

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam setiap upaya pembangunan, baik di tingkat individu, organisasi, maupun nasional. SDM yang berkualitas tidak hanya mencakup kompetensi teknis, tetapi juga mencakup aspek moral, emosional, dan sosial yang memungkinkan individu memberikan kontribusi optimal dalam berbagai bidang kehidupan. Pendidikan memegang peranan penting dalam pengembangan SDM, karena melalui pendidikan, potensi individu dapat dikembangkan secara terstruktur dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, peran tenaga pendidik, khususnya guru, menjadi krusial untuk memastikan proses pembelajaran berjalan efektif dan mampu menghasilkan SDM yang kompeten dan berkarakter

Seiring dengan peningkatan tuntutan kualitas pendidikan, kinerja guru menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Sebagai salah satu institusi pendidikan kejuruan, SMK Negeri 1 Lhoksukon memiliki peran strategis dalam mencetak lulusan yang siap memasuki dunia kerja maupun melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Kinerja guru di sekolah ini tidak hanya berpengaruh pada hasil belajar siswa, tetapi juga pada kemampuan mereka dalam menguasai keterampilan khusus yang sesuai dengan kebutuhan industri dan pasar kerja.

Kinerja guru mencerminkan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, mulai dari mengelola kelas, menyampaikan materi secara efektif, hingga membimbing siswa untuk mencapai potensi terbaiknya. (Mulyasa, 2018). Guru yang berkinerja baik mampu mengintegrasikan pendidikan karakter dengan penguasaan kompetensi kejuruan, sehingga siswa tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki sikap profesional yang dibutuhkan di dunia kerja. Melalui kinerja optimal para guru dapat terus meningkatkan mutu pendidikan dan menciptakan lulusan yang kompeten dan berdaya saing.

Guru dengan kinerja yang baik tidak hanya memenuhi standar profesionalisme, tetapi juga berperan sebagai motor penggerak dalam menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan mendukung perkembangan siswa secara holistik. Melalui kinerja yang optimal, guru dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Seorang guru memiliki kinerja optimal dalam rangka mewujudkan sekolah yang berkualitas dan berprestasi yaitu guru harus mempunyai komitmen, guru harus menguasai materi, guru bertanggung jawab, guru mampu berfikir sistematis dan guru merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya (Mulyasa, 2018).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada SMK Negeri 1 Lhoksukon menunjukkan bahwa masih ditemukan rendahnya kualitas kerja dewan Guru hal ini tercermin dari kemampuan dalam mengelola digital dimana hanya sebagian Guru yang memiliki *digital skill* dari total 65 Guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Lhoksukon. Dari segi kecepatan dan ketepatan pekerjaan menunjukkan

pada situasi tertentu, misalnya saat menghadapi beban kerja yang tinggi, efisiensi kerja cenderung menurun, tidak semua guru secara proaktif mengambil langkah-langkah kreatif untuk memperkaya metode pengajaran atau memecahkan masalah siswa secara mandiri, Namun interaksi antara guru, siswa, dan rekan kerja sudah sangat baik. Penurunan Kinerja guru pada SMK Negeri 1 Lhoksukon dikaitkan dengan beberapa faktor antara lain *digital skill*, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu *digital skill* (Liana et al., 2023). *Digital skill* adalah kemampuan mengoperasikan perangkat lunak dan perangkat keras, memahami *platform* pembelajaran *online*, serta memanfaatkan media sosial dan alat kolaborasi digital untuk komunikasi dan interaksi (Fathurrahmani et al., 2021). *Digital skill* bagi guru menjadi semakin penting dalam mendukung proses pembelajaran yang efektif di era teknologi saat ini. Kemampuan ini memungkinkan guru menciptakan pengalaman belajar yang lebih interaktif, kreatif, dan relevan bagi generasi yang tumbuh dengan teknologi.

Selain itu, *digital skill* membantu guru mengakses sumber daya pendidikan yang lebih luas, mengevaluasi kinerja siswa secara *real-time*, dan menyesuaikan metode pengajaran agar sesuai dengan kebutuhan individu. Semakin meningkat kemampuan dalam mengelola *digital skill* maka kinerja guru akan semakin meningkat pula.

Hasil penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa *digital skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Elisnawati et al., 2023; Liana et al., 2023; Ngongo et al., 2023). Sementara temuan penelitian lainnya

penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *digital skill* dan kinerja (Deswarta et al., 2024; Muhadib et al., 2023; Pratiwi, 2024).

*Digital skill* memiliki indikator dasar seperti akses, menggunakan aplikasi, keterampilan dalam menjalankan aplikasi, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasil lebih baik. Fenomena terkait *digital skill* pada guru di SMK Negeri 1 Lhoksukon menunjukkan bahwa tidak semua guru memiliki akses yang memadai terhadap perangkat digital dan jaringan internet. Sebagian guru masih menggunakan perangkat pribadi yang tidak layak pakai atau berbagi perangkat dengan anggota keluarga di rumah. Di sisi lain, koneksi internet di sekolah yang sering tidak stabil juga menjadi kendala utama, terutama ketika guru memerlukan akses untuk mengunduh materi pembelajaran atau mengikuti pelatihan daring. Keterbatasan akses ini secara langsung memengaruhi kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi secara optimal dalam proses pembelajaran.

Dari sisi kemampuan menggunakan aplikasi, terdapat perbedaan signifikan antara guru yang sudah mahir menggunakan aplikasi pendukung pembelajaran seperti *Zoom* dengan guru yang masih merasa kesulitan memahami fitur-fitur dasar aplikasi tersebut. Sebagian besar guru memiliki kemampuan untuk mengembangkan aplikasi atau alat pembelajaran digital secara mandiri.

Selanjutnya, pada indikator keterampilan dalam menjalankan aplikasi, terlihat bahwa sebagian guru mampu membuat materi pembelajaran digital seperti video atau presentasi. Namun, kemampuan ini belum merata di antara seluruh guru. Sebagian guru tetap mengandalkan metode pembelajaran tradisional karena merasa kurang percaya diri atau kesulitan menggunakan perangkat digital.

Kesulitan ini sering menyebabkan miskomunikasi atau keterlambatan dalam penyampaian informasi penting.

Selain *digital skill*, disiplin kerja juga mampu mempengaruhi kinerja guru. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Enjarwati & Ahsani, 2024). Disiplin guru menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Guru yang disiplin menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, jadwal, dan tanggung jawab profesi, seperti hadir tepat waktu, menyelesaikan administrasi pembelajaran dengan baik, serta konsisten dalam memberikan materi sesuai kurikulum. Disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen guru terhadap kualitas pendidikan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang optimal.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Enjarwati & Ahsani, 2024; Hidayat et al., 2023; Liana et al., 2023). Sementara temuan lainnya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja (Muna & Isnowati, 2022; Tannady et al., 2022; Ulang et al., 2023).

Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator kehadiran, ketaatan, tingkat kewaspadaan dan bekerja etis. Pada indikator *kehadiran*, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa sebagian guru di SMK Negeri 1 Lhoksukon sering mengalami fluktuasi dalam tingkat kehadiran. Beberapa guru terkadang datang terlambat atau bahkan tidak hadir tanpa pemberitahuan yang jelas, terutama pada hari-hari tertentu seperti setelah akhir pekan atau libur

panjang. Hal ini disebabkan oleh berbagai alasan, seperti jarak tempat tinggal yang jauh, aktivitas tambahan di luar sekolah, atau kurangnya motivasi dalam menjaga konsistensi kehadiran. Akibatnya, proses pembelajaran sering terganggu karena adanya kekosongan jam mengajar.

Pada indikator ketaatan peraturan, fenomena yang muncul adalah beberapa guru belum sepenuhnya mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah, seperti aturan berpakaian formal, mengisi daftar hadir secara tepat waktu, atau menyelesaikan administrasi pembelajaran sesuai jadwal. Misalnya, ada guru yang tidak segera menyerahkan dokumen-dokumen penting seperti rencana pembelajaran atau laporan hasil evaluasi siswa. Hal ini mencerminkan perlunya pengawasan yang lebih tegas dari pihak manajemen sekolah agar peraturan dapat dijalankan dengan lebih konsisten.

Indikator ketaatan standar kerja menunjukkan adanya perbedaan dalam penerapan standar kerja di antara guru. Sebagian besar guru sudah menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan, seperti menyusun rencana pembelajaran, memberikan evaluasi secara terstruktur, dan memastikan tercapai tujuan pembelajaran. Namun, ada juga guru yang kurang disiplin dalam mempersiapkan materi mengajar, sehingga pembelajaran menjadi kurang terarah. Ketidak konsistenan ini berpotensi memengaruhi kualitas hasil belajar siswa.

Pada indikator tingkat kewaspadaan, beberapa guru menunjukkan kesiapan yang kurang optimal dalam menangani situasi mendesak, seperti konflik antar siswa, pelanggaran disiplin, atau masalah teknis selama proses pembelajaran. Misalnya, ada guru yang lambat dalam merespons perilaku siswa

yang mengganggu atau tidak sigap dalam menyelesaikan kendala teknis, seperti gangguan pada perangkat teknologi pembelajaran. Hal ini mencerminkan perlunya pelatihan tambahan untuk meningkatkan kewaspadaan dan kemampuan mereka dalam menghadapi situasi tak terduga.

Kemudian pada indikator bekerja etis, fenomena yang muncul adalah bahwa sebagian besar guru telah menunjukkan sikap profesional, seperti berlaku adil terhadap siswa, menjaga etika dalam berkomunikasi, dan menghormati rekan kerja. Namun, ada juga fenomena di mana beberapa guru belum sepenuhnya menerapkan prinsip etika kerja, misalnya memberikan perhatian yang lebih kepada siswa tertentu atau kurang transparan dalam penilaian. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di kalangan siswa maupun kolega, sehingga memengaruhi suasana kerja di sekolah.

Selain *digital skill* dan disiplin kerja, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja (Andriani et al., 2023). Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hidayat et al., 2023). Dengan adanya motivasi kerja itu akan membuat pegawai berusaha untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Motivasi kerja akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka guna mencapai tujuan individu dan organisasi (Chien et al., 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Elisnawati et al., 2023, Andriani et al., 2023; Hidayat et al., 2023). Sementara temuan lainnya menyimpulkan bahwa motivasi

tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Azahra dan Putri, 2023).

Fenomena motivasi kerja pada guru di SMK Negeri 1 Lhoksukon menunjukkan bahwa tanggung jawab yang diemban oleh guru sering kali tidak diimbangi dengan fasilitas dan dukungan yang memadai. Beberapa guru merasa beban kerja yang mereka tanggung, seperti tanggung jawab administrasi yang tinggi di luar tugas utama mengajar, mengurangi fokus mereka pada pengajaran. Hal ini menyebabkan sebagian guru merasa kurang optimal dalam melaksanakan tanggung jawab utamanya, sehingga memengaruhi semangat kerja mereka.

Dari sisi prestasi kerja, sebagian guru merasa bahwa hasil kerja mereka kurang dihargai oleh pihak manajemen maupun siswa. Banyak guru yang telah berusaha keras menghasilkan metode pengajaran yang kreatif atau meningkatkan kualitas pembelajaran, namun tidak mendapatkan umpan balik yang memadai. Kurangnya apresiasi terhadap pencapaian mereka sering kali membuat guru kehilangan motivasi untuk berinovasi atau bekerja lebih keras.

Terkait peluang untuk maju, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa sebagian guru merasa kesulitan untuk mengembangkan diri karena terbatasnya pelatihan atau program pengembangan *karier*. Beberapa guru mengungkapkan bahwa kesempatan untuk mendapatkan pelatihan profesional masih sangat terbatas dan lebih sering diberikan kepada guru tertentu saja. Hal ini menciptakan perasaan kurang adil di kalangan guru lainnya, yang berdampak pada menurunnya semangat mereka untuk berkontribusi lebih besar dalam tugas mereka.



Pada indikator pengakuan atas kinerja, sebagian guru merasa bahwa usaha keras mereka dalam mengajar dan mengelola kelas sering kali kurang mendapatkan pengakuan, baik dari pihak sekolah maupun dari siswa dan orang tua. Kondisi ini menyebabkan beberapa guru merasa dimotivasi karena merasa kontribusi mereka tidak dihargai. Padahal, pengakuan atas kinerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan keterikatan guru terhadap pekerjaannya.

Sementara itu, dari aspek pekerjaan menantang, fenomena yang muncul adalah adanya variasi persepsi di kalangan guru. Sebagian guru merasa bahwa pekerjaan mereka sudah cukup menantang, terutama dalam menghadapi siswa dengan karakter yang beragam serta tantangan teknologi dalam pembelajaran. Namun, ada juga guru yang merasa kurang mendapatkan tantangan baru yang mendorong mereka untuk terus belajar dan berinovasi. Pekerjaan yang monoton tanpa tantangan sering kali membuat beberapa guru kehilangan gairah dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Digital skill*, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lhoksukon”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *digital skill* terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lhoksukon?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lhoksukon?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lhoksukon?

### **1.3 Tujuan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *digital skill* terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lhoksukon.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lhoksukon.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lhoksukon.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen pendidikan dan sumber daya manusia, dengan menjelaskan pengaruh *digital skill*, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kualitas pendidikan. Selain itu, hasil penelitian

ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam topik yang serupa, khususnya terkait strategi peningkatan kualitas pendidikan di sekolah menengah kejuruan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Beberapa manfaat secara praktis yaitu sebagai berikut :

a. Bagi Guru

Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya penguasaan keterampilan digital, peningkatan disiplin kerja, dan motivasi kerja untuk mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil pendidikan di SMK Negeri 1 Lhoksukon.

b. Bagi Sekolah

Penelitian ini dapat membantu pihak manajemen SMK Negeri 1 Lhoksukon dalam merumuskan kebijakan dan program pengembangan, seperti pelatihan keterampilan digital, penerapan budaya kerja yang disiplin, serta pemberian insentif untuk meningkatkan motivasi guru, guna menunjang kualitas pendidikan yang lebih baik.