

# **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**

Peranan penting sekolah sebagai lembaga formal pendidikan adalah meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran yang dilakukan oleh guru kepada siswa. Dibutuhkan guru yang unggul agar tercipta pendidikan yang berkualitas. Kemajuan negara tidak mungkin dapat terwujud tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik karena SDM unggul suatu negara terlahir dari dunia pendidikan. Dapat dilihat negara-negara dunia dapat maju di segala bidang karena memiliki sistem pendidikan yang berkualitas, sedangkan negara-negara yang tertinggal dan berkembang memiliki sistem pendidikan yang lebih rendah daripada negara maju. Oleh karena itu, sistem pendidikan yang berkualitas merupakan modal penting untuk menciptakan SDM yang unggul yang berdampak pada kemajuan suatu negara.

Pemerintah sudah mengupayakan pengembangan SDM berkualitas melalui beberapa jalur pendidikan, baik formal, nonformal, maupun informal. Selain itu, upaya pemerintah adalah memperbaiki kualitas pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Hal itu dijamin oleh Pasal 31 UUD 1945 ayat 1—5, yaitu setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan dan pemerintah wajib membiayai, menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa

sesuai tujuan negara Republik Indonesia. Fungsi dan tujuan pendidikan nasional Indonesia selanjutnya diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Bab 2 Pasal 3, yaitu

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

Dalam rangka pencapaian tersebut, dibutuhkan upaya dan cara yang mendalam dari semua pihak terutama dari guru sendiri agar menjadi guru profesional. Profesionalisme merupakan kompetensi utama yang harus dimiliki setiap guru dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Tugas guru sangat penting dalam bidang pendidikan untuk mencetak bibit-bibit SDM unggul. Untuk itu, peningkatan kompetensi guru agar menjadi guru yang profesional mutlak diperlukan dan juga dibutuhkan pembinaan yang sifatnya berkelanjutan. Selain itu, keprofesionalan guru perlu diapresiasi dalam bentuk penghargaan agar guru merasa puas dengan pengabdian yang dijalannya. Kompetensi guru yang optimal, pelaksanaan supervisi pengajaran, bonus berupa insentif, gaji yang mencukupi penghidupan sehari-hari sebagai pengakuan akan keprofesionalannya yang berdampak pada kepuasan tersendiri dalam bekerja sebagai tenaga pendidik (Tirtarharja dan Sulo, 2012:73).

Salah satu hal yang memengaruhi peningkatan kinerja guru adalah budaya disiplin kerja yang diterapkan oleh kepala sekolah. Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini sekolah, (Samsudin Sadili, 2006:159). Di

lingkungan sekolah, kepala sekolah memegang peranan penting sebagai pemimpin guru yang bertanggung jawab dalam mengarahkan dan mendisiplinkan guru agar meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Untuk itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki disiplin yang baik dan selalu memberikan tauladan yang benar kepada guru agar dapat berhasil memimpin sekolah. Selain itu pula, turut memberikan tauladan bagi guru dan siswa dalam kegiatan pembelajaran (Djamarah, 2011:87). Hal yang perlu ditanamkan dalam diri kepala sekolah, terutama dalam berkomunikasi secara lisan, seharusnya dapat berkomunikasi dengan santun dan rendah hati agar yang disampaikan dapat membangun kepuasan, kehangatan, dan kedekatan dengan para guru.

Kepala sekolah selaku pimpinan di sekolah akan dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan, administrator pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2009:25). Kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif di sekolah sehingga setiap guru dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal.

Dalam kesehariannya guru jelas memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing. Untuk itu, peran kepala sekolah sebagai pimpinan diharapkan dapat membina dan mendisiplinkan guru agar kinerjanya dapat maksimal. Dampak budaya disiplin kerja yang diterapkan oleh kepala sekolah di sekolah secara tidak langsung akan merangsang guru untuk meningkatkan kinerjanya terutama ketika mengajar di depan

kelas. Kepala sekolah harus menjadi teladan yang baik dengan memulai dari dirinya terlebih dahulu dalam disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja guru.. Selain itu, cara yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan memberikan motivasi. Kepala sekolah memang berkewajiban untuk memotivasi guru dan staf agar mereka bisa menjadi pegawai yang punya harga diri dan bisa mengaktualisasikan dirinya dimana hal ini penting dalam meningkatkan kinerja mereka (Permadi dan Arifin, 2010:85).

Kepala sekolah harus memiliki program budaya disiplin kerja agar kinerja guru meningkat dan semangat kerjanya tinggi. Hubungan antara kinerja dan semangat kerja guru sangat erat kaitannya. Apabila guru mempunyai semangat kerja tinggi, mereka akan mempunyai kinerja yang maksimal. Sementara itu, apabila guru mempunyai semangat kerja yang loyo, mereka akan melakukan kegiatan-kegiatan yang kurang produktif sehingga kinerjanya tidak maksimal. Sikap disiplin bukan sekadar rekaman masa lalu, tetapi juga menentukan arah, apa yang harus dipatuhi dan dihindari sehingga mempunyai daya pendorong atau motivasi (Permadi dan Arifin, 2010:110).

Setiap kepala sekolah memiliki budaya disiplin kerja masing-masing yang dituangkan dalam program kerja kepala sekolah. Budaya disiplin kerja kepala sekolah yang baik akan memengaruhi peningkatan kinerja guru, sedangkan budaya disiplin kerja kepala sekolah yang buruk akan memengaruhi buruknya kinerja guru. Seperti halnya yang terlihat di Sekolah Dasar Negeri Tuter I dan Tuter II, berdasarkan hasil pengamatan sementara pada bulan Oktober 2019, kinerja guru belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena masih ditemukan beberapa guru yang terlambat masuk dan masih ditemukan beberapa guru yang

mengajar tanpa menggunakan Rencana Perangkat Pembelajaran (RPP). Selain itu, beberapa guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai keinginannya masing-masing sehingga kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan RPP.

Dari uraian di atas, peneliti ingin mengkaji bagaimana budaya disiplin kerja pimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pimpinan diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Untuk itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul *Budaya Disiplin Kerja Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multi Situs di Sekolah Dasar Negeri Tuter I dan Tuter II Pasuruan)*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

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

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi ilmiah untuk kegiatan penelitian selanjutnya, terutama bagi pengembangan ilmu khususnya dalam manajemen pendidikan. Selain itu, penelitian ini menyediakan informasi mengenai disiplin kerja yang bisa digunakan untuk meningkatkan kinerja guru sekolah dasar.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### **1. Bagi Guru**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat semakin meningkatkan kerja guru. Dengan kinerja yang meningkat, profesionalisme guru semakin baik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

#### **2. Bagi Kepala Sekolah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan pedoman dalam menerapkan disiplin kerja yang baik untuk mengoptimalkan tugas, peran, dan fungsi guru. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu menambah kesadaran kepala sekolah untuk memperhatikan dan memotivasi guru dalam bekerja agar kinerjanya meningkat.

#### **3. Bagi Sekolah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendeskripsikan disiplin kerja yang telah diterapkan oleh kepala sekolah. Tujuannya adalah sebagai acuan untuk meningkatkan kerja guru sehingga menjadi guru yang profesional dan tujuan pendidikan dapat tercapai.

#### **4. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti sebagai mahasiswa Pascasarjana Universitas Gresik mengenai disiplin kerja kepala sekolah yang telah diterapkan di sekolah. Dengan penelitian ini, diharapkan memberikan acuan bagi peneliti untuk dapat menerapkan dalam kehidupan nyata sebagai seorang kepala sekolah. Bagi peneliti lain, hasil

penelitian ini dapat dijadikan rujukan tentang gambaran disiplin kerja kepala sekolah yang telah diterapkan sekolah.

### **1.5 Definisi Istilah**

Definisi istilah yang digunakan dalam penelitian yang berjudul *Budaya Disiplin Kerja Pimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multi Situs di Sekolah Dasar Negeri Tutur I dan Tutur II Pasuruan)* ini adalah sebagai berikut.

1. Budaya adalah hal yang sudah dipikirkan secara matang oleh akal dan sudah menjadi kebiasaan.
2. Disiplin kerja adalah upaya melaksanakan suatu pekerjaan dengan tetap patuh terhadap peraturan yang menerapkan sanksi-sanksi tertentu apabila ditemukan pelanggaran.
3. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam memengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang-orang dalam mencapai tujuan yang diharapkan.
4. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.