

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tujuan pendidikan adalah untuk mempersiapkan siswa menghadapi peran mereka di masa depan dengan mengubah sikap dan perilaku mereka saat ini melalui berbagai bentuk pengajaran. Ada bentuk pendidikan terorganisir dan tidak terorganisir di Indonesia. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, yang lebih dikenal dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, bertanggung jawab atas pendidikan terstruktur. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengatur pendidikan di Indonesia. Pendidikan formal, non-formal, dan informal merupakan tiga jalur utama yang dilalui siswa di Indonesia untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan.

Pendidikan modern yang sangat bergantung pada teknologi memerlukan peningkatan dalam segala aspeknya. Khususnya, terkait dengan personel dan infrastruktur yang berkontribusi terhadap kesempatan pendidikan yang lebih baik. Pendidikan sangat penting karena membekali siswa untuk bersaing di zaman modern, yang penting untuk meningkatkan sumber daya manusia dan mencapai keberhasilan di semua bidang pembangunan nasional. Artinya, kemajuan pendidikan perlu diprioritaskan.

dalam bidang pendidikan nasional demi kemajuan. Infrastruktur sekolah yang mendukung pendidikan berkualitas tinggi harus ditingkatkan secara berkala. Meningkatkan standar pengajaran di kelas adalah fungsi utama sumber daya manusia.

Untuk dapat berkembang di era globalisasi yang kompetitif ini, sistem pendidikan nasional memerlukan akses terhadap sumber daya manusia yang dapat dipercaya. Meningkatkan standar kualitas sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, karena hal ini bergantung pada lebih dari sekedar kecerdasan teknis seseorang; itu juga mencerminkan pandangan mereka terhadap kehidupan. Kualitas sistem pendidikan suatu negara berhubungan langsung dengan kualitas sumber daya manusianya, karena penduduk yang terdidik akan lebih mampu menghasilkan warga negara yang produktif dan mampu berkontribusi terhadap kemajuan negara.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki sekolah dan menjadi penggerak utama keberhasilan akademik siswa. Pendidik tidak boleh diperlakukan seperti mesin yang kinerjanya bisa diukur. Hal ini terlihat dari segala hal yang dilakukan guru dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, agar tujuan pembelajaran dapat berhasil tercapai, perlu adanya pemberian dorongan kepada guru agar dapat bekerja lebih baik lagi. Kebutuhan finansial para pendidik dipenuhi melalui gaji yang kompetitif, tunjangan komprehensif, dan pengakuan atas kinerja luar biasa di kelas. Lebih lanjut, kinerja seorang guru dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai guru dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya.

Pendidikan adalah proses yang melaluinya individu berusaha mencapai potensi intelektual, emosional, dan fisik secara maksimal sesuai dengan norma dan harapan masyarakat atau budayanya (Muhammad Anwar, 2023: 19).

Jelas dari argumen sebelumnya bahwa mendapatkan pendidikan yang baik sangatlah penting. Masa depan seseorang dan jalan hidupnya ditentukan

oleh tingkat pendidikannya. Terlepas dari apa yang diyakini sebagian orang, pendidikan masih menjadi prioritas utama masyarakat. Pendidikan membentuk dan menyempurnakan kemampuan dan keahlian seseorang. Tingkat pendidikan seseorang juga sering dianggap sebagai indikator kualitas.

“Guru adalah pendidik yang profesional dan tugas pokoknya adalah mengajar, membimbing, mendidik, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah,” bunyi pasal pertama bab satu undang-undang nomor tersebut. empat belas tahun 2005 berkaitan dengan dosen dan guru di Rhode Island.

Keberhasilan suatu pendidikan khususnya kinerja guru diukur dari terselenggaranya pendidikan dan pengajaran mulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi. Kinerja seorang pendidik merupakan ukuran kompetensinya di kelas dan cara mereka memimpin siswa melalui proses pembelajaran.

Pemahaman umum adalah bahwa pendidikan adalah upaya untuk membantu orang mencapai potensi fisik dan spiritual mereka secara maksimal dalam lingkungan masyarakat.

