

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan elemen penting yang memiliki posisi sentral di dalam kegiatan inti sekolah. Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi karena guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang kompeten dan berkualitas serta sumber daya manusia yang professional. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kedisiplinan kerja. Eros (2014: 3) mengemukakan bahwa kinerja yang menurun dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, paling sedikinya ada dua faktor yaitu faktor motivasi dan kedisiplinan kerja guru. Mulyasa (2011:139) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Disiplin yang ada pada seorang guru merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan disiplin yang baik berarti sumber daya manusia sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien (Sutrisno, 2019:59).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi yang terpenting karena semakin baik disiplin guru, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi sekolah untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam lingkungan sekolah. Tanpa dukungan disiplin guru yang baik, sulit organisasi untuk

mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Disisi lain disiplin kerja guru juga berfungsi untuk memperteguh guru dan memberikan kemudahan dalam memperoleh hasil kerja yang memuaskan, memberikan kesiapan bagi guru dalam melaksanakan proses kerja dan akan menunjang hal-hal yang positif dalam melakukan berbagai fungsi kegiatan dan proses kerja guru. Dengan demikian, disiplin kerja guru merupakan pengendalian perilaku dan aktivitas guru berdasarkan peraturan dan kebijakan yang berlaku serta aturan lain yang telah ditetapkan bersama di sekolah. Disiplin yang mantap akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama, sehingga disiplin tidak hidup dan tidak dapat bertahan lama. Disiplin yang tumbuh dari atas dasar kesadaran diri, itulah yang diharapkan, selalu tertanam pada setiap diri manusia (Uno et al, 2014: 359).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja guru. adalah kepala sekolah. Rifa'i (2018:43) mengemukakan bahwa salah satu tanggung jawab seorang pemimpin adalah pembinaan disiplin guru. Disiplin sangat penting artinya bagi guru, karena itu disiplin perlu ditanamkan secara terus menerus. Dengan penanaman yang terus menerus, maka disiplin menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Karena kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi disiplin kerja guru. Diperkuat oleh pendapat Sagala (2010:88) yang mengatakan bahwa, supervisi sebagai usaha untuk memperbaiki situasi belajar mengajar, yaitu supervisi sebagai bantuan bagi guru dalam meningkatkan kualitas mengajar untuk

membantu peserta didik agar lebih baik dalam belajar.

Uraian tersebut di atas, dapat terlihat bahwa supervisi kepala sekolah dapat mengontrol melalui sistem pemantauan dan pembinaan yang diterapkan melalui kegiatan supervisi menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif (Wahyudi et al, 2012:3). Melalui pelaksanaan fungsi supervisi, kepala sekolah dapat memberikan layanan secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan disiplin kerja guru. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Samsuadi, (2015) yang menyatakan bahwa supervisi akademik pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Setiyono (2015:67) mengemukakan bahwa supervisi yang dilakukan oleh atasan dapat meningkatkan disiplin kerja guru kearah yang lebih baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kedisiplinan adalah motivasi. Motivasi menentukan perilaku seseorang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu. Menurut Sutrisno et al (2016:48), motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan pendapat dari Sunyoto (2016:90), motivasi kerja adalah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya, motivasi kerja tumbuh dan berkembang di dalam diri

individu yang bersangkutan sebagai pekerja, dan dapat pula datang dari luar diri individu tersebut. Sebagaimana apa yang dikemukakan oleh Usman (Setiawan, 2018 :114) bahwa motivasi kerja yang timbul dalam diri individu yang bersangkutan merupakan potensi yang sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja seseorang. Hal ini dimungkinkan karena motivasi kerja yang timbul dari dalam diri memiliki hubungan yang erat dengan minat individu. Dengan demikian, motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja seseorang. Jika memiliki minat terhadap suatu pekerjaan, seseorang akan menyelesaikan pekerjaan sesuai tuntutan lembaganya.

Motivasi guru berpengaruh pada tingkah laku saat mengajar di kelas. Tingkah laku merupakan sesuatu yang sangat penting dalam penciptaan suasana belajar mengajar yang kondusif. Dalam hal ini guru berperan sangat penting dalam membentuk tingkah laku peserta didiknya, karena guru sebagai pendidik memikul tanggung jawab untuk membimbing dan menjadi teladan bagi peserta didiknya. Sardiman (2011:85) mengemukakan bahwa motivasi yang optimal juga harus memperhatikan fungsi untuk 1) mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi; 2) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak tercapai. Motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya; serta 3) menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut, sehingga dengan motivasi yang tinggi, guru dipastikan memiliki prestasi kerja/kinerja yang baik.

Penelitian ini dilaksanakan di SLTA se Kecamatan Tanjung Lubuk. Berdasarkan hasil observasi peneliti di beberapaa SLTA di Kecamatan Tanjung

Lubuk, diketahui bahwa ditemukan beberapa indikator yang menunjukkan kurangnya kedisiplinan kerja guru di sekolah sejauh ini, di mana banyak guru yang belum maksimal dalam menjalankan tugas yang diamanahkan kepadanya dengan baik, belum adanya kesadaran untuk memanfaatkan waktu seefisien mungkin, beberapa pegawai pun masih sering datang terlambat sehingga berakibat pada hasil kerja yang belum memuaskan dan belum bisa menghasilkan sesuatu yang membanggakan untuk sekolah. Hal ini tentu dapat menghambat proses pelaksanaan pendidikan di sekolah tersebut.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti, ditemukan juga beberapa indikator yang menunjukkan bahwa guru kurang termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Pengamatan di lapangan sering dijumpai bahwa guru yang mengajar terlihat kurang memiliki motivasi yang tinggi. Ironisnya tidak jarang guru seperti ini dibiarkan oleh kepala sekolah dan rekan guru lainnya. Sepintas bisa dianggap cara mengajar guru adalah wajar-wajar saja, seolah-olah tidak ada yang perlu dirisaukan. Tetapi apabila terhadap guru yang sebelumnya tidak pernah berperilaku demikian, maka dapat dipastikan guru tersebut sedang mengalami sesuatu. Sehingga perlu sekali dibangkitkan kembali motivasi tenaga kerja dalam dirinya. Misalnya dengan memberi pengalaman baru. Hal tersebut akan menjadi mesin penggerak motivasi, sehingga menimbulkan perubahan perilaku bagi yang bersangkutan. Jadi sebagai kepala sekolah seharusnya mampu memotivasi dan menggerakkan staf sekolah atau guru untuk berkreasi.

Selain itu, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah yang belum berjalan dengan maksimal, sehingga fungsi supervisi untuk mengontrol kerja guru tidak terlaksana, selain itu guru juga belum memiliki motivasi kerja yang

tinggi. Guru yang puas dengan pemberian supervisi kepala sekolah dan memiliki motivasi kerja tinggi, maka ia akan bekerja dengan senang hati atau tidak terpaksa. Supervisi oleh kepala sekolah SLTA se Kecamatan Tanjung Lubuk belum terlaksana dengan maksimal.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui observasi diketahui bahwa kepala sekolah kurang tegas dalam mengambil sebuah keputusan, kurang efektifnya pengawasan, masih adanya guru yang tidak masuk tanpa keterangan, masih banyak guru yang ijin disaat jam mengajar berlangsung, dan kurangnya sanksi hukuman sehingga supervisi belum berdampak terhadap peningkatan kedisiplinan. Selain itu, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah yang belum objektif mempengaruhi disiplin kerja guru sehingga guru tidak memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar. Karena pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang tepat sasaran akan memberikan dorongan yang tinggi kepada guru agar dapat bekerja dengan senang hati atau tidak terpaksa, yang akhirnya membuat kinerja guru tersebut meningkat. Sebagai dampak dari meningkatnya kinerja guru diharapkan dapat meningkatkan prestasi belajar siswa, dan itu berarti meningkatkan pula kualitas lulusan sekolah tersebut.

Berangkat dari permasalahan tersebut, untuk mencapai dan memperbaiki keadaan dan disiplin kerja guru, maka harus ada motivasi yang tinggi dari diri seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta peran supervisi kepala sekolah yang maksimal dalam upaya memperbaiki dan membimbing guru agar disiplin menjalankan tugas yang telah diamanahkan kepadanya. Oleh karena itu, keberhasilan dalam meningkatkan disiplin kerja guru yang tergantung dari pengelolaannya dan ketegasan serta aktivitas supervisi

yang dilakukan kepala sekolah.

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan di atas, peneliti perlu melakukan penelitian secara kuantitatif terhadap hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti. Dengan demikian, berdasarkan apa yang telah diuraikan, maka peneliti akan meneliti dengan judul pengaruh supervisi Kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru SLTA se Kecamatan Tanjung Lubuk.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti dapat dikemukakan bahwa Guru SLTA se Kecamatan Tanjung Lubuk masih terdapat beberapa guru yang belum memiliki kedisiplinan yang tinggi.
2. SLTA se Kecamatan Tanjung Lubuk masih ada beberapa guru dalam mengajar belum disiplin khususnya dalam proses belajar mengajar yang menjadi indikasi bahwa guru tersebut tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi.
3. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah yang belum berjalan dengan maksimal, sehingga fungsi supervisi untuk mengontrol kerja guru tidak terlaksana dengan maksimal.
4. Disiplin kerja guru dapat menjadi salah satu indikator motivasi kerja Guru SLTA di Kecamatan Tanjung Lubuk. Semakin tinggi disiplin guru maka semakin tinggi motivasi kerja guru.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian agar tidak meluas, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pokok bahasan yang meliputi:

1. Supervisi kepala sekolah yang mencakup perencanaan program supervisi, penentuan instrument supervisi, pelaksanaan supervisi, umpan balik hasil supervisi, dan tindak Lanjut hasil supervisi
2. Motivasi kerja guru dalam penelitian ini dorongan dari diri guru yang ditandai dengan sifat agresif, kreatif, peningkatan mutu pekerjaan dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, dan memiliki inisiatif kerja yang tinggi
3. Disiplin kerja meliputi ketaatan guru dalam menjalankan aturan sekolah yang tercermin dalam sikap antara lain adalah 1) hadir dan pulang tepat waktu 2) menandatangani daftar hadir; 3) membuat program dan persiapan sebelum mengajar; 4) melaksanakan tugas dan tanggung jawab; 5) melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan KBM; 6) menyelesaikan administrasi kelas dan sekolah secara baik dan teratur; 7) memelihara dan menciptakan Motivasi Kerja Guru dan belajar yang menyenangkan.

### **1.4 Perumusan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SLTA se Kecamatan Tanjung Lubuk?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru



SLTA se Kecamatan Tanjung Lubuk?

3. Apakah terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru di SLTA se Kecamatan Tanjung Lubuk?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SLTA se Kecamatan Tanjung Lubuk.
2. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru SLTA se Kecamatan Tanjung Lubuk.
3. Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SLTA se Kecamatan Tanjung Lubuk.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya disiplin ilmu Manajemen Pendidikan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini bisa dijadikan landasan bagi guru untuk

memperbaiki dan meningkatkan disiplin kerja.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan kepada sekolah yang bersangkutan berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja .

c. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai informasi dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru

d. Bagi Dinas Pendidikan

Hasil penelitian ini dijadikan sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan pendidikan.