

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha sadar untuk mengembangkan dan memajukan manusia sehingga memperoleh nilai lebih untuk mampu mandiri baik sebagai individu maupun sebagai warga masyarakat. Tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani. Pendidikan mempunyai waktu yang tak terbatas dan berlangsung seumur hidup (*long life education*).

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut pendidikan harus mampu menghasilkan SDM berkualitas dan profesional. Dan dalam mempersiapkan SDM yang berkualitas, langkah pertama yang akan dilakukan adalah menata SDM yang baik dari aspek intelektual, emosional, spriritual, kreativitas, moral maupun tanggung jawab. Penataan SDM perlu diupayakan secara berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas. Yang mana pendidikan yang berkualitas dipengaruhi oleh komponen-komponen yang berkaitan erat dengan pendidikan seperti peningkatan kualitas dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif serta didukung oleh kebijakan (*political will*) pemerintah baik di pusat maupun di daerah. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan sebab

dengan system pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas, unggul dan kompetitif.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal dan merupakan tempat untuk belajar mempunyai tugas pokok menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif. Untuk itu, penyelenggaraan pendidikan harus mampu menyediakan dan melayani serta mewujudkan pembelajaran yang bermutu kepada peserta didik sehingga diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. Kegiatan pendidikan di sekolah menempatkan sekolah sebagai institusi sosial yang keberadaannya melaksanakan kegiatan pembinaan potensi guru dan transformasi nilai budaya bangsa yang bertanggung jawab terhadap proses pengembangan kemampuan individualitas, moralitas dan sosialitas guru di sekolah.

Kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya adalah tenaga profesional yang diharapkan mampu bekerja dengan baik dalam mewujudkan cita-cita pendidikan bangsa. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar di sekolah, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas di bidang pendidikan. Oleh karena itu, mereka harus terdidik dan terlatih secara akademik dan profesional serta mendapat pengakuan formal. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Hamzah (2008:15) bahwa guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan.

Guru merupakan salah satu unsur dibidang pendidikan yang berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional

untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia agar dapat keluar dari berbagai masalah pendidikan. Karena pada kenyataannya pendidikan di Indonesia masih terus mengalami permasalahan. Walaupun sesungguhnya pemerintah telah berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberian pelatihan kepada guru-guru, peningkatan penghasilan guru, pengadaan sarana dan prasarana bahkan juga telah diberikan bea siswa pendidikan untuk peningkatan jenjang pendidikan, namun belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Guru sebagai salah satu komponen pada organisasi pendidikan harus mempunyai tanggung jawab dalam kemajuan peserta didik. Guru harus mampu menciptakan proses belajar mengajar secara efektif. Nawawi (2002:21) mengemukakan guru adalah figur yang memiliki karakteristik tertentu yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran sehingga memiliki tanggung jawab yang besar bagi pencapaian tingkat perkembangan dan kedewasaan anak didik. Dengan demikian guru tidak hanya memiliki tugas untuk mengajar peserta didik saja, melainkan juga dituntut sebagai pendidik. Sebagai pengajar guru berperan dalam proses transfer ilmu pengetahuan dan teknologi sedangkan sebagai pendidik guru harus mampu mengarahkan peserta didik kepada perilaku yang baik, menumbuhkan prakarsa yang brilian, memberi motivasi dan aktualisasi diri pada anak didik kearah pencapaian pendidikan nasional.

Imron (1995:67) menjelaskan bahwa untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, komponen guru harus memiliki disiplin kerja yang baik.

Karena dengan demikianlah seorang guru dapat bekerja mengelola kelas dengan baik sehingga KBM dapat berjalan dengan lancar dan terarah. Dengan kemampuan yang dimiliki guru maka seharusnya setiap guru menunjukkan disiplin yang optimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik di sekolah. Dalam proses pembelajaran di sekolah guru harus mampu menerapkan kedisiplinannya kepada siswanya dan dapat menjadi contoh yang baik bagi rekan sesama guru yang lain. Guru juga diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan yang baik serta dapat menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkenaan pada dunia pendidikan.

Disiplin kerja guru merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan sebuah sekolah. Disiplin kerja guru yang dimaksud adalah kesadaran seorang guru akan keharusannya melaksanakan segala peraturan yang sudah ditentukan oleh sekolah atau lembaga. Jika disiplin merupakan unsur yang sangat penting dalam proses pembelajaran di kelas, maka disiplin harus ditanamkan oleh setiap guru dan seluruh siswa yang ada. Dengan adanya disiplin yang baik maka akan memudahkan guru dalam melaksanakan rutinitas yang positif dalam mengajar dan juga dapat bermanfaat bagi lingkungan sekitar.

Dalam lingkungan sekolah, kedisiplinan sangat dibutuhkan baik disiplin dari kepala sekolah maupun disiplin kerja seorang guru, karena mereka adalah bagian penting dari organisasi sekolah, khususnya setiap guru harus berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mariono (2002:92) yang menyatakan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah “suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib

dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dalam sebuah organisasi, karena peraturan-peraturan yang berlaku harus dihormati dan diikuti.” Disiplin erat kaitannya dengan adanya keadaan akan keharusan melaksanakan aturan yang sudah ditentukan sebelumnya. Proses belajar mengajar di kelas tidak mungkin mencapai target yang maksimal tanpa adanya disiplin yang baik. Jadi disiplin merupakan sebuah unsur yang sangat penting dalam keberlangsungan kegiatan belajar mengajar di kelas oleh karena itu disiplin harus ditanamkan oleh setiap personel di kelas, yaitu guru dan siswa. Karena dengan adanya disiplin guru yang baik akan memungkinkan siswa untuk belajar dengan kebiasaan yang positif.

Guru yang baik adalah guru yang berhasil menegakkan disiplin bagi dirinya dan dapat memberi contoh yang positif kepada siswa dan sesama rekannya guru. Artinya guru harus menanamkan kesadaran dan nilai-nilai akan arti pentingnya disiplin kepada siswa terlebih dahulu guru harus membiasakan dirinya taat dan patuh pada ketentuan dan peraturan yang berlaku, sehingga guru tersebut dapat menjadi contoh yang baik bagi siswanya dan bagi rekannya sesama guru. Oleh sebab itu guru yang profesional adalah guru yang mampu memberikan efek positif kepada siswanya. Jika disiplin ditegakkan maka akan tercipta kerja sama dan interaksi yang baik antar guru dan siswa di kelas, sehingga proses belajar mengajar di kelas akan berlangsung dengan baik serta akan mencapai tujuan pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan. Siswanto (2001:278) menyatakan disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis

maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankannya serta tidak mudah mengelak dalam menerima sanksi-sanksi apabila melanggar peraturan dan wewenang yang diberikan. Tindakan kedisiplinan merupakan suatu usaha untuk menegakkan peraturan dan tata tertib, termasuk sejumlah langkah untuk membina guru seperti pemberian sanksi kepada guru yang melanggar peraturan sekolah, sehingga guru-guru dapat bersikap patuh terhadap peraturan dan bersikap taat terhadap pekerjaan. Tujuan ideal penegakan disiplin dalam bekerja adalah untuk memperbaiki mental dan moral para guru sehingga tercipta rasa tunduk dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan disamping menumbuhkan rasa saling menghormati, menghargai dan membangun rasa kepercayaan antara atasan dan bawahan.

Permasalahan tentang kurangnya rasa disiplin kerja guru ditunjukkan dengan masih terdapat guru yang tidak menjalankan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugasnya dan masih selalu menganggap bahwa mengajar hanyalah sekadar mentransfer berbagi ilmu kepada siswa saja di sekolah. Pemikiran yang semacam ini akan menjadi ancaman yang serius bagi dunia pendidikan di Indonesia. Banyak guru yang kita jumpai tidak sungguh-sungguh melaksanakan kinerjanya, pembelajaran yang diterapkan kurang variatif, kurang terampil dalam melaksanakan tugas, penilaian hasil belajar yang masih kurang baik, kehadiran yang masih tergolong rendah, serta tidak menunjukkan kemampuan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru yang profesional di sekolah.

Pada kenyataannya masalah disiplin kerja guru ini terlihat di berbagai sekolah. Studi pendahuluan yang dilakukan di 5 SMP Negeri Kecamatan Balige

Kabupaten Toba Samosir pada bulan Juli 2014 yang lalu misalnya, melalui observasi yang dilakukan dan melalui wawancara langsung oleh peneliti dengan 36 orang guru dari 120 orang guru atau setara dengan 20% guru di 5 sekolah, diperoleh informasi bahwa terdapat 55% guru yang belum taat terhadap peraturan sekolah yang berlaku sehingga proses belajar mengajar di kelas tidak berjalan efisien dan efektif. Dari rekapitulasi kehadiran guru yang ditemukan dari data absensi selama bulan Juli 2014 yang dirujuk dari salah satu SMP Negeri Kecamatan Balige tepatnya SMP Negeri 3 Balige masih terdapat sekitar 11% guru yang tidak hadir setiap harinya, dan sekitar 13% guru yang terlambat setiap harinya sehingga guru cenderung kekurangan waktu dalam tatap muka di kelas yang disebabkan oleh keterlambatan dan kurangnya perencanaan yang baik sebelumnya. Selain itu dari keterangan Kepala Sekolah yang juga dijadikan sebagai bahan kajian dalam penelitian ini adalah bahwa kepatuhan dan ketaatan guru terhadap peraturan yang berlaku masih tergolong rendah karena jadwal masuk dan keluar guru-guru ke sekolah dan ke kelas masih tidak sesuai dengan jadwal yang telah diberlakukan, sama halnya dengan perangkat pembelajaran guru, masih terdapat sekitar 25% guru yang belum memiliki perangkat pembelajaran mulai dari Program Tahunan, Program Semester, Silabus sampai RPP dan tidak membawa perangkat pembelajaran tersebut ke dalam kelas ketika sedang mengajar.

Selain itu, masih terlihat kondisi yang kurang kondusif dalam proses pembelajaran di kelas, hal ini terlihat saat para siswa bergantian keluar masuk ruang kelas dengan alasan masing-masing, dan setelah di cek ke kelas siswa yang

bersangkutan ternyata ada sebagian guru yang belum masuk ke ruangan kelas. dan kenyataan lain yang juga ditemukan adalah selama proses pembelajaran berlangsung tidak tampak adanya media yang digunakan guru dalam pembelajaran yang notabene akan menarik perhatian siswa untuk belajar.

Masih ada saja siswa yang disuruh guru mencatat di bahan pelajaran di papan tulis untuk kemudian dicatat siswa di dalam kelas sementara guru yang bersangkutan mengerjakan hal lain, atau bahkan tidak tampak lagi di kelas. hal ini menunjukkan bahwa kreatifitas guru belum tampak dalam proses pembelajaran.

Berbagai faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja guru seperti pada hasil penelitian Bambang Sugianto menyatakan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja guru adalah motivasi kerja dan kepemimpinan Kepala Sekolah. Demikian juga dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa disiplin kerja guru berhubungan dengan etos kerja dan sikap professional guru (I Made Sudana, 2012). Dari penelitian lain menyatakan bahwa faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja guru adalah kecerdasan emosional dan iklim organisasi (Triyati, 2012). Hasil penelitian lain juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja guru berhubungan dengan motivasi kepemimpinan dengan kemampuan mengajar guru Teguh (Teguh, 2012). Dari berbagai faktor yang memiliki hubungan dengan disiplin kerja seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja, sikap keprofesionalan guru, kecerdasan emosional, kemampuan kerja, dan iklim organisasi maka diprediksi ada dua faktor yang lebih dominan yang berhubungan yaitu iklim organisasi dan motivasi kerja.

Amriany (2004, 181) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja karyawan adalah gaya organisasi yaitu bagaimana suatu organisasi melakukan pembagian tugas kepada karyawannya, melaksanakan koordinasi, dan menciptakan iklim kerja organisasi. Iklim kerja organisasi adalah kualitas relatif dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi tingkah laku anggotanya dan dapat digambarkan dalam nilai-nilai dari suatu perangkat karakteristik. Karyawan akan merasa bahwa iklim organisasi akan terasa menyenangkan apabila suatu pekerjaan benar-benar dihargai, karyawan juga akan menginginkan pekerjaan yang menantang, dan memuaskan secara intrinsik, bertanggung jawab, dan berusaha untuk lebih maju. Dalam dunia pendidikan contohnya di sekolah, iklim organisasi yang kondusif dan baik akan mendukung kinerja guru namun sebaliknya jika iklim organisasi tidak kondusif maka akan mengganggu kinerja guru, karena guru akan merasa bahwa sekolah bukan lagi tempat bersosialisasi dan berinteraksi yang ideal. Hal inilah yang nantinya akan menyebabkan pola komunikasi yang tertutup antar personel sekolah, tidak ada lagi rasa persaudaraan dan akan menyebabkan semangat kerja menjadi berkurang yang ditunjukkan dengan menurunnya disiplin kerja guru di sekolah. Oleh sebab itu iklim organisasi yang baik dapat mendorong guru untuk menunjukkan prestