

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peningkatan mutu pendidikan tentu erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia. Guna mewujudkan pendidikan yang bermutu tentu tidak terlepas dari peran berbagai pihak, salah satunya adalah peran guru. Menurut Ahmad, (2017) bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi menuntut adanya tenaga kerja yang terampil dan berkualitas di berbagai sektor kehidupan. Kemajuan yang semakin pesat ini menuntut sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas, peran pemimpin yang melayani, kedisiplinan dan profesionalismenya.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang profesional diperlukan pendidikan mulai dari tingkat sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Suatu profesi memerlukan keterampilan dan dedikasi khusus. Kemampuan tersebut dapat diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan khusus dalam jangka waktu yang lama. Guru yang profesional adalah seseorang yang terdidik, terlatih, dan mempunyai pengalaman yang kaya di bidangnya, artinya pembelajar telah mengenyam pendidikan formal dan menguasai berbagai strategi kegiatan belajar mengajar, selain itu pembelajar yang profesional juga harus menguasai landasan-landasan pendidikan yang tercantum dalam kompetensi (Hasan, 2018).

Profesionalisme guru meliputi pelaksanaan proses pembelajaran di dalam kelas dan di luar kelas, di samping melaksanakan kegiatan lain seperti pengelolaan sekolah dan pengelolaan pembelajaran, pemberian arahan dan pelayanan kepada siswa serta melakukan penilaian (Rosmawati et al., 2020). Factor-faktor yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru adalah budaya organisasi, *servant leadership* dan disiplin kerja.

Budaya organisasi merupakan inti dari nilai, norma dan perilaku bersama yang membentuk identitas dan cara kerja suatu kelompok dalam suatu organisasi. Membangun budaya organisasi di lingkungan sekolah juga berarti meningkatkan kinerja guru. Untuk meningkatkan budaya organisasi yang baik, perlu dilakukan perbaikan yang dimulai dari sikap dan perilaku pemimpin kemudian diikuti oleh bawahannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pemimpin yang mampu mengendalikan organisasi dan mampu mempengaruhi orang-orang atau bawahan yang ada dalam organisasi agar bekerja dengan maksimal (Sinha, S., & Hanuscin, 2017). Dengan kata lain keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan budaya organisasi yang baik. Praktik kepemimpinan terbukti berdampak baik pada setiap aspek organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan juga terus mengalami perubahan, dari kepemimpinan transaksional dan transformasional menjadi kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*). Satuan pendidikan sebagai organisasi pelaksanaan proses belajar mengajar peserta didik sangat dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah memimpin.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Ayat 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) kepemimpinan kepala sekolah mengarahkan dan menjamin lembaga pendidikan dalam melaksanakan tugasnya memegang peranan yang sangat penting.

Sebagai upaya perbaikan kualitas proses pendidikan, maka praktik kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) juga telah dipraktikan di banyak sekolah termasuk di SMA/ SMK Kecamatan Batang Onang. Kepemimpinan kepala sekolah yang berpengaruh sistematis dan baik akan memberikan energi yang positif untuk memotivasi dan meningkatkan sikap profesional guru di sekolah (Tambunan, 2017). Sehingga praktik kepemimpinan yang melayani tentunya dapat dilihat pengaruhnya terhadap profesionalisme guru. Kepemimpinan yang melayani pada organisasi membawa pengaruh pada kepedulian pimpinan terhadap guru. Sehingga *servant leadership* dapat meningkatkan profesionalisme guru. Dalam penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh (S Hasibuan, 2020) Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi profesionalisme adalah adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang tenaga pendidik dalam melakukan pekerjaannya. Meningkatnya kinerja tenaga pendidik juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja pada hakikatnya berarti menyadarkan guru untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin guru yang baik mencerminkan tanggung jawab guru terhadap tugas yang diberikan sebagai

wujud kepuasan kerja yang tinggi. Disiplin kerja sangat mempengaruhi sikap profesional seorang guru karena kedisiplinan akan menciptakan dasar yang kuat untuk kualitas kerja dan reputasi seorang guru. Kemudian dalam penelitian yang pernah dilakukan oleh (Atmojo, 2022) menyimpulkan bahwa Secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme guru.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis, di mana penulis menemukan bahwa masih lemahnya tingkat profesionalisme yang dimiliki oleh guru pada SMA Sederajat di Kecamatan Batang Onang. Hal ini dapat diketahui dari budaya organisasi yang dibangun, di SMA/ SMK Kecamatan Batang Onang dimana masih kurangnya interaksi antar guru dalam bekerja dimana sebagian guru masih enggan untuk menggantikan posisi rekannya yang berhalangan untuk mengajar dikelas sehingga menciptakan kejasama yang kurang baik, namun terdapat juga sebagian guru yang masih mampu menciptakan kerja sama yang baik antar sesama anggota guru lainnya dapat di lihat dari sebagian guru yang mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan teratur.

Kemudian masih rendahnya *servant leadership* yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam memberi pelayanan yang bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan dan mendukung perkembangan anggota sekolah baik siswa maupun guru. Sehingga perlu adanya peningkatan dalam kesadaran dan kepedulian kepala sekolah terhadap masalah pribadi dan kesejahteraan guru, serta pengembangan kemampuan dalam mengelola dan menangani masalah pekerjaan dan menafsirkan tujuan organisasi dengan lebih baik.

Penyebab lainnya adalah kurangnya disiplin kerja pada guru di Kecamatan Batang Onang, hal ini dapat diketahui dari banyaknya guru yang memiliki disiplin kerja yang masih rendah di mana guru banyak yang sering hadir tidak tepat waktu baik di jam masuk sekolah maupun di jam mengajar, namun sebagian guru juga masih memiliki disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari seagain guru yang masih mengikuti peraturan dan tata cara mengenakan pakaian kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang mencerminkan kesopanan dan profesionalisme.

Berdasarkan fenomena di atas yang menjadi salah satu alasan penulis ingin melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi, *Servant Leadership*, dan Disiplin Kerja Terhadap Profesionalisme Guru SMA Sederajat di Kecamatan Batang Onang Sumatera Utara”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pada guru SMA sederajat di Kecamatan Batang Onang Sumatera Utara?
2. Bagaimana *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme pada guru SMA sederajat di Kecamatan Batang Onang Sumatera Utara?
3. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMA sederajat di Kecamatan Batang Onang Sumatera Utara?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMA Sederajat di Kecamatan Batang Onang Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMA Sederajat di Kecamatan Batang Onang Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMA Sederajat di Kecamatan Batang Onang Sumatera Utara.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian di atas, oleh karena itu, maka penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak seperti berikut ini:

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan, serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami dan menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik, bagi peneliti sendiri, dan bagi pihak fakultas.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat bermanfaat memberikan sumbangan bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dan evaluasi terhadap pengetahuan yang telah di dapat mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.