

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi/kelembagaan, salah satu organisasi tersebut bergerak dalam bidang pendidikan. Di bidang pendidikan, baik negeri maupun swasta, mereka semua ingin mendapatkan sumber daya manusia yang bekerja dengan cara terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mencapai kualitas sumber daya manusia yang bermutu tinggi. Untuk itu, setiap organisasi/lembaga pendidikan hendaknya menerapkan manajemen yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia agar bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi/lembaga pendidikan.

Kunci peningkatan mutu pendidikan adalah optimalisasi sumber daya manusia khususnya guru. Guru adalah faktor yang sangat penting menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam bidang pendidikan. Untuk menjamin terpeliharanya ketertiban sekolah dan kelancaran penyelesaian tugas, diperlukan guru yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada tujuan sekolah, dan dengan sadar memenuhi tanggung jawab tujuan sekolah.

Guru dituntut untuk memberikan contoh yang baik bagi siswa, dan guru harus memberi contoh dalam mengajar dan merefleksikan perilaku siswa.

Oleh karena itu, siswa selalu berpedoman pada sikap atau perilaku di sekolah ketika bertindak, dan dapat disimpulkan bahwa disiplin dapat memotivasi siswa untuk belajar karena siswa biasanya mengikuti perilaku guru.

Disiplin kerja guru erat kaitannya dengan kepatuhan terhadap peraturan sekolah. Disiplin akan mendorong guru untuk bekerja sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku. Guru yang datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kelas sebelum pelajaran berakhir merupakan contoh yang dapat memotivasi siswa untuk belajar. Seperti dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS mewajibkan PNS untuk masuk kerja dan menaati jam kerja. Pasal tersebut menjelaskan tentang kewajiban “bekerja dan menaati peraturan jam kerja”, artinya setiap PNS berkewajiban untuk datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai dengan ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas. Jika tidak dapat hadir, haruslah memberi tahu pejabat yang berwenang. Keterlambatan kedatangan dan/atau pulang lebih awal akan diakumulasikan dan dikonversikan menjadi 7,5 (tujuh setengah) jam yang setara dengan 1 (satu) hari ketidakhadiran. Seperti yang dikemukakan oleh Heri Gunawan (2011:43) guru yang memiliki sikap disiplin, ia akan datang dan pulang tepat waktu. Ia akan mengajar dengan penuh rasa tanggung jawab. Sehingga diharapkan guru dapat menunjukkan sikap kedisiplinan yang tinggi dimana guru tersebut akan menaati segala peraturan dan kebijakan, memberikan pelayanan yang maksimal serta menunjukkan rasa tanggung jawab dari pekerjaannya.

Oleh karena itu, penerapan disiplin sangat penting, karena dengan disiplin, dapat melihat berapa banyak aturan yang dapat dipatuhi oleh guru. Terwujudnya tujuan sekolah tidak terlepas dari kedisiplinan guru. Namun keadaan yang sebenarnya di lapangan berbeda, masih ada beberapa guru yang kurang memahami tanggung jawab dan fungsi tersebut, sehingga sering terjadi ketimpangan dalam pelaksanaan tugasnya, dan tujuan pendidikan yang dilaksanakan tidak dapat tercapai dengan baik.

Banyak hal yang mempengaruhi kedisiplinan guru yaitu (1) kepemimpinan, (2) gaji, (3) promosi, (4) supervisi, (5) kelompok kerja, (6) iklim organisasi, (7) motivasi kerja (Luthans dalam Sittinur, 2014:3). Saydam (dalam Sittinur, 2014:3) menyatakan faktor yang mempengaruhi tegak atau tidaknya disiplin kerja dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut: (1) Ada atau tidaknya supervisi dari pimpinan, (2) Iklim kerja yang kondusif, (3) Motivasi kerja dari pegawai, (4) Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (5) Besar atau kecilnya insentif, (6) Keberanian dan kemampuan pimpinan dalam mengambil tindakan, (7) Ada atau tidaknya perhatian kepada para pegawai oleh atasan/pimpinannya. Sedangkan menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016:94-98) besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Faktor-faktor ini termasuk kedalam dimensi kepuasan kerja sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kedisiplinan

kerja. Komponen yang dapat meningkatkan disiplin guru berkaitan dengan, bagaimana pimpinannya dalam memimpin, suasana kerja yang dirasakan, motivasinya dan kepuasan dalam melakukan pekerjaan.

Menurunnya disiplin guru dikarenakan guru harus bekerja dari rumah. Awal mula guru bekerja dari rumah karena seluruh dunia termasuk negara Indonesia terjangkit virus covid-19, hal ini memaksa seluruh aspek termasuk aspek pendidikan mengalami perubahan. Perubahan yang dimaksud dulunya guru – guru mengajar langsung di kelas karena wabah ini mengharuskan guru untuk mengajar dari rumah. Karena bekerja dari rumah menyebabkan guru santai dalam memberikan pembelajaran. Walaupun bekerja dari rumah guru tetap mengajar seperti saat pembelajaran luring dimana guru hadir tepat waktu, memberikan materi tepat waktu, memberikan tugas sesuai dengan jam mengajar. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada siswa dimana siswa mengeluhkan guru tidak tepat waktu dalam memberikan tugas atau materi pembelajaran, serta dilihat dari persentase pemenuhan portofolio pembuatan PTK (Penelitian Tindakan Kelas) guna kenaikan pangkat dan golongan guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara pada tahun 2017-2021 masih terbilang rendah dari total 55 guru PNS hanya 19 guru (33,5%) yang melakukan PTK. Hal ini menunjukkan bahwa memang benar adanya pelanggaran disiplin, maka dari itu pendisiplinan perlu dilakukan.

Dalam menegakan kedisiplinan, kepala sekolah harus mampu menunjukkan figur yang tegas tapi tetap memberikan arahan dan bimbingan agar setiap guru mengetahui tugas dan tanggung jawabnya.

Jika kepala sekolah dapat memenuhi peran dan tanggung jawabnya serta memimpin sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan, maka mereka dianggap berhasil. Kepala sekolah harus mampu menunjukkan rasa persahabatan, keakraban dan perhatian terhadap individu dan kelompok guru. Perilaku positif ini sangat membantu dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah memegang peranan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman. Seperti yang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/ Madrasah, disebutkan bahwa kepala sekolah mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif. Keadaan ini merupakan faktor penting dalam menciptakan rasa nyaman dan aman bagi guru. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya sebagai pemimpin organisasi, tetapi juga sebagai pelayan dan pelindung bawahan.

Kepala sekolah tidak boleh hanya memerintah bawahannya dan tidak langsung ikut serta dalam pekerjaan yang diperintahkan kepadanya. Kepemimpinan Pelayan harus dapat melayani orang lain daripada meminta orang lain untuk melayani diri mereka sendiri. karakteristik kepemimpinan yang melayani adalah: (1) pelayanan yang tulus, (2) kerendahan hati, (3) persuasive, (4) pembangunan komunitas, dan (5) memberdayakan pihak lain (Wijania, 2017:178).

Selain Kepemimpinan Pelayan, tugas kepala sekolah yang lain yaitu mampu menciptakan suasana yang kondusif dan inovatif dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Erat hubungan antara mutu kepala sekolah dengan berbagai

aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, dan iklim kerja (Mulyasa dalam Mukhtar, 2015:3). Iklim kerja adalah tempat dan suasana yang terjalin antara kepala sekolah dengan guru-guru dalam berinteraksi (Silver dalam Made Pidarta, 1995). Iklim kerja menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah, antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya serta antar dinas di lingkungannya, hal ini merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru dan kepala sekolah untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Iklim kerja yang menyenangkan akan membuat para guru merasa senang dalam bekerja. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin baik pula iklim kerja yang dirasakan oleh guru.

Faktor lain dalam kedisiplinan guru adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan dari dalam individu untuk melakukan sesuatu. Seorang guru akan bekerja dengan giat apabila ia mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat timbul dari dalam individu maupun dari luar individu. Motivasi dari dalam disebut motif intrinsik yang meliputi keyakinan, harapan, minat dan lain-lain, sedangkan motif yang berasal dari luar misalnya ingin mendapatkan penghargaan, mencukupi kebutuhan, dan lain-lain.

Motivasi adalah dorongan mental, yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan produktif, terlepas dari apakah itu berorientasi pada pekerjaan untuk menghasilkan uang atau tidak (Reza & Dirgantara dalam Iqbal, 2020:80). Sejalan dengan pendapat di atas motivasi merupakan faktor pendorong,

sehingga melalui motivasi dapat tercipta semangat kerja dan kedisiplinan (Reza & Dirgantara, Sriwidodo & Haryanto dalam Iqbal, 2020:80).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang guru yaitu kepuasan kerja guru. kepuasan kerja dapat menentukan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja dapat menentukan sikap seseorang terhadap pekerjaan, orang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan, sedangkan orang yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan (Robbins dan Judge dalam Indrasari 2017:67).

Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan pernah mendapatkan kepuasan psikologis, dan pada akhirnya akan memiliki sikap atau perilaku negatif yang akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang puas akan bekerja dengan baik, antusias, dan proaktif (Sutrisno dalam Hardiansyah, 2018:168). Dapat bekerja lebih baik daripada karyawan yang tidak puas. Jika dikaitkan dengan guru maka kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja guru, karena guru mendapatkan kepuasan psikologis, yang meningkatkan sikap positif mereka.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan pelayan, iklim, motivasi dan kepuasan kerja. Namun seberapa besar sumbangan dari faktor faktor tersebut dalam mempengaruhi kedisiplinan kerja guru belum diketahui secara pasti. Maka dari pemaparan tersebut dalam penelitian ini mengambil judul Kontribusi Gaya Kepemimpinan Pelayan, Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja

Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas dan berbagai isu-isu di bidang Pendidikan, serta fenomena yang ada saat ini, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang perlu mendapat perhatian antara lain:

1. Kepala sekolah masih belum mampu membimbing guru dalam kepemimpinannya, jarang melibatkan guru dalam berbagai kegiatan, dan sebagian belum menjawab kebutuhan guru.
2. Guru kurang disiplin dalam menjalankan tugas.
3. Iklim kerja guru tidak kondusif.
4. Motivasi dalam melaksanakan tugas guru semakin menurun.
5. Kepuasan kerja diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.
6. Kerja sama antara teman belum terjalin baik .
7. Guru belum memahami tugas dan tanggung jawabnya.

1.3 Pembatasan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah tersebut di atas, memang berbagai faktor dapat menjadi determinan terhadap disiplin kerja guru. Namun untuk meneliti semua faktor ini pastilah tidak memungkinkan. Banyak faktor seperti waktu, tenaga, biaya dan kemampuan menjadi kendala untuk meneliti seluruh variabel yang diduga menyebabkan fenomena tersebut.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis fokus pada variabel-variabel yang menurut logika manajemen penulis tandai sebagai variabel kritis yang menyebabkan tinggi rendahnya disiplin kerja guru. Variabel yang dimaksud adalah: Kepemimpinan Pelayan (X_1), Iklim Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (X_4), dan Disiplin Kerja Guru (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut.

- 1.4.1 Berapakah besaran kontribusi kepemimpinan pelayan terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung?
- 1.4.2 Berapakah besaran kontribusi iklim kerja terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung?
- 1.4.3 Berapakah besaran kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung?
- 1.4.4 Berapakah besaran kontribusi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung?

1.4.5 Berapakah besaran kontribusi kepemimpinan pelayan, iklim kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah seperti yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1.5.1 Untuk mengetahui besaran kontribusi kepemimpinan pelayan terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.
- 1.5.2 Untuk mengetahui besaran kontribusi iklim kerja disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.
- 1.5.3 Untuk mengetahui besaran kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.
- 1.5.4 Untuk mengetahui besaran kontribusi kepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.
- 1.5.5 Untuk mengetahui besaran kontribusi kepemimpinan pelayan, iklim kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Kuta Utara Kabupaten Badung.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah terhadap pengembangan bidang ilmu pendidikannya khususnya Administrasi Pendidikan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pelayan, iklim kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja guru.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis yang berkaitan dengan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan kepada sekolah, kepala sekolah, guru sebagai berikut.

a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat menjadi input dalam meningkatkan kedisiplinan guru melalui berbagai tugas dari kepala sekolah dan juga bermanfaat dalam peningkatan motivasi serta kepuasan kerja.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini akan mampu mendorong kepala sekolah dalam mengelola manajemen sekolah yang kondusif dengan lingkungan kerja yang nyaman.

c. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi dan pengembangan lebih jauh, khususnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

