

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi, salah satu organisasi adalah bidang pendidikan. Dalam dunia pendidikan baik Negeri maupun swasta menginginkan adanya sumber daya manusia yang bekerja maksimal agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang bermutu. Untuk itu setiap organisasi atau instansi pendidikan hendaknya menciptakan suatu manajemen yang tepat untuk mengatur sumber daya manusia agar bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi atau instansi pendidikan yang telah ditetapkan dapat terwujud.

Sekolah sebagai bentuk dari organisasi dalam bidang pendidikan merupakan tempat berlangsungnya proses belajar mengajar antara guru dengan murid. Guru bertindak sebagai pihak yang mentransfer ilmu kepada para siswa, sedangkan siswa bertindak sebagai pihak yang menerima ilmu dari gurunya. Untuk terciptanya proses belajar mengajar dengan baik di lingkungan sekolah, sangat ditentukan salah satunya dengan kepemimpinan dan motivasi kerja dari kepala sekolah. Dengan kata lain, terciptanya proses belajar mengajar dengan baik berada di tangan kepala sekolah. Oleh karena kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin warga sekolah salah satunya guru yang berada di bawah naungan sekolah menjadi kunci utama untuk memperoleh hasil pendidikan yang bermutu.

Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai seorang administrator atau manajer dalam lingkungan sekolah. 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 pada pembagian tugas, komunikasi, controlling, serta evaluasi. Berdasarkan dari beberapa

kenyataan yang sering dirasakan masyarakat secara langsung, tidak jarang guru dan kepala sekolah mengabaikan pendidikan yang di berikan kepada siswa di lingkungan sekolahnya. Tidak jarang guru tidak merumuskan tujuan pembelajaran, terlambat masuk kelas, dan lain sebagainya. Peranan guru sangat menentukan kedudukannya sebagai pemimpin pendidikan diantara murid-murid di kelas. Mathis, (2006:12). Dan sikap tidak peduli dari kepala sekolah terhadap disiplin guru tersebut dapat menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di sekolah.

Oleh karena itu, siapapun kepala sekolah yang memimpin suatu sekolah baiknya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Semakin banyak sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan semakin besar potensi kepemimpinan yang efektif (Rosmiati, 2013:88). Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja, motivasi, rekreasi, maupun kebutuhan lain yang pantas didapatkannya (Sagala, 2013:143).

Sedangkan menurut Handoko (2015:301) benar tentang kepemimpinan efektif, namun itu berlaku ketika seseorang pemimpin memiliki karakter yang kuat, tegas, dan berjiwa pembelajar. Sebaliknya, kekuasaan yang besar di tangan pemimpin yang lemah karakter, pengetahuan, keterampilan, hanya akan membawa lembaga pendidikan pada ujung kebangkrutan dan tumpukan masalah yang tidak terselesaikan dengan baik, bahkan menimbulkan konflik internal. Sedangkan menurut Hasibuan (2004:56) memiliki pendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok.

Berdasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi individu atau kelompok melalui kekuasaan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Tentunya selain kepemimpinan, motivasi kerja yang diberikan oleh kepala sekolah juga dapat menjadi salah faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru. Hasibuan (2004:105), mendefinisikan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegiatan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Handoko (2015:28), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai kepuasan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang terdapat di dalam diri seseorang yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan suatu hal demi mencapai tujuan.

Sedangkan definisi dari motivasi kerja itu sendiri menurut Makawimbang (2012:178),

Motivasi kerja dalam psikologi kerja disebut pendorong semangat kerja. Motivasi kerja merupakan kemauan seorang pekerja yang ditimbulkan karena adanya dorongan dari dalam diri pekerja. Motivasi dapat di sebut motivasi dasar (*Basic Motive*) yang datang karena ada kebutuhan secara biologis atau dorongan yang bersifat organisme misal motivasi untuk makan, minum, bernafas, istirahat rasa aman dan serta motivasi untuk mendapatkan keturunan.

Dalam kaitan ini, pemimpin harus mampu membantu pegawai atau guru mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. menegakkan disiplin merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan kedisiplinan dapat diketahui seberapa besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh guru. Dengan kedisiplinan di dalam mengajar guru, proses pembelajaran akan terlaksana secara efektif dan efisien.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama 2 mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Kinerja guru diukur dari kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran,

melaksanakan pembelajaran yang bermutu, mengevaluasi hasil pembelajaran, serta melaksanakan program pengayaan atau melakukan tindak lanjut.

Disiplin kerja guru juga berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Sikap disiplin akan mendorong seorang guru untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Guru yang datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kelas sebelum pelajaran berakhir. Sebagaimana dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 (Rivai, 2012) tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mewajibkan PNS masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Dalam pasal tersebut dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kewajiban untuk “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja” adalah setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib 3 memberitahukan kepada pejabat yang berwenang. Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7,5 (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Berdasarkan pengamatan sementara di antara guru-guru di Sekolah SMA YPI Tunas Bangsa Palembang menunjukkan bahwa disiplin kerja guru belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena masih di temukan guru yang terlambat masuk mengajar. Apakah hal ini disebabkan oleh kurangnya kepemimpinan dan motivasi kerja yang di berikan kepala sekolah terhadap guru-guru mempengaruhinya. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA YPI Tunas Bangsa Palembang”**.

1.2. Identifikas Masalah

Berdasarkan uraian diatas dalam latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dalam memimpin dan memberdayakan sumber daya manusia khususnya guru akan mempengaruhi disiplin kerja guru.

2. Kepemimpinan, motivasi kerja kepala sekolah belum sepenuhnya mempengaruhi disiplin kerja guru.
3. Kepemimpinan kepala sekolah perlu dioptimalkan. Hal ini dikarenakan beban tugas kepala sekolah yang banyak berdampak kurangnya pengawasan guru-guru.
4. Motivasi rendah yang diberikan kepala sekolah akan mempengaruhi disiplin kerja guru.
5. Kepala sekolah dalam memotivasi guru belum sesuai dengan yang di harapkan. Sikap kepala sekolah terkadang tidak tegas, hal ini dapat dilihat dari disiplin guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas diluar pembelajaran.
6. Disiplin guru masih belum menunjukkan sikap profesionalisme dalam bekerja, hal ini disebabkan masih adanya guru yang datang terlambat ke sekolah, meninggalkan sekolah sebelum waktu pulang dengan alasan tertentu.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada permasalahan sebagai berikut :

1. Penelitian ini membahas kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru di SMA YPI Tunas Bangsa Palembang.
2. Penelitian ini membahas motivasi kerja kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMA YPI Tunas Bangsa Palembang.
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah diharapkan mampu memberikan pengaruh positif secara bersamaan terhadap disiplin kerja guru di SMA YPI Tunas Bangsa Palembang.

1.4. Rumusan Masalah

- 1 Apakah adapengaruhkepemimpinterhadapdisiplinkerja di SMA YPI Tunas Bangsa Palembang.

2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja di SMA YPI Tunas Bangsa Palembang.
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja di SMA YPI Tunas Bangsa Palembang.

1.5. Tujuan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru di SMA YPI Tunas Bangsa Palembang.
2. Mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru di SMA YPI Tunas Bangsa Palembang.
3. Mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru di SMA YPI Tunas Bangsa Palembang,

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi terhadap keilmuan terkait kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi penting bagi guru, agar guru mampu menerapkan kedisiplinan mengajar di sekolah.

b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sekolah untuk meningkatkan disiplin baik kepala sekolah, guru-guru, dan tenaga kependidikan di lingkungan sekolah.

- c. Bagi Kepala Sekolah hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi kepala sekolah dalam menjalankan tugas sebagai profesi kepala sekolah.