindito Aditomo selaku kepala Badan Standar Kurikulum dan Asesmen Pendidikan, (BSKAP) mengatakan bahwa saat ini guru wajib memenuhi kualifikasi S1 dan ke depannya akan ditingkatkan menjadi Pendidikan Profesi Guru (PPG), yaitu program setara Pasca Sarjana (S2), sesuai rancangan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (RUU Sisdiknas). Yang mana Aturan ini diberlakukan untuk memperbaiki kualitas pendidikan yang ada di Indonesia. (kemdikbud.go.id).

Selain itu terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai seperti disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan (Kasmir, 2016:189). Dari pernyataan tersebut dapat terlihat bahwa disiplin kerja merupakan aspek penting dalam peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba, Marnis and Nas (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V Di Kota Pekanbaru” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja. Disebutkan pula bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Tabel 1. 3 Absensi Guru SMA 2 PSKD Matraman

NO	BULAN	JUMLAH GURU	KETERANGAN				
			Alfa	sakit	cuti	izin	terlambat
1	juni	30	5	4	0	0	9
2	juli	30	7	3	0	0	10
3	agustus	30	10	1	0	0	12
4	september	30	12	3	0	1	15
5	oktober	30	15	1	0	0	17

Sumber : Data SMA 2 PSKD Matraman 2023

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa masih banyaknya angka absensi terutama ketidakhadiran guru tanpa keterangan (Alfa) dan Terlambat yang mengalami peningkatan setiap bulannya. Terlihat pada bulan juni terdapat 5 guru alfa, pada bulan juli terdapat 7 guru alfa, pada bulan agustus terdapat 10 guru alfa, pada bulan september terdapat 12 guru alfa dan pada bulan oktober terdapat 15 guru alfa. Pada tabel tersebut juga ditunjukkan bahwa angka keterlambatan juga mengalami peningkatan setiap bulannya, terlihat pada bulan juni terdapat 9 guru yang terlambat, pada bulan juli terdapat 10 guru yang terlambat, pada bulan agustus terdapat 12 guru yang terlambat, sementara pada bulan september terdapat 15 guru yang terlambat dan pada bulan oktober terdapat 17 guru yang terlambat. Tentunya kondisi tersebut akan mempengaruhi kinerja guru, dampak dari keterlambatan guru akan mempengaruhi ketepatan dalam memberikan pengajaran di kelas, berdasarkan hasil kuesioner yang di dapat dari para siswa siswi SMA PSKD 2 Mataraman, sebanyak 19% guru yang tidak tepat waktu dalam melaksanakan pembelajaran /pengajaran di sekolah. Hal tersebut karena adanya rasa ketidakperdulian guru-guru terhadap aturan yang berlaku di SMA 2 PSKD Matraman ini menandakan bahwa tingkat kedisiplinan guru di SMA 2 PSKD Matraman masih perlu ditingkatkan.

Dimana, Sutrisno (2016:94) menjelaskan bahwa salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan dalam suatu organisasi adalah ketepatan waktu yang meliputi, hadir ditempat kerja sebelum waktu kerja dimulai serta tidak pernah absen/tidak masuk dengan alasan, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

Kecerdasan emosional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA 2 PSKD Mataraman karena merupakan suatu kegiatan satu aktifitas yang dapat memperbaiki kinerja. Guru-guru menganggap bahwa disiplin kerja yang mereka lakukan seperti masuk dan pulang sekolah tepat waktu, bekerja sesuai tugas pokok dan fungsi memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi guru dalam menunjukkan kinerja mereka. Sedangkan masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan dimana masih ada guru-guru yang belum mau mengikuti peraturan seperti ketidak hadiran yang guru-guru lakukan, dan masih ada guru-guru yang kurang kesadaran akan keterlambatan hadir sehingga membuat pembelajaran menjadi kurang efektif karena guru nya terlambat masuk untuk mengajar.

Berdasarkan fenomena dan data di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi kasus Pada Guru SMA 2 PSKD Matraman)

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka akan dilakukan pembatasan masalah yang diteliti. Penelitian ini dibatasi dengan masalah yang terjadi dalam Sekolah PSKD Matraman, penelitian ini mengutamakan masalah dalam Sekolah yang terjadi belakangan ini yaitu kurangnya penerapan Kecerdasan Emosional dan kurang nya kesadaran diri terhadap kedisiplinan dalam melakukan kewajiban dan tugas sebagai seorang guru.

1.3 Hipotesis

Adapun hipotesis yang peulis ajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA SPKD 2 Matraman
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA SPKD 2 Mataraman
3. Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA SPKD 2 Mataraman

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk menganalisis apakah Kecerdasan Emosional mempengaruhi Kinerja guru SMA 2 PSKD Matraman
2. Untuk menganalisis apakah Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja guru SMA 2 PSKD Matraman
3. Untuk menganalisis apakah Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja guru SMA 2 PSKD Matraman

1.5 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kecerdasan Emosional berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMA 2 SPKD Matraman?
2. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMA 2 SPKD Matraman?
3. Bagaiman Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMA 2 SPKD Matraman?

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan sebelumnya telah dijelaskan dan tujuan yang ingin dicapai dalam studi ini, maka hasil dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai

berikut.:

- a. Bagi Penulis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru kepada penulis tentang dampak Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru serta berfungsi sebagai media untuk menerapkan teori-teori yang telah dipelajari penulis selama kuliah.
- b. Bagi Sekolah, Hasil dari studi ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan untuk menangani aspek Kecerdasan Emosional dan disiplin kerja guru di lingkungan Sekolah.

