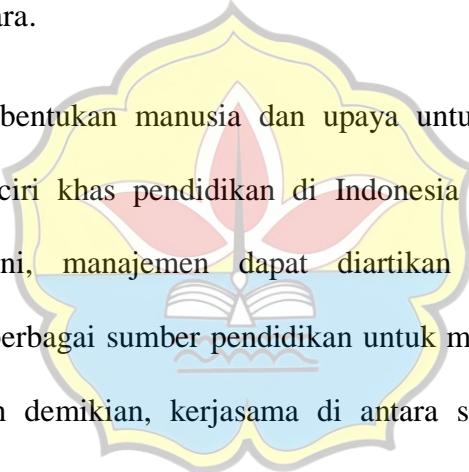


BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian

Setiap sektor di suatu negara pasti menemui berbagai tantangan, termasuk di bidang pendidikan. Sayangnya, hingga saat ini masih banyak isu pendidikan di Indonesia yang belum teratasi. Hal ini sangat disayangkan, mengingat pendidikan merupakan salah satu elemen vital dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia yang rendah dapat menjadi hambatan bagi kemajuan negara.



Proses pembentukan manusia dan upaya untuk meningkatkan kualitas hidup merupakan ciri khas pendidikan di Indonesia yang patut diperhatikan. Dalam konteks ini, manajemen dapat diartikan sebagai kegiatan yang mengintegrasikan berbagai sumber pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kerjasama di antara semua anggota organisasi menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut, termasuk dalam bidang administrasi pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan, dan sarana prasarana.

Dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, peran guru sangatlah krusial. Mereka merupakan elemen kunci yang tidak bisa diabaikan dalam proses belajar mengajar, karena guru memiliki kemampuan untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam membentuk individu yang berkualitas. Peran vital mereka dalam mentransformasikan input pendidikan

menunjukkan bahwa tanpa adanya perbaikan dan pengembangan kualitas guru, tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas di sekolah. Sayangnya, hingga saat ini, profesi guru masih sering dianggap tertutup dalam kultur masyarakat Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, guru diartikan sebagai tenaga pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, serta memberikan arahan, pelatihan, penilaian, dan evaluasi kepada peserta didik, mulai dari usia dini hingga tingkat Sekolah Menengah. Di sisi lain, Kamus Besar Bahasa Indonesia juga mendefinisikan guru sebagai individu yang berprofesi sebagai pengajar atau pendidik. Sosok guru dianggap sangat penting dan diharapkan dapat berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Oleh karena itu, para guru berkomitmen untuk berusaha keras agar bimbingan yang mereka berikan dapat memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat (Buchari et al., 2018).

Dalam dunia pendidikan, peran guru sangatlah penting. Mereka bertanggung jawab tidak hanya dalam merancang kegiatan pembelajaran, tetapi juga dalam menentukan strategi dan model yang tepat serta menciptakan suasana kelas yang nyaman, aman, dan mendukung bagi siswa. Seorang guru yang mencintai profesinya dan memiliki sikap positif terhadap tugasnya selalu siap menjalankan tanggung jawab dengan penuh semangat. Sikap positif ini pun berdampak pada terciptanya kebiasaan baik dalam mengajar, membimbing, dan memotivasi para siswa, sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dengan efektif. Seseorang yang memilih karier tertentu cenderung meraih

keberhasilan apabila mereka mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati. Hal ini mendorong mereka untuk berusaha seoptimal mungkin demi kesuksesan karier yang dijalani.