Kemajuan pendidikan merupakan tolak ukur suatu bangsa. Sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 yang mengatur tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha yang disengaja dan bertujuan untuk menumbuhkan lingkungan belajar yang kondusif sehingga peserta didik secara proaktif dapat menumbuhkan ketabahan beragama dan spiritual, disiplin diri, intelektualitas, kebajikan dan kemampuan yang diperlukan untuk dirinya sendiri, komunitasnya, bangsanya, dan negaranya. Agar peserta

didik dapat mencapai kemajuan akademik, sekolah sebagai lembaga pendidikan formal wajib menyampaikan ilmu pengetahuan secara bertanggung jawab dan disiplin.

Dalam operasional sehari-hari, kepala sekolah adalah orang yang bertugas mengoordinasikan inisiatif untuk meningkatkan prestasi siswa. Di tingkat sekolah yang diawasinya, kepala sekolah bertugas mengoordinasikan upaya kolaboratif untuk mencapai tujuan pendidikan. Karena banyak faktor lain termasuk instruktur, siswa, dan lingkungan sekitar yang berdampak pada pembelajaran siswa, jelas bahwa kepala sekolah tidak sepenuhnya bertanggung jawab atas sekolah.

Siapa pun yang diberi tanggung jawab memimpin sekolah dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukannya memenuhi syarat untuk disebut kepala sekolah. Dalam setiap aspek pekerjaannya, kepala sekolah bertanggung jawab atas kepemimpinannya dan harus menjalankan tanggung jawabnya dengan kreativitas dan strategi. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan perkembangan lembaga. Dengan bantuan pihak sekolah lain dan pemangku kepentingan, kepala sekolah harus mampu merencanakan dan melaksanakan berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang akan membantu pertumbuhan sekolah.

Berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan atau sekolah pada akhirnya ditentukan oleh kepala sekolahnya. Kepala sekolah dan kepala sekolah adalah dua kata yang berbeda. Seorang kepala sekolah adalah pemimpin suatu kelompok atau lembaga; seorang ketua atau CEO. Namun sekolah merupakan suatu bangunan yang berfungsi sebagai tempat mengajar dan menerima ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, kepala sekolah adalah sejenis guru fungsional yang

tugasnya mengawasi sekolah secara keseluruhan, suatu lingkungan di mana pengajaran diberikan oleh guru dan siswa dibentuk oleh interaksi mereka satu sama lain.

Manajemen dan kepemimpinan sekolah atau lembaga pendidikan lainnya merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Di antara banyak tanggung jawab kepala sekolah adalah pengawasan operasional sehari-hari, perumusan kebijakan sekolah, dorongan dosen dan siswa, dan koordinasi upaya dengan kelompok luar untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

Pencapaian tujuan yang efektif dan efisien di sekolah merupakan hasil tugas manajerial kepala sekolah yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian motivasi, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, dan penemuan. Guru yang baik harus mampu mempengaruhi cara siswanya belajar di bawah bimbingan kepala sekolah yang efektif. Baik siswa maupun guru akan mendapatkan manfaat besar dari kesempatan pendidikan berkualitas tinggi.

Salah satu ciri seorang pemimpin adalah kesediaannya untuk mengambil tanggung jawab hukum dan moral penuh atas tindakan orang-orang yang berada di bawah pengawasannya, bahkan ketika tindakan tersebut berada dalam lingkup kekuasaannya. Dalam peran manajerialnya, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengoordinasikan sumber daya sekolah sesuai dengan prinsip “kerja tim”, yang memerlukan kasih sayang, pengertian, kerja sama, kedewasaan, rasa hormat, kebaikan, pengorganisasian, dan kemauan untuk mematuhi satu sama lain.

Kepemimpinan adalah tentang membimbing orang lain, bukan mendikte tindakan mereka, dan hal ini melekat pada keberadaan manusia. Kemampuan

membimbing suatu kelompok atau individu menuju tujuan yang telah ditentukan merupakan ciri kepemimpinan yang efektif. Tanpa mengesalkan pengaruh dan arahan Tuhan Yang Maha Bijaksana, para pemimpin menegaskan agar pengikutnya memahami hakikat potensi yang dimilikinya (Suparman 2019:1).

Kepemimpinan memerlukan bimbingan dan inspirasi pengikut untuk menyelesaikan tugas yang telah ditentukan. Ada dua cara untuk melihat kepemimpinan: sebagai suatu tindakan dan sebagai kualitas. Menurut Dian Rostikawati (2022:1), kepemimpinan lebih pada membimbing orang lain daripada melakukan pengendalian.

Jelas dari definisi sebelumnya bahwa kepemimpinan adalah kapasitas untuk melakukan kontrol atas emosi, ide, dan kemampuan diri sendiri untuk memandu tindakan orang lain menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas seorang pemimpin bergantung pada beberapa hal, baik internal maupun eksternal.

Kepala sekolah adalah kepala organisasi yang bertanggung jawab menyelenggarakan dan menerima pendidikan. Ditunjuk pada peran struktural di sekolah, kepala sekolah adalah orang yang mempunyai jabatan fungsional yang mempunyai wewenang untuk mengarahkan sumber daya sekolah yang ada ke arah pencapaian tujuan bersama. Dalam upaya peningkatan taraf pendidikan, posisi kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling krusial. Selain itu, ia bertugas melaksanakan program pendidikan, mengelola sekolah, memanfaatkan dan berinvestasi pada staf pendidikan, dan menjaga pabrik fisik sekolah dan infrastruktur lainnya dalam kondisi baik.

Menurut definisi sebelumnya, kepala sekolah adalah seseorang yang

mengawasi dan membimbing jalannya sekolah sehari-hari, yang berfungsi sebagai wadah bagi siswa untuk mencapai keberhasilan pribadi dan masyarakat. Seorang pemimpin yang efektif ditentukan oleh tingkat kecerdasannya, serta kecerdasan emosional, spiritualitas, dan keterampilan sosialnya. Perubahan dalam administrasi sekolah merupakan akibat langsung dari kekuatan keahlian, pandangan ke depan, kepemimpinan, dan komunikasi.

Merupakan tanggung jawab kepala sekolah untuk memastikan bahwa berbagai sumber daya pendidikan sekolah terkoordinasi dengan baik dan dimanfaatkan sesuai dengan kebutuhan siswa. Visi, misi, tujuan, dan sasaran program sekolah dapat diwujudkan melalui kepemimpinan kepala sekolah, yang akan dilaksanakan secara bertahap sesuai rencana.

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang kuat sehingga mereka dapat secara proaktif meningkatkan standar pendidikan di lembaganya. Kepemimpinan kepala sekolah sangatlah penting, namun disiplin kerja pemimpin tersebut sama pentingnya, bahkan lebih penting, dalam memotivasi guru dan staf sekolah lainnya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kemampuan untuk menginspirasi bawahan dan guru untuk berbuat lebih baik merupakan keterampilan penting bagi administrator sekolah. Jika ingin menjadi pemimpin sekolah yang sukses, harus mampu memotivasi guru untuk bekerja lebih baik di kelas.

Dengan pendekatan kepemimpinan yang benar, kepala sekolah dapat memenuhi tanggung jawab tambahannya yaitu mengawasi dan membimbing para pendidik yang bertanggung jawab. Gaya kepemimpinan kepala sekolah

mempunyai dampak yang signifikan terhadap arah dan tujuan sekolah yang direncanakan, termasuk bagaimana memaksimalkan efektivitas guru di kelas.

Kemampuan mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah tergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Di luar pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengkoordinasikan upaya pedagogi sekolah, peran disiplin kepala sekolah dalam memberi energi pada pengajar dan staf juga sama pentingnya.

Kemampuan berkomunikasi secara efektif dan sopan merupakan suatu keharusan bagi setiap kepala sekolah. Hal ini terutama berlaku di lembaga pendidikan (sekolah), dimana kemampuan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama bergantung pada kemampuan semua pihak yang terlibat (kepala sekolah, guru, staf, dan siswa) untuk mendengar dan memahami satu sama lain. Ketika terjadi gangguan dalam komunikasi, maka akan tercipta suasana perselisihan yang menyulitkan tercapainya tujuan pendidikan. Pentingnya komunikasi efektif di kelas sudah jelas.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah harus menginspirasi fakultas. Kepala sekolah menginspirasi gurunya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dengan memberikan umpan balik dan saran yang positif. Kepala sekolah dapat memotivasi guru dalam berbagai situasi, termasuk pengajaran di kelas, administrasi sekolah, kegiatan ekstrakurikuler, waktu pribadi, dan bahkan ketika guru sedang bersantai. Antusiasme kepala sekolah terhadap gurunya akan tumbuh seiring dengan setiap tindakan yang dilakukannya terhadap mereka.

