

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini membahas lebih dalam mengenai (1) latar belakang, (2) rumusan masalah, (3) tujuan penelitian, (4) manfaat penelitian, dan (5) definisi istilah.

1.1 Latar Belakang

Tugas utama sekolah sebagai landasan pendidikan formal adalah menggarap sifat pembinaan melalui pembelajaran yang dipimpin oleh pendidik kepada peserta didik. Dibutuhkan instruktur yang lebih baik daripada membuat sekolah berkualitas. Adalah tidak mungkin kemajuan suatu bangsa dapat diakui tanpa kerangka pendidikan yang menyeluruh karena SDM yang dimiliki suatu negara lahir dari dunia pendidikan. Dapat dilihat dengan sangat baik bahwa negara-negara dunia dapat maju dalam segala bidang karena mereka memiliki sistem persekolahan yang berkualitas, sedangkan negara-negara yang belum dewasa dan berkembang memiliki sistem persekolahan yang lebih rendah dari negara-negara maju. Dengan demikian, sistem persekolahan yang berkualitas merupakan arus kas yang signifikan untuk menjadikan SDM merata yang mempengaruhi kemajuan suatu negara.

Upaya pembinaan kualitas SDM telah dilakukan oleh otoritas publik melalui beberapa jalur pendidikan, baik formal, nonformal, maupun kasual. Selain itu, upaya otoritas publik adalah untuk bekerja pada sifat pelatihan penting untuk pendidikan lanjutan. Hal ini dipastikan dengan Pasal 31 UUD 1945 ayat 1-5, khusus bahwa setiap penduduk mempunyai pilihan untuk dididik dan pemerintah umum berkewajiban membiayai, mengkoordinir sistem persekolahan, serta memajukan ilmu pengetahuan dan inovasi tentang pengajaran adanya negara sebagaimana yang ditunjukkan oleh tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kemampuan dan tujuan pelatihan publik Indonesia juga

diarahkan dalam Peraturan Sistem Sekolah Negeri no. 20 Tahun 2003 Pasal 2 Pasal 3, tepatnya

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Dalam struktur pencapaian ini diperlukan usaha dan teknik yang top-to-bottom dari semua pihak, terutama dari pendidik itu sendiri untuk menjadi seorang pendidik yang ahli. Keterampilan mengesankan adalah kemampuan mendasar yang harus dimiliki setiap pendidik untuk mengajarkan keberadaan negara. Tugas pendidik sangat penting dalam bidang persekolahan untuk menghasilkan SDM yang merata. Oleh karena itu, memperluas kemampuan pendidik agar menjadi instruktur yang mahir sangat penting dan diperlukan juga pelatihan yang gigih. Terlebih lagi, keterampilan mengesankan pendidik harus dihargai sebagai penghargaan sehingga instruktur merasa senang dengan bantuan yang mereka selesaikan. Keterampilan pendidik yang ideal, pelaksanaan manajemen pertunjukan, penghargaan sebagai dorongan, kompensasi yang memadai untuk kehidupan sehari-hari sebagai pengakuan atas keterampilan mereka yang luar biasa yang mempengaruhi pemenuhan diri mereka sendiri dalam mengisi sebagai guru (Tirtarharja dan Sulo, 2012: 73).

Hal yang mempengaruhi peningkatan kinerja instruktur adalah cara hidup disiplin kerja yang diterapkan oleh kepala sekolah. Eksekusi (execution) dapat diartikan dengan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dilakukan oleh seseorang dengan memanfaatkan kemampuan yang ada dan batas-batas yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang berwenang dalam hal ini sekolah, (Samsudin Sadili, 2006: 159). Dalam iklim sekolah,

kepala sekolah berperan penting sebagai kepala pendidik yang bertanggung jawab untuk membimbing dan melatih para pendidik untuk bekerja pada pameran mereka dalam mendidik. Dengan demikian, kepala sekolah diharapkan memiliki kedisiplinan yang tinggi dan konsisten menetapkan model yang tepat bagi para pendidik sehingga dapat memimpin sekolah secara efektif. Selain itu juga memberikan pedoman bagi pendidik dan siswa dalam latihan pembelajaran (Djamarah, 2011: 87). Hal-hal yang harus disampaikan oleh kepala sekolah, khususnya dalam penyampaian secara lisan, harus dapat disampaikan secara santun dan sederhana sehingga apa yang disampaikan dapat menciptakan kepuasan, kehangatan, dan kedekatan dengan para pendidik.

Kepala sekolah sebagai pelopor di sekolah dianggap efektif apabila dapat lebih mengembangkan kinerja pendidik melalui berbagai jenis latihan kemampuan pendidik dalam menyelesaikan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki pilihan untuk melakukan pekerjaan dan kewajibannya sebagai kepala sekolah, perintis pendidikan, manajer pendidikan, pengawas pendidikan, melatih staf pendidikan lainnya dan menggunakan dan mengikuti kantor dan sistem (Mulyasa, 2009: 25). Direksi harus memiliki pilihan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif di sekolah dengan tujuan agar setiap pendidik dapat mengerjakan presentasinya tanpa batas.

Dalam rutinitas sehari-hari, pendidik hanya memiliki aset dan kekurangannya sendiri. Dengan demikian, tugas kepala sebagai perintis seharusnya memiliki pilihan untuk mendorong dan melatih para pendidik agar presentasinya dapat digenjot. Pengaruh cara hidup disiplin kerja yang diterapkan oleh kepala sekolah secara tidak langsung akan menggugah para pendidik untuk berkarya dalam pamerannya, terutama saat tampil di depan kelas. Kepala sekolah harus menjadi contoh yang baik dengan memulai dari dirinya terlebih dahulu dalam pekerjaan pelatihan untuk lebih mengembangkan kinerja pendidik.

Selanjutnya cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan untuk lebih mengembangkan kinerja instruktur adalah dengan memberikan inspirasi. Kepala desa tentu wajib membujuk para pendidik dan tenaga kependidikan dengan tujuan agar mereka bisa menjadi wakil yang percaya diri dan bisa melengkapi diri yang berarti dalam menggarap pamerannya (Permadi dan Arifin, 2010: 85).

Direksi harus memiliki program budaya disiplin kerja dengan tujuan agar kinerja instruktur meningkat dan kepercayaan dirinya tinggi. Koneksi antara eksekusi instruktur dan resolusi sangat dekat. Dengan asumsi pendidik memiliki rasa percaya diri yang tinggi, mereka akan melakukan eksekusi yang paling ekstrim. Sementara itu, jika guru memiliki jiwa kerja yang mengantuk, mereka akan menyelesaikan latihan yang kurang bermanfaat sehingga penampilan mereka tidak maksimal. Disiplin bukan sekedar catatan masa lalu, tetapi juga menentukan arah, apa yang harus dipatuhi dan menjauhi tujuan yang memiliki dorongan atau inspirasi utama (Permadi dan Arifin, 2010: 110).

Berdasarkan persepsi dilapangan di SDN Dawuhansengon IV dan Dawuhansengon I bahwa para pembina berpendapat bahwa masih sedikit tenaga pendidik yang membutuhkan disiplin bukan karena semata-mata kekurangan mereka sendiri, namun sebagian lagi karena para kepala sekolah kurang percaya diri. , kurang santun, kurang mengenal, kurang terbuka, dan kurang perhatian terhadap hubungan antar manusia. Hal ini dimaksudkan agar ada hubungan dan dampak perilaku inisiatif induk terhadap disiplin kerja instruktur. Sementara itu, kepala sekolah yang terlatih memengaruhi kinerja guru yang baik dan meningkatkan prestasi siswa juga.

Setiap kepala sekolah memiliki tata cara hidup disiplin kerja masing-masing yang tergambar dalam program kerja kepala sekolah. Budaya disiplin kerja kepala sekolah yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru, sedangkan budaya disiplin kerja kepala sekolah yang buruk akan mempengaruhi kinerja guru secara tidak memadai. Seperti

yang terlihat di SDN IV Dawuhansengon dan SD Kelas I Dawuhansengon, menilik persepsi singkat pada bulan Februari 2023, presentasi tenaga pendidik belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena masih sedikit instruktur yang datang terlambat dan masih ada instruktur yang datang terlambat. dididik tanpa menggunakan Paket Perangkat Pembelajaran (RPP). Selain itu, sebagian pendidik melakukan latihan-latihan pengajaran dan pembelajaran sesuai dengan keinginannya sendiri sehingga latihan-latihan pembelajaran tidak sesuai dengan rencana contoh.

Dari gambaran di atas, para analis perlu mencermati bagaimana cara hidup kewibawaan disiplin kerja dalam lebih mengembangkan pelaksanaan pendidik. Dengan disiplin kerja yang tinggi dari otoritas, sudah sewajarnya untuk lebih mengembangkan kinerja pendidik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengarahkan ujian yang berjudul Budaya Disiplin Kerja Administrasi dalam Pengembangan Lebih Lanjut Eksekusi Pendidik (Pembelajaran Multisite di SD Negeri Dawuhansengon IV dan Dawuhansengon I, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Pasuruan).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan mencari masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana budaya disiplin kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Dawuhansengon IV dan SD Negeri Dawuhansengon I Pasuruan?
2. Apa kendala yang dialami kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Dawuhansengon IV dan SD Negeri Dawuhansengon I Pasuruan?
3. Bagaimana solusi kepala sekolah dalam mengatasi kendala yang ada di SD Negeri Dawuhansengon IV dan SD Negeri Dawuhansengon I Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dalam penelitian ini adalah

1. mengetahui budaya disiplin kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Dawuhansengon IV dan Dawuhansengon I Pasuruan;
2. mengetahui kendala-kendala yang dialami kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Dawuhansengon IV dan Dawuhansengon I Pasuruan; dan
3. mengetahui solusi kepala sekolah dalam mengatasi kendala-kendala yang ada di Sekolah Dasar Negeri Dawuhansengon IV dan Dawuhansengon I Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis dan secara praktis. Uraian selengkapnya mengenai manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoretis

Konsekuensi dari eksplorasi ini seharusnya menjadi acuan logis untuk latihan ujian tambahan, terutama untuk peningkatan informasi, khususnya di papan sekolah. Demikian pula ulasan ini memberikan data tentang disiplin kerja yang dapat digunakan untuk bekerja pada pameran guru sekolah dasar.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Guru

Konsekuensi dari pekerjaan eksplorasi ini diharapkan dapat lebih mengembangkan instruktur. Dengan pelaksanaan yang diperluas, keterampilan instruktur yang luar biasa menjadi lebih baik sehingga tujuan instruktif dapat dicapai.

2. Bagi Kepala Sekolah

Konsekuensi dari penelitian ini diyakini akan menjadi pedoman penerapan disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kewajiban, pekerjaan, dan pekerjaan instruktur. Selain itu, eksplorasi ini diharapkan dapat membangun keakraban dengan kepala sekolah untuk fokus dan menginspirasi para pendidik untuk bekerja sehingga presentasi mereka meningkat.

3. Bagi Sekolah

Konsekuensi dari penelitian ini diharapkan mampu menggambarkan disiplin kerja yang telah diterapkan oleh pimpinan. Intinya adalah berperan sebagai semacam cara pandang untuk lebih mengembangkan kerja instruktur agar menjadi pendidik yang profesional dan tujuan instruktif dapat tercapai.

4. Bagi Peneliti

Konsekuensi dari kajian ini diharapkan dapat menambah informasi dan secuil pengetahuan para ahli sebagai mahasiswa Pascasarjana di Perguruan Tinggi Gresik tentang disiplin kerja kepala sekolah yang selama ini dilaksanakan di sekolah. Dengan pemeriksaan ini, diyakini akan memberikan referensi bagi para ilmuwan yang memiliki pilihan untuk melamar, sebenarnya, sebagai kepala sekolah. Bagi para ahli yang berbeda, hasil kajian ini dapat dijadikan semacam perspektif tentang gambaran disiplin kerja kepala sekolah yang selama ini dijalankan oleh sekolah.

1.5 Definisi Istilah

Adapun definisi istilah yang digunakan dalam penelitian yang berjudul Budaya Disiplin Kerja Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (studi multisite di SD Negeri Dawuhansengon IV dan SD Negeri Dawuhansengon I Kecamatan Purwodadi Kabupaten Pasuruan) adalah sebagai berikut.

1. Kebudayaan adalah sesuatu yang telah dipikirkan secara matang oleh akal dan telah menjadi kebiasaan.
2. Disiplin kerja adalah upaya melaksanakan suatu pekerjaan dengan tetap menaati peraturan yang memberikan sanksi tertentu apabila ditemukan pelanggaran.
3. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, memimpin, menggerakkan, mengarahkan, dan bila perlu memaksa orang untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
4. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.