Keberadaan jumlah guru yang memadai sangatlah krusial untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Untuk mencapai peningkatan dalam kualitas guru, beberapa langkah perlu diambil guna memastikan perkembangan kualifikasi dan kompetensi para guru baru. Salah satu contohnya adalah Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 17 Kota Jambi, sebuah lembaga pendidikan yang dikelola oleh pemerintah dan berada di bawah koordinasi Dinas Pendidikan Kota Jambi. SMPN 17 Kota Jambi menghadapi tantangan terkait perkembangan jumlah guru setiap tahunnya. Berikut ini adalah data mengenai perkembangan tenaga kependidikan di SMP Negeri 17 Kota Jambi:

Tabel 1.1
Jumlah Perkembangan Guru SMP Negeri 17 Kota Jambi
Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Guru (orang)	Persentase Perkembangan %
2020	38	-
2021	43	18,45
2022	40	(17,16)
2023	50	21,45
2024	54	22,74
Rata-rata		79,8

(Sumber : SMP Negeri 17 Kota Jambi, Tahun 2025)

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah perkembangan guru pada SMP Negeri 17 Kota Jambi dalam lima tahun berakhir mengalami fluktuasi meningkatkan

dengan rata-rata 79,8. Jumlah guru di SMP Negeri 17 Kota Jambi mengalami fluktasi dikarenakan pensiun, pindah, dan bertambah guru.

Guru memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran yang berkualitas. Keberhasilan pendidikan dalam mencapai tujuannya selalu berkaitan erat dengan kontribusi para guru. Oleh karena itu, langkah awal dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan seharusnya dimulai dengan peningkatan kualitas kerja guru. Menurut Mulyasa (2007:43), peran guru dalam proses pembelajaran mencakup dua fungsi utama, yaitu sebagai pendidik dan pengajar. Sebagai pendidik, guru tidak hanya dituntut untuk menguasai materi yang diajarkan, tetapi juga harus memiliki kepribadian yang kuat agar dapat menjadi teladan bagi siswa. Di sisi lain, sebagai pengajar, guru bertugas untuk menyampaikan materi pembelajaran secara aktif, sehingga siswa dapat lebih mudah memahami pelajaran yang disampaikan. Dengan demikian, tugas guru sebagai pendidik dan pengajar adalah menciptakan metode yang efektif agar siswa dapat belajar dengan optimal.

Sikap profesional seorang guru juga menjadi salah satu aspek penting yang mempengaruhi efektivitas dan kualitas pembelajaran di kelas. Profesionalisme dalam pendidikan perlu dimaknai bahwa guru haruslah dengan orang memiliki insting sebagai pendidik, mengerti dan memahami peserta didik. Sikap profesional mengacu pada sikap yang mencerminkan integritas, etika, tanggung jawab, dan komitmen tinggi dalam melaksanakan tugas keguruan. Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu komitmen dari anggota suatu profesi dalam peningkatakn keterampilan profesionalismenya serta

pengembangan strategi yang digunakan untuk pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan profesi nya.

Secara umum sikap profesional seorang guru dapat dilihat dari faktor luar. Akan tetapi, hal tersebut belum mencerminkan seberapa baik potensi yang dimiliki guru sebagai seorang pendidik. Menurut PP No.74 Tahun 2008 pasal 1 ayat1 Tentang Guru menjelaskan “Guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalar pendidikan normal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Pengembangan sikap profesional dalam rangka meningkatkan mutu, baik mutu professional maupun mutu layanan, guru juga harus meningkatkan sikap profesionalnya. Pengembangan sikap profesional dapat dilakukan selagi dalam pendidikan prajabatan maupun selagi bertugas dalam jabatan.

Guru yang memiliki sikap profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugasnya yang ditandai dalam keahlian yang baik. Dimana sikap merupakan kecenderungan berprilaku. Bagaimana seseorang berpikir, belajar, dan berlatih ditentukan seperti apa sikap seseorang. Sikap positif mendorong untuk memiliki kecenderungan dekat dan melakukan, sedang sikap negatif mengakibatkan kecenderungan menghindari. Memiliki sikap profesional yang kokoh dan terus menerus berupaya meningkatkannya, guru akan menjadi pilar yang menginspirasi dan membantu mengarahkan generasi muda menuju masa depan yang cerah dan berdaya saing. Melalui dedikasi dan komitmen untuk

menjadi guru yang profesional, kita dapat menciptakan sistem pendidikan yang lebih bermakna dan memberdayakan bagi seluruh peserta didik.

Guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. sikap profesional guru dianggap berperan penting dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Karena hanya guru yang profesional, ia mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal dalam membina akhlak mulia peserta didik. Suatu keniscayaan akan muncul karena manusia adalah makhluk lemah dan tidak berdaya, yang dalam perkembangannya senantiasa membutuhkan orang lain, demikian pula dengan peserta didik. Peserta didik membutuhkan peran orang lain, dalam hal ini adalah guru yang dapat membina, membimbing, dan mengarahkan, sehingga peserta didik mendapatkan pengetahuan sebagai pedoman hidupnya.

Menurut Soedijarto dalam Sukidin Guru profesional adalah guru yang memiliki kemampuan professional yaitu kemampuan untuk dapat: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin kegiatan belajar mengajar; (3) menilai kemajuan kegiatan belajar mengajar; dan (4) menafsirkan dan memanfaatkan hasil penilaian kemajuan belajar mengajar dan informasi lainnya bagi penyempurnaan perencanaan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Bardasarkan pendapat diatas bahwasanya seorang guru harus mampu menampakkan sikap, perilaku, keterampilan verbal yang baik pada saat berinteraksi dengan para siswa, menguasai teknik dan prosedur pelaksanaan

tugasnya dalam hal ini mengajar dan membimbing siswa agar tujuan pembelajaran tercapai.

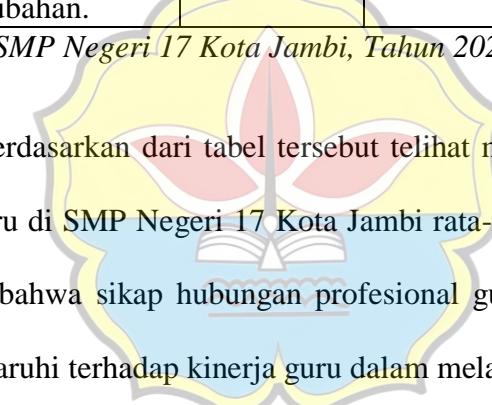
Hal yang perlu dibutuhkan untuk pengembangan profesionalisme guru adalah program pengembangan itu sendiri. Cara meningkatkan profesional guru dapat dilakukan dengan berbagai upaya guru yang harus didukung banyak pihak seperti pemerintah, instansi tempat guru mengajar, dan dari diri guru itu sendiri. Guru merupakan elemen penting dalam keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, guru di SMP Negeri 17 Kota Jambi harus meningkatkan kompetensi untuk menjadi seorang guru yang wajib memenuhi kualifikasi dan peran penting yang dimilikinya. Bisa dilihat dari tabel berikut ini adalah hasil nilai sementara dari guru SMP Negeri 17 Kota Jambi :

Tabel 1.2
Penilaian Kompetensi Sikap Profesional Guru
Tahun 2020– 2024

No	Pernyataan	Target (%)	Terpenuhi Sebagian (%)	Seluruhnya terpenuhi (%)
1	Tingkat dedikasi guru dalam melaksanakan tugas mengajar.	100	70,5	75,2
2	Aktif mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dan komunitas guru	100	80,5	85

3	Mengikuti pelatihan yang mendukung kualitas pembelajaran	100	82	85
4	Kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan siswa dan orang tua.	100	80,5	85
5	Tingkat tanggung jawab guru terhadap hasil belajar siswa.	100	85,6	90,2
6	Kemampuan guru untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.	100	80	86,5

(Sumber : SMP Negeri 17 Kota Jambi, Tahun 2025)

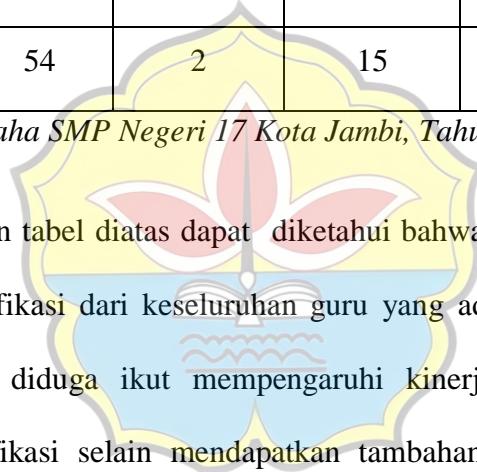


Berdasarkan dari tabel tersebut telihat memenuhi kualifikasi yang dikuasai oleh guru di SMP Negeri 17 Kota Jambi rata-rata 85% . Oleh karena itu ini mengartikan bahwa sikap hubungan profesional guru di lingkungan sekolah sangat mempengaruhi terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu dengan adanya sertifikasi guru juga bisa mempengaruhi sikap profesional seorang guru karena merasa ada pengakuan bahwa guru tersebut telah profesional. Selain itu dengan adanya sertifikasi guru juga dapat dan wajib ikut serta dalam forum ilmiah untuk mengembangkan diri. Adapun informasi yang diperoleh mengenai sertifikasi guru dapat diafsirkan dan dihitung sebagai berikut dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Jumlah Guru yang telah Sertifikasi Guru

No	Tahun	Jumlah Guru (orang)	Sudah Sertifikasi (orang)		Belum Sertifikasi (orang)	
			Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
1	2019	38	-	6	10	22
2	2020	43	3	8	6	26
3	2021	40	4	10	3	23
4	2022	50	6	13	2	29
5	2023	54	2	15	4	33

(Sumber : Tata Usaha SMP Negeri 17 Kota Jambi, Tahun 2025)

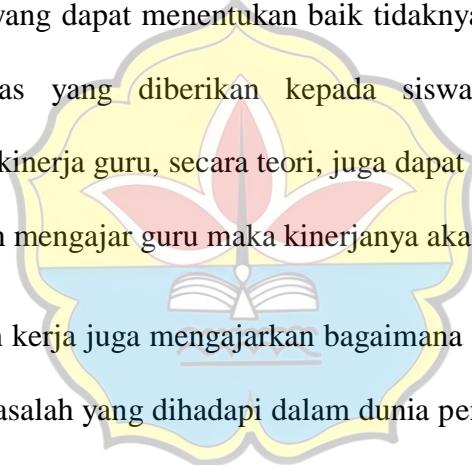


Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hanya ada 17 guru yang mendapatkan sertifikasi dari keseluruhan guru yang ada. Hal ini menjadi salah satu faktor yang diduga ikut mempengaruhi kinerja guru. Karena dengan memperoleh sertifikasi selain mendapatkan tambahan berupa materi. Dengan penambahan materi tersebut guru dapat menggunakannya untuk membuat model dan media pada saat pelaksanaan pembelajaran.

Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru karena merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, dengan adanya pengalaman yang sudah dimiliki setiap guru maka guru tidak akan menemui kendala dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Sartika (2015:20) ada beberapa indikator yang untuk menentukan pengalaman kerja :

1. Lama

waktu/masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan merujuk pada konsep, prosedur, kebijakan atau infirmasi lain yang dibutuhkan oleh guru. kemudian Roza (2016:21) mengemukakan sebuah pendapat yang mengatakan bahwa semakin bertambah masa kerjanya diharapkan guru semakin banyak pengalaman-pengalamannya. Guru yang sudah lama mengabdi di dunia pendidikan harus lebih profesional dibandingkan guru yang hanya beberapa tahun mengabdi (Hadiyanto,2014:11). Pengalaman kerja juga merupakan faktor yang dapat menentukan baik tidaknya kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada siswa. Pengaruh pengalaman mengajar terhadap kinerja guru, secara teori, juga dapat dijelaskan bahwa semakin banyak pengalaman mengajar guru maka kinerjanya akan semakin baik.



Pengalaman kerja juga mengajarkan bagaimana memecahkan dan mencari solusi dari suatu masalah yang dihadapi dalam dunia pendidikan. Jadi pendidikan yang cukup memadai dan ditunjang oleh masa kerja yang panjang memungkinkan guru lebih banyak mengetahui dan memahami berbagai aspek pelaksanaan tugas guru yang berkaitan langsung dengan peningkatan prestasi belajar siswa. Untuk itu, faktor pengalaman kerja juga sama pentingnya dengan tingkat pendidikan. Menurut Aristarini (2014:208) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama periode tertentu.

Salah satu Instansi Pendidikan yang unggul dan percaya dengan akreditas A. Keberadaan SMP Negeri 17 mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mengembangkan, menciptakan, dan meningkatkan kualitas pendidikan. Berdasarkan informasi yang diperoleh oleh guru-guru SMP Negeri 17 Kota Jambi memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebagai berikut :

Tabel 1.4
Data Guru SMP Negeri 17 Kota Jambi berdasarkan
jenjang Pendidikan dan Pengalaman Kerja

No	Jenis Kelamin	Jumlah Guru	Tingkat pendidikan			Pengalaman kerja	
			D111	S1	S2	<5 Tahun	>5 Tahun
1	Pria	6	0	6	0	0	6
2	Wanita	48	5	40	3	8	40
	Total	54	5	46	3	8	46

(Sumber : SMP Negeri 17 Kota Jambi, Tahun 2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masih terdapat guru yang berpendidikan minimal D111 walaupun jumlahnya hanya 3 persen. Tingkat pendidikan guru-guru di SMP Negeri 17 Kota Jambi mayoritas berijazah Sarjana/S1 Sejumlah 90%. Sedangkan guru yang berpendidikan Magister pun masih sangat minim 3 persen. Pada kenyataannya guru yang memiliki tingkat pendidikan lebih rendah memiliki pengalaman atau masa kerja yang lebih lama dibandingkan dengan guru yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi. Tuntutan peningkatan kompetensi guru yang mengharuskan guru minimal berpendidikan S1 sudah dijalankan dan diharapkan peningkatan pendidikan

berkembang sesuai dengan kemampuan kompetensi guru. Hal ini akan berdampak pada kinerja guru dan tingkat profesionalism

Disiplin kerja para guru dianggap sebagai salah satu faktor krusial yang memengaruhi kinerja mereka. Membangun budaya disiplin di kalangan guru bukanlah tugas yang mudah, karena hal ini berkaitan erat dengan kesiapan mental untuk mematuhi dan melaksanakan berbagai aspek yang berhubungan dengan proses belajar mengajar, tugas, dan profesi keguruan, di samping adanya dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif. Disiplin kerja memiliki manfaat yang signifikan, baik untuk kepentingan organisasi maupun untuk para pegawai itu sendiri. Bagi organisasi, disiplin kerja memastikan tertibnya pelaksanaan tugas dan kelancaran operasional, yang pada gilirannya menghasilkan hasil yang optimal. Dengan demikian, para pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan kesadaran penuh serta mengembangkan potensi sumber daya manusia baik dalam aspek tenaga maupun pemikiran mereka, sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Menurut Afandi (2016:1), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kumpulan aturan atau tata tertib yang ditetapkan oleh manajemen organisasi. Aturan ini disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik modal, serta disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. Oleh karena itu,

setiap anggota yang tergabung dalam organisasi tersebut diharapkan untuk mematuhi aturan yang ada dengan kesadaran penuh. Menurut Hasibuan (2013:17), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang adalah kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan serangkaian perilaku seseorang yang menunjukkan sikap yang mencerminkan ketataan serta kepatuhan dalam mengembangkan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan.

Adapun perkembangan kehadiran kerja guru pada SMP Negeri 17 Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.5
Daftar kehadiran Guru pada SMP Negeri 17 Kota Jambi
Tahun 2020-2024

Tahun	Keadaan			Tidak Hadir Ada Keterangan (Kali)				Indisipliner			Total indisipli ner	Perse ntase indisi pliner (%)
	Jumlah guru (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Hadir (hari)	S (Kali)	I (Kali)	C (Kali)	DL (Kali)	A (Kali)	TM (Kali)	CP (Kali)		
2019	38	240	9.120	18	4	-	10	5	15	25	49	0,493
2020	43	254	11.430	15	5	-	14	3	10	16	29	0,253
2021	40	251	10.793	17	6	1	21	3	20	19	42	0,389
2022	50	234	11.466	15	6	3	17	1	18	21	40	0,348
2023	53	248	12.400	20	6	5	29	2	20	25	47	0,379
Rata- rata				17	5,4	1,8	18,2	2,8	16,6	21,2	40,6	0,372 4

(Sumber : SMP Negeri 17 Kota Jambi, Tahun 2025)

Keterangan :

S = Sakit CP = Cepat Pulang A = Alfa (Tanpa Keterangan)

I = Izin DL = Dinas Luar

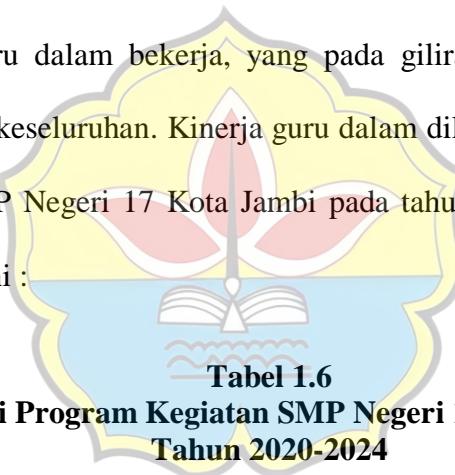
C = Cuti TM = Terlambat Masuk

Dari penjelasan di atas, jelas bahwa SMP Negeri 17 Kota Jambi masih menghadapi masalah disiplin. Selama lima tahun terakhir, tindakan indisipliner tercatat dengan rata-rata sebesar 0,3724%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin di lingkungan sekolah tersebut belum mencapai level optimal. Dengan demikian, untuk mencapai produktivitas yang tinggi, penting bagi pegawai untuk memiliki disiplin yang baik dalam melaksanakan tugas mereka. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan rendahnya produktivitas pegawai adalah kurangnya disiplin kerja.

Guru pada SMP Negeri 17 Kota Jambi juga dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal. Kinerja bagi seorang guru juga memiliki nilai moral, kinerja guru menurut Susanto (2016:70), Kinerja guru merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pendidik saat melaksanakan tugasnya di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja ini akan tercermin dalam kondisi dan situasi kerja sehari-hari, serta dalam kualitas pelaksanaan tugas yang mereka jalani. Menurut Barnawi (2014:14), kinerja guru dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugas pendidikan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diemban, berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam periode tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan.

Pengabdian seorang guru menunjukkan bahwa mereka memiliki peran yang signifikan dalam dunia pendidikan.

Hasil kerja seorang guru, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, merupakan cerminan dari pencapaian dalam melaksanakan tugas yang diemban pada periode tertentu, sesuai dengan kriteria dan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Kinerja guru dapat dipandang sebagai sebuah prestasi dalam menjalankan perannya, yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, penilaian hasil belajar siswa, serta pengembangan peserta didik. Selain itu, tindakan yang tidak disiplin sangat berkaitan dengan semangat dan antusiasme guru dalam bekerja, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja guru secara keseluruhan. Kinerja guru dalam dilihat dari realisasi program kegiatan pada SMP Negeri 17 Kota Jambi pada tahun 2019-2023 dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Tabel 1.6
Realisasi Program Kegiatan SMP Negeri 17 Kota Jambi
Tahun 2020-2024

No	Program Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)				
			2019	2020	2021	2022	2023
1	Jam mengajar guru	100	80	80	91	94	100
2	Pelaksanaan program kurikulum	100	70	73	72	80	90
3	Jumlah guru yang menggunakan media atau alat peraga	100	75	73	80	88	95
4	Pelaksanaan program perpustakaan	100	25	40	50	17	80
5	Program keterampilan	100	55	79	75	65	82
	Rata-rata realisasi	100	61	69	73,6	68,8	89,4

(Sumber : SMP Negeri 17 Kota Jambi, Tahun 2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pelaksanaan program kegiatan di SMP Negeri 17 Kota Jambi selama lima tahun terakhir menunjukkan fluktuasi. Rata-rata pelaksanaan program kegiatan di sekolah tersebut dalam periode tersebut adalah 73,36%.

hasil penelitian ini dilihat dari perilaku, keterampilan dan pengalaman kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru, sikap profesional seorang guru, pengalaman kerja dan disiplin kerja itu berpengaruh terhadap keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan dan tanggung jawab yang dimilikinya. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH SIKAP PROFESIONAL GURU, PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 17 KOTA JAMBI”**

Mengingat guru adalah faktor kunci di dalam proses pembelajaran yang sangat menentukan kualitas sumber daya manusia. Faktor-faktor utama penyebab rendahnya kinerja guru harus diungkap dan diatasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian dan latar belakang diatas, maka dapat di identifikasi antara lain sebagai berikut :

1. Jumlah perkembangan guru pada SMP Negeri 17 Kota Jambi dalam lima tahun berakhir mengalami fluktuasi terjadi penurunan pada tahun 2022 sebanyak 17,16%
2. Sikap profesional terhadap kinerja guru telihat memenuhi kualifikasi yang dikuasai oleh guru di SMP Negeri 17 Kota Jambi rata-rata 85% . Oleh karena itu ini mengartikan bahwa sikap hubungan profesional guru di lingkungan sekolah cukup baik, namun masih ada sedikit yang mendapatkan sertifikasi guru.
3. Tuntutan peningkatan pengalaman kerja guru yang mengharuskan guru SMP Negeri 17 Kota Jambi minimal berpendidikan S1 sudah dijalankan dan diharapkan, namun masih berkendala dengan D3.
4. Rata-rata ketidakhadiran atau disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 17 Kota Jambi Dalam lima tahun terakhir terjadi tindakan indisipliner dengan rata-rata 0,3724%. kenyataan ini menunjukan disiplin belum optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran sikap profesional guru, pengalaman kerja, disiplin kerja dan kinerja guru pada SMP Negeri 17 Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh sikap profesional guru, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara simultan pada SMP Negeri 17 Kota Jambi?

3. Bagaimana pengaruh sikap profesional guru, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara parsial pada SMP Negeri 17 Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran sikap profesional guru, pengalaman kerja, disiplin kerja dan kinerja guru pada SMP Negeri 17 Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap profesional guru, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara simultan pada SMP Negeri 17 Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap profesional guru, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara parsial pada SMP Negeri 17 Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambahkan keilmuan dalam pengajaran dalam bidang pendidikan, khususnya mengkaji tentang kiat menjadi guru profesional agar dapat meningkatkan minat belajar siswa antara hubungan profesionalisme guru terhadap pengalaman kerjanya dalam mempengaruhi minat belajar siswa disekolah.

2. Manfaat Praktis

1) Siswa

Penelitian ini diharapkan mampu menyalurkan aspirasi peserta didik yang selama ini terpendam, agar peserta didik dapat secara jujur mengutarakan bagaimana sikap profesional seorang guru dalam mengajar siswanya.

2) Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pendorong bagi mereka untuk senantiasa berupaya meningkatkan meningkatkan kualitas dirinya agar menjadi guru yang berpengalaman yang mempunyai sikap profesional dalam mendidik siswa selama belajar di sekolah.

3) Peneliti

Hasil penelitian ini menjadi bahan untuk menyusun skripsi dan bagi penulis adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar sarjana pendidikan.

