

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No. 14 tahun 2005, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Selanjutnya, Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari

anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Sekolah merupakan tempat berlangsungnya proses belajar mengajar antara guru dengan murid. Guru bertindak sebagai pihak yang mentransfer ilmu kepada siswa-siswi, sementara siswa-siswa bertindak sebagai pihak yang menerima ilmu dari gurunya. Untuk terciptanya proses belajar mengajar dengan baik di lingkungan sekolah, sangat ditentukan kepemimpinan kepala sekolahnya. Dengan kata lain, terciptanya proses belajar mengajar dengan

baik berada di tangan kepala sekolah. Oleh karenanya, kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin para guru yang berada di bawah naungan sekolah menjadi kunci utama untuk memperoleh hasil pendidikan yang bermutu

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 ayat 1 PP 28 tahun 1990. Peraturan pegawai merupakan salah satu kegiatan pembinaan pegawai sebagai alat untuk menegakkan disiplin, yang dimuat dalam penjelasan umum peraturan pemerintah RI No.30 Tahun 1980 alinea kedua tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, sebagai seorang pegawai Negeri Sipil harus dapat mematuhi peraturan-peraturan tersebut. Namun secara umum disiplin kerja aparatur negara masih tergolong rendah terbukti frekuensi kelas kosong relative tinggi (membuktikan guru malas mengajar), datang atau pulang kantor tidak tepat waktu. Kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin sekaligus mengorganisir dan mengelola pelaksanaan program belajar mengajar yang diselenggarakan disekolah yang dipimpinnya.

Kepemimpinan kepala sekolah antara lain mengadakan pertemuan dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, sebagai individu maupun kelompok. Kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam perkembangan sekolah, mengatur guru, pegawai, dan tata usaha. Kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut menjabarkan tujuan pendidikan, menyusun rencana kerja, pengorganisasian dan pendayagunaan personal, pelimpahan wewenang (pembagian tugas), komunikasi, controlling/ supervisi serta evaluasi.

Dalam kaitan ini, pemimpin mampu membantu pegawai/guru mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. Sehingga kepala sekolah harus disiplin, baik disiplin kelas dan pekarangan sekolah serta hadir setiap hari. 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.

Sedangkan menurut (Rivai, 2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Jika dilihat secara nyata, faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para guru. Seorang guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran

yang tinggi tanpa ada rasa paksaan, dan pada akhirnya guru yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan para guru yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan sehat dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan yang juga dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. (Handoko, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi, dimana hal ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

Suasana kerja yang nyaman dan hubungan yang baik antar karyawan akan membuat karyawan termotivasi dan semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika Lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

Lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan energi yang positif untuk karyawan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat berdampak karyawan kehilangan semangat untuk melakukan pekerjaan, yang berdampak juga pada penurunan kinerja karyawan dan ketidakpuasan karyawan akan pekerjaannya.

(Sedarmayanti 2015) berpendapat bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Iklim organisasi juga merupakan aset perusahaan, khususnya asset bagi karyawan dalam menciptakan efektivitas dalam bekerja dan berbagi pengetahuan.

Menurut (Sedarmayanti 2015) Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai dan lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia, sedangkan lingkungan nonfisik berkaitan dengan hubungan kerja karyawan dengan atasan, rekan kerja, maupun dengan bawahannya.

Penelitian (Purwanti, 2017) menyatakan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMA Muhammadiyah 1 Gresik. Kemudian penelitian (Iskandar, 2018) bahwa secara bersama-sama dan parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Lingkungan Sekolah, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.

Kemudian penelitian (Fatkurinah, 2020) menyatakan Variabel Kompetensi Managerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMKN Sub Rayon 2 Kabupaten Pasuruan.

Berdasarkan observasi awal peneliti di beberapa SD tempat penelitian ini dilakukan, peneliti menemukan permasalahan seperti masih rendahnya kinerja guru yang terlihat dari penggunaan metode pembelajaran yang konvensional dan tidak inovatif, kurangnya pemahaman guru terhadap

materi ajar yang disampaikan, serta kedisiplinan yang tercermin dari ketidaktepatan waktu mengajar. Beberapa masalah tersebut memungkinkan tidak maksimalnya pelayanan yang diberikan. Masalah ini diduga disebabkan oleh suasana kerja yang kurang kondusif dan kurangnya motivasi kerja para guru untuk melaksanakan tugas tersebut sehingga para guru dan staff merasa tidak puas. Kurangnya kualitas dari seorang pimpinan organisasi dapat menjadi salah satu faktor munculnya suasana kerja yang tidak kondusif karena ia tidak mampu mengelola organisasi secara baik.

Fenomena dalam kepemimpinan masaih terdapat Kepala sekolah yg selalu ingin bawahannya mengikuti kehendaknya, semua keputusan ada ditangan kepala sekolah. Ada juga Kepala sekolah yang memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk bebas melakukan apa saja asal tugas dan kewajibannya selesai, sehingga kadang membuat bawahannya kebablasan. Kemudian kepala sekolah yang biasa biasa saja dalam memimpin sehingga bawahannya santai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, cenderung ogah ogahan. Selain itu ada yang kepala sekolah yang menganggap bawahannya sebagai team sehingga lingkungan kerja yang menyenangkan dapat dirasakan, bawaaan merasa sangat dihargai dimana mereka dapat mengungkapkan apa yang di rasakan tanpa beban kepada kepala sekolah. Kepala sekolah yang kurang atau bahkan tidak paham dengan tugas, tanggung jawabnya, serta kewajibannya sebagai seorang pemimpin, seorang figur yang menjadi panutan serta contoh bagi paraguru, siswa, dan steckholder yang ada pada sekolah itu

Berdasarkan hasil obeservasi fenomena tentang lingkungan kerja yang terjadi adalah Ruangn kantor yang kurang mendapatkan sirkulasi udara,

sehingga cepat merasa gerah. Sehingga membuat tidak betah berada di dalamnya. Ada blok atau partisi antar guru yang membuat suasana tidak nyaman antar satu sama lain terkadang menimbulkan kecurigaan satu sama lain. Tuntutan kerja dari kepala sekolah yang tidak ada habisnya. Kepala sekolah yang hanya pandai memerintah tanpa memberi contoh. Kepala sekolah yang punya kebiasaan ngomel, ada masalah kecil dianggap besar. Tidak bisa menyelesaikan masalah yang ada di sekolah. Masih ada guru yang menggunakan sandal ketika mengajar dikelas

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, kenyataan menunjukkan bahwa guru di Kecamatan Simpang Katis belum sepenuhnya memiliki kedisiplinan sesuai dengan ketentuan. Berdasarkan pengamatan dan data kehadiran dan ketidakhadiran guru SD di Kecamatan Simpangkatis yang penulis peroleh dari catatan sekolah menunjukkan masih ada guru yang memiliki disiplin kerja rendah. Hal ini dikarenakan masih ada guru datang ke sekolah tidak tepat waktu. Kecenderungan guru hadir di sekolah waktunya ketika akan mulai jam mengajar saja. Kemudian masih banyak guru yang membuat dan menyerahkan RPP tidak tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditentukan

Berdasarkan hal tersebut, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar Kecamatan Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah

1.2. Identifikasi Masalah

Masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut

- a. Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk bebas melakukan apa saja asal tugas dan kewajibannya selesai,

sehingga kadang membuat bawahannya bertindak diluar peraturan Kepala sekolah tidak terlalu memperhatikan dalam memimpin sehingga bawahannya santai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dan cenderung kurang bertanggung jawab. Kepala sekolah kurang memberikan bimbingan yang intensif kepada para guru

- b. Penggunaan metode pembelajaran yang konvensional dan tidak inovatif., kurangnya pemahaman guru terhadap materi ajar yang disampaikan,
- c. Ketidak disiplin guru yang tercermin dari ketidaktepatan waktu dalam mengajar, suasana kerja yang kurang kondusif., kurangnya motivasi kerja para guru kurangnya kualitas dari seorang pimpinan organisasi dapat menjadi salah satu faktor munculnya suasana kerja yang tidak kondusif
- d. Dari catatan absensi terlihat data kehadiran dan ketidakhadiran guru SD yang peneliti peroleh dari catatan sekolah menunjukkan masih ada guru yang memiliki disiplin kerja rendah
- e. Dari catatan pengumpulan data RPP diketahui bahwa guru masih ada yang membuat dan menyerahkan RPP tepat waktu sesuai jadwal yang sudah ditentukan masih di bawah yang diharapkan
- f. Ruang kantor yang kurang mendapatkan sirkulasi udara yang cukup, sehingga suasana ruangan terasa panas dan membuat tidak nyaman para guru.
- g. Masih ada kesenjangan pergaulan sesama guru yang membuat suasana tidak nyaman antara satu sama lain sehingga terkadang menimbulkan kecurigaan

1.3. Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian perlu adanya pembatasan masalah, agar masalah yang akan diteliti tidak terlepas dari pokok permasalahan. Maka penulis membatasi ruang lingkup permasalahan penelitian yaitu hanya berkaitan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Guru SD di Kecamatan Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kedisiplinan Guru SD di Kecamatan Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah?
- b. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Guru SD di Kecamatan Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah?
- c. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kedisiplinan Guru SD di Kecamatan Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kedisiplinan Guru SD di Kecamatan Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah

- b. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Guru SD di Kecamatan Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah
- c. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kedisiplinan Guru SD di Kecamatan Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini meliputi :

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan keilmuan terkait kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan

- b. Manfaat Praktis

- 1. Bagi Guru

Hasil penelitian dapat meningkatkan pengetahuan tentang permasalahan sekolah, guru dan siswa mengenai kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan di SD di Kecamatan Simpang Katis Kabupaten Bangka Tengah

- 2. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada Kepala sekolah atau lembaga pendidikan sebagai bahan kajian dan pengambilan keputusan dalam usaha perbaikan mutu guru sekolah menjadi lebih baik sehingga kualitas pendidikan dapat lebih meningkat.

3. Bagi Sekolah

Untuk dapat meningkatkan kinerja seluruh civitas akademi di sekolah baik guru, pimpinan, dan siswa itu sendiri dan juga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Kecamatan Simgpang katis