

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rendahnya kedisiplinan guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tambakromo Kabupaten Pati merupakan masalah yang serius. Hal itu karena beberapa factor, diduga karena pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah, Komponen yang sangat menentukan dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui proses pendidikan adalah guru. Guru memegang peranan strategis dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dari dimensi tersebut peranan guru sulit digantikan dengan yang lain. Kehadiran guru di kelas tetap dominan sekalipun teknologi pembelajaran berkembang sangat cepat.

Begitu besar peran guru dalam proses pembelajaran sehingga seorang guru haruslah memiliki dedikasi, loyalitas, motivasi dan kedisiplinan yang tinggi agar hasil belajar siswa meningkat. Peningkatan hasil belajar siswa salah satunya diukur dengan capaian hasil ujian sekolah. Fakta menunjukkan bahwa mutu Sekolah Dasar Negeri di wilayah Kecamatan Tambakromo masih tergolong rendah. Dari hasil ujian mengalami penurunan dari posisi 3 tahun 2018 menjadi posisi 9 pada tahun 2019 dari 21 kecamatan yang ada di Kabupaten Pati. Sedangkan prestasi non akademik dalam 3 tahun terakhir untuk kegiatan Popdaseni menduduki peringkat 7 tahun 2017, peringkat 8 tahun 2018 dan peringkat 9 tahun 2019. Untuk lomba FLS2N yang diikuti oleh siswa SD capaian tertinggi adalah juara ke-3 untuk cabang pantomim sedangkan untuk lomba guru dan kepala sekolah berprestasi Sekolah Dasar tahun 2019 belum bisa meraih posisi tiga besar.

Berdasarkan kondisi di atas diduga ada beberapa permasalahan pada guru-guru sekolah dasar di wilayah Kecamatan Tambakromo. Gejala yang nampak diantaranya adalah guru sering meninggalkan kelas, tidak menghargai waktu sering ijin meninggalkan sekolah untuk urusan pribadi, mengajar hanya mengejar target ketercapaian materi pelajaran bukan pada tingkat penguasaan materi oleh

siswa, pilih kasih kepada siswa, memberikan tugas mencatat.

Oleh karenanya kedisiplinan guru perlu untuk ditingkatkan. Seorang guru sebaiknya mengajarkan kepada dirinya untuk berdisiplin sebelum mengajari murid-muridnya (Koswara dan Halimah, 2008:15). Hasibuan (2016:193) mengatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Setiap manajer termasuk didalamnya adalah kepala sekolah harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin dengan baik (Hasibuan, 2016:193).

Berdasarkan pengamatan selama periode Juli – Agustus 2020 di beberapa sekolah dasar di wilayah Kecamatan Tambakromo ditemukan beberapa indikasi ketidak disiplin guru diantaranya: 1). karena keterlambatan hadir guru tidak bisa menyambut kedatangan siswa dengan cara bersalaman ketika siswa masuk kelas, 2). beberapa guru meninggalkan ruang kelas setelah memberikan tugas kepada siswanya, 3). waktu istirahat yang lebih lama dari jadwal yang ditentukan, 4). guru tidak mengisi daftar hadir secara rutin setiap hari, 5). guru tidak membuat administrasi pembelajaran tepat waktu, 6). guru pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan.

Selain tingkat kedisiplinan, motivasi guru perlu untuk ditingkatkan. Guru harus mampu memotivasi diri sendiri sebelum memotivasi orang lain. Guru yang mengajar dengan motivasi rendah tidak akan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sebaliknya guru yang bekerja dengan motivasi tinggi akan berhasil melaksanakan tugasnya dengan sempurna dan mengembirakan. Karenanya motivasi guru perlu ditingkatkan.

Motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah dan kegigihan perilaku (Kompri, 2015:3). Motivasi menyangkut mengapa seseorang melakukan sesuatu. Apa tujuan seseorang melakukan hal tersebut. Hal ini bisa didorong oleh

nalurinya, keinginan untuk memperoleh kepuasan, kebutuhan hidupnya yang sangat mendesak dan tuntutan tanggung jawab. Kebutuhan pribadi merupakan faktor penting bagi motivasi seseorang dan tidak jarang hal ini harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum memintanya bekerja secara optimal. (Danim, 2008:267).

Motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama, setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Motivasi yang ada saat seseorang akan mewujudkan suatu perilaku diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan, jadi motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati, tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan karena adanya suatu perilaku yang tampak.

Dari hasil pengamatan awal kepada beberapa guru, motivasi serta kemampuan pribadinya cenderung masih rendah. Indikasinya rendahnya motivasi itu diantaranya :1). kurang persiapan dalam proses pembelajaran yang akan dilaksanakna pada esok harinya, 2). Tidak menulis Rencana Program Pembelajaran sendiri, mereka lebih mengandalkan percetakan atau sekedar pinjam dari teman lain. Akibatnya tidak tahu strategi pembelajaran yang akan diterapkan, metode mengajar yang digunakan. 3). Masih banyak dinding-dinding kosong yang semestinya bisa ditempel gambar-gambar peraga serta pajangan hasil karya siswa. 4). Guru cenderung menggunakan metode ceramah. Semestinya mereka menggunakan berbagai metode sesuai dengan karakteristik materi pelajaran yang diajarkan. 5). Jarang menggunakan alat peraga ketika mengajar. Dibeberapa sekolah, masih banyak alat peraga dalam keadaan rapi karena belum pernah digunakan. 6). Kecenderungan menggunakan LKS sebagai instrumen penilaian walaupun konten isinya tidak sepenuhnya sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ada dalam RPPnya. Penilaian terhadap hasil belajar siswa tidak dilakukan menyeluruh terhadap aspek pengetahuan , ketrampilan dan sikap. Kebanyakan hanya pada aspek pengetahuan.

Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah harus dapat menggerakkan dan membina para pendidik sehingga mereka mau melaksanakan tugas-tugas kependidikan secara efektif dan efisien. (Sumarsono. 01(1):23-39). Setiap kepala sekolah harus mengenal kebutuhan para guru dan personal

pendidikan lainnya dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Setelah mengenal dengan baik, kepala sekolah menyediakan kebutuhan tersebut untuk menyesuaikan perilaku yang berorientasi pada tujuan.

Terkait dengan upaya meningkatkan kualitas pendidikan, kepala sekolah harus menempatkan guru pada jabatan profesional dengan membenahi pendidikannya, memberikan kesempatan guru untuk mengembangkan kemampuannya, memberikan penghargaan yang pantas terhadap prestasi guru, dan masih banyak lagi upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah.

Sehubungan dengan hal tersebut (Mulyasa, 2006:118) mengatakan setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya, dan dia sendiri harus berbuat baik. Sebagai kepala sekolah harus memiliki berbagai kemampuan diantaranya berkaitan dengan pembinaan disiplin dan memberi motivasi.

Kepala sekolah harus mampu menjaga keharmonisan hubungan antar sesama guru atau antara guru dengan kepala sekolah. Kepala sekolah harus menjaga kondisi kondusif di sekolah. Dalam organisasi sekolah, kepala sekolah sebagai manager atau pengawas dan guru sebagai pekerja.

Seharusnya mereka bersama-sama bertanggung jawab terhadap proses dan hasil produksi yang dikeluarkan.

Kepala sekolah harus mampu meningkatkan dan mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Kepala Sekolah tidak hanya dituntut sebagai *educator* dan *administrator*, melainkan juga harus berperan sebagai *manajer* dan *supervisor* yang mampu menerapkan manajemen yang bermutu. (Mulyono, 2009:145). Pengelolaan sekolah adalah pendayagunaan dan penggunaan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Sikap kerjasama dan saling menghormati akan memperkuat rasa kepedulian terhadap program dan tujuan yang ditentukan. Penerimaan peran individu dalam organisasi akan memperkuat dorongan psikologis dan sekaligus akan meningkatkan semangat dan motivasi kerja sehingga hasilnya lebih baik dan memuaskan.

Dalam kenyataan kepala sekolah belum banyak memahami tugas pokok dan fungsinya. Hal ini disebabkan oleh proses pengangkatan kepala sekolah yang tidak berdasar pada kompetensi. Beberapa permasalahan yang muncul pada kepala sekolah diantaranya: 1). Kekurangmampuan kepala sekolah dalam penggunaan peralatan komputer, 2). pengangkatan kepala sekolah berdasarkan senioritas bukan berdasarkan kemampuan, 3). kepala sekolah melimpahkan tugasnya kepada guru tanpa memberikan penjelasan, 4). kepala sekolah jarang melakukan supervisi kelas, 5) kepala sekolah kurang mampu memberdayakan guru yang memiliki potensi lebih dari guru-guru yang lainya, 6). kurang mampu menyusun program yang berkaitan dengan kebijakan pendidikan.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru SD di Kecamatan Tambakromo Kabupaten Pati?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SD di Kecamatan Tambakromo Kabupaten Pati?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SD di Kecamatan Tambakromo Kabupaten Pati ?

Ketiga batasan masalah tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga variabel penelitian, yaitu variabel motivasi kerja (X1), variabel kepemimpinan kepala sekolah (X2), dan kedisiplinan guru (Y).

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja pada kedisiplinan guru SD di Kecamatan Tambakromo Kabupaten Pati.
2. Menganalisis pengaruh data kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SD di Kecamatan Tambakromo Kabupaten Pati.

3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja secara bersama-sama dengan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SD di Kecamatan Tambakromo Kabupaten Pati.

1.4. Manfaat Penelitian

Ada 2 (dua) manfaat penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat teoritis.

Mengembangkan wawasan guru dan kepala sekolah tentang motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan.

2. Manfaat praktis.

- 1) Bagi Guru

- (1) Sebagai sarana pengembangan diri untuk menguasai perkembangan ilmu dan pengetahuan.

- (2) Menambah wawasan mengenai ilmu pengetahuan dan memberikan pengalaman langsung untuk melakukan penelitian mengenai motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan.

- 2) Bagi Sekolah

Memberikan masukan dan bahan evaluasi bagi kepala sekolah dan guru dalam meningkatkan motivasi kerja dan kedisiplinan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja dan hasil belajar siswa.

- 3) Bagi Instansi Terkait

- (1) Mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis terutama dalam bidang manajemen pendidikan.

- (2) Sebagai bahan bacaan guru yang ingin mengembangkan kinerjanya.

- (3) Untuk memberi motivasi kepada para guru di Kecamatan Tambakromo Kabupaten Pati.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang merupakan subjek penelitian adalah penulis sendiri sebagai peneliti. Sedangkan objek penelitian adalah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tambakromo, Kabupaten Pati yang terdiri dari 32 sekolah. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Juli sampai bulan Agustus 2020.

1.6. Devinisi Operasional Variabel

Penelitian ini bermaksud menemukan pengaruh pada 3 variabel, yakni 2 (dua) variabel bebas: motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X2), serta 1 (satu) variabel terikat: kedisiplinan guru (Y). Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.

Secara terperinci indikator-indikator motivasi kerja(X1) sebagai berikut:

1. Adanya kebutuhan dan pengakuan berprestasi,
2. Kesempatan untuk berafiliasi, dan kekuasaan
3. Kenyamanan kerja, perlakuan yang wajar dan partisipasi
4. Adanya gaji, upah dan tunjangan
5. Berminat terhadap tugas, berkarya dan bertanggung jawab, dan
6. Adanya inisiatif dan kreatifitas.

Kepemimpinan di sini yang dimaksud adalah kepemimpinan kepala sekolah adalah sikap, cara, penampilan, pimpinan tertinggi di sekolah dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para guru dalam melaksanakan pembelajaran sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara terperinci indikator-indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) sebagai berikut:

1. Kemampuan mempengaruhi pengikut/bawahan dan menarik dukungan dalam mencapai tujuan.
2. Mampu mengorganisasi, mengadministrasi, melakukan supervisi dan menjadi teladan.
3. Mencipta iklim kerja dengan manajemen terbuka, memberdayakan bawahan dan meningkatkan prestasi.
4. Adanya motivasi belajar, kreatifitas dan inovasi.
5. Adanya jiwa kewirausahaan, dan kesadaran untuk belajar sepanjang hayat.

Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menggambarkan kepatuhan guru pada suatu aturan atau system yang mengharuskan tunduk kepada keputusan, perintah dan ketentuan yang berlaku. demi berlangsungnya suatu

kehidupan yang tertib, teratur dan nyaman sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Secara terperinci indikator-indikator Kedisiplinan Guru (Y) sebagai berikut: Kesadaran dan kepatuhan serta hormat dan tunduk pada keputusan.

1. Ada tujuan yang jelas serta semangat, mau dan mampu melaksanakan tugas dengan tanggung jawab.
2. Adanya keteladanan, keadilan dan balas jasa.
3. Adanya pengawasan dari diri sendiri dan orang lain.
4. Adanya aturan yang pasti serta sanksi dan hukuman.
5. Adanya kebiasaan yang mendukung untuk penyesuaian diri dengan aturan.
6. Disiplin preventive, korektif dan progresif.