Untuk kinerja yang optimal di kelas, kepala sekolah dapat mendorong guru untuk terlibat dalam pengembangan profesional sesuai dengan kode etik mereka

sendiri melalui kegiatan pembelajaran di seluruh sekolah. Namun sebagian besar kepala sekolah belum memberikan motivasi maksimal yang layak diterima guru, menurut sistem pendidikan saat ini, khususnya di sekolah. Tentu saja hal ini akan berdampak pada fakultas di sekolah tersebut. Semuanya dimulai dengan perubahan tingkat energi seseorang. Beberapa sistem neurofisiologis manusia bertanggung jawab atas perubahan ini. Ketika orang termotivasi secara intrinsik, situasi seperti keinginan untuk melakukan suatu tindakan secara maksimal akan muncul. Kemampuan seseorang untuk mencapai tujuannya berkorelasi langsung dengan sejauh mana mereka termotivasi untuk melakukannya.

Guru adalah tenaga profesional yang tugasnya menjalankan sistem pendidikan suatu negara dan mencapai tujuan pendidikannya. Ketika manajemen diterapkan di tingkat sekolah, dengan kepala sekolah dan dukungan masyarakat secara keseluruhan berperan sebagai pelaku dan pelaksana utama, maka hasilnya adalah peningkatan pendidikan, khususnya pada tingkat makro.

Dengan kondisi kerja yang tepat, pendidik dapat melakukan tugasnya dengan baik dan mendapatkan hasil terbaik bagi siswanya. Guru yang termotivasi akan lebih mungkin menyelesaikan pekerjaannya jika mereka bekerja di ruangan yang aman, bersih, nyaman, dan menyenangkan. Produktivitas yang tinggi merupakan hasil dari guru yang bekerja di lingkungan yang menyenangkan. Diduga 1) lingkungan kerja yang tidak nyaman karena faktor pencahayaan yang tidak memadai sehingga ruangan terasa lembap dan 2) peralatan kegiatan belajar mengajar yang tidak memadai menjadi penyebab menurunnya kinerja guru.

Aspek non-fisik di tempat kerja sama besarnya dengan aspek fisik yang berkontribusi terhadap kinerja di bawah standar. Beberapa faktor dapat

menyebabkan hal ini, antara lain 1) kurangnya keharmonisan antara guru, pengelola, dan teman sebaya; 2) kesan kurang terjaminnya keamanan kerja; dan 3) jenjang karir yang belum berhubungan langsung dengan masa hidup guru di institusi yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, dari segala sudut (fisik maupun lainnya), memberikan efek domino yang menurunkan semangat kerja, yang pada akhirnya menurunkan motivasi belajar mengajar, dan pada akhirnya berdampak pada kinerja guru yang semakin menurun. Tindakan seseorang sangat dipengaruhi oleh lingkungannya. Sebagai contoh bagaimana lingkungan yang positif dapat mempengaruhi orang secara positif.

Pentingnya memotivasi seseorang dalam bekerja agar kebutuhannya dapat terpenuhi, karena permasalahan di tempat kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Disiplin kerja dan prestasi kerja dapat berbeda-beda antara satu guru dengan guru lainnya karena perbedaan tingkat kebutuhan setiap individu, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik kinerja guru di kelas. Ketika guru merasa nyaman dengan lingkungannya, mereka akan lebih mampu melaksanakan tugasnya. Setiap hari, pendidik melakukan pekerjaannya di berbagai lingkungan. Dalam lingkungan yang aman dan mendukung, pendidik mampu melakukan pekerjaan terbaiknya. Kesehatan mental guru mungkin dipengaruhi oleh tempat kerja mereka. Ketika seorang pendidik mempunyai kesan positif terhadap tempat kerjanya, dia akan lebih cenderung mengerahkan seluruh upayanya saat bekerja. Hasilnya, efisiensi dan efektivitas guru di kelas akan meroket.

Segala sesuatu di dalam dan di sekitar tempat kerja yang berpotensi

mempengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaannya dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja (Surajiyo 2020:51).

Kondisi tempat kerja mempunyai dampak langsung terhadap pekerja; yang baik dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan yang buruk dapat menimbulkan efek sebaliknya. Tenaga kerja yang bermotivasi baik dan disiplin sangat penting bagi keberhasilan organisasi mana pun, dan hal ini bergantung pada kualitas lingkungan kerja. Tempat kerja jika kita memperhatikan aspek fisik dan non fisik lingkungan kerja kita, maka kita bisa menciptakan hal-hal yang hebat.

Lingkungan kerja suatu lembaga pendidikan sangat menentukan keberhasilan misi lembaga tersebut. Ruang kerja seseorang merupakan lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, wajar jika sumber daya manusia suatu organisasi dilengkapi dengan kondisi kerja yang kondusif agar dapat bekerja secara memadai.

Menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, menyenangkan, aman, dan tenteram melalui penegakan peraturan kerja serta penanaman etika dan moral kerja. Dengan harapan dapat memudahkan tercapainya efisiensi dan produktivitas kerja yang maksimal.

Salah satu komponen yang memberikan kontribusi signifikan terhadap terpeliharanya disiplin kerja adalah pengendalian diri. Kepatuhan terhadap peraturan sangat terkait dengan efektivitas pendidik. Personil dengan etos kerja yang kuat cenderung paling produktif dan sukses.

Hasil kerja yang baik sangat bergantung pada disiplin kerja guru. Tanpa adanya disiplin, upaya apa pun yang dilakukan oleh seorang guru tidak akan membuahkan hasil yang diinginkan. Pada dasarnya perlunya disiplin kerja dalam

suatu pekerjaan adalah agar guru mau dan mau menaati segala peraturan dan ketentuan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Merupakan tanggung jawab lembaga pendidikan untuk membina pengembangan disiplin kerja yang relevan. Memberikan motivasi positif kepada guru merupakan salah satu cara untuk meningkatkan disiplin kerja. Hal ini diyakini akan membantu setiap individu mengembangkan disiplin kerja masing-masing sebagai guru.

Sekolah sering kali kesulitan memenuhi harapan ketika kepala sekolah gagal menegakkan disiplin kerja. Agar kepala sekolah, guru, dan staf dapat menjalankan tugasnya dengan baik, peraturan sekolah harus jelas. Dalam hal ini, hasil yang dicapai berbanding lurus dengan sejauh mana kepala sekolah menjaga disiplin lingkungan kerja. Disiplin kerja yang efektif di pihak kepala sekolah sangat penting agar sekolah dapat mencapai potensi maksimalnya. Pemerintah berupaya menegakkan disiplin pekerja sesuai dengan jaminan hukum, khususnya SK No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dengan memperhatikan perilaku baik pimpinan maupun pegawai.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diangkat, permasalahan-permasalahan berikut ini dapat diidentifikasi:

1. Lingkungan kerja belum kondusif untuk mendukung kelancaran belajar dan mengajar.
2. Alat bantu mengajar dan penunjang kerja masih terbatas. Itu menunjukkan alat pendukung pembelajaran yang masih digunakan dengan papan tulis dan belum mengadopsi metode visual Materi pendidikan di LCD.
3. Aktivitas guru dalam proses pembelajaran yang tidak dilakukan optimal.
4. Kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi efektivitas guru

sangatlah perlu ditingkatka

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan dan rumusan masalah yang telah ditetapkan maka penulis hanya membatasi masalah ruang lingkup yang diteliti pada kinerja guru di SMK NEGERI KECAMATAN SEKAYU.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas diperoleh permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMK NEGERI KECAMATAN SEKAYU ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru di SMK NEGERI KECAMATAN SEKAYU ?
3. Apakah ada pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru di SMK NEGERI KECAMATAN SEKAYU ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMK NEGERI KECAMATAN SEKAYU ?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru di SMK NEGERI KECAMATAN SEKAYU ?
3. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru di SMK NEGERI KECAMATAN SEKAYU ?

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut adalah beberapa keuntungan yang diharapkan diperoleh dari temuan penelitian:

1. Manfaat Teoritis

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan disiplin kerja guru di Smk Negeri Kabupaten Sekayu. Temuan ini harus memberikan informasi dan referensi yang berguna dalam bidang ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Tujuannya untuk mempengaruhi mutu pendidikan di Smk Negeri Kabupaten Sekayu dengan memberikan informasi, wawasan, dan masukan yang dapat digunakan guru untuk meningkatkan kinerjanya.

b. Bagi Peneliti

Salah satu syarat Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang adalah selesainya penelitian ini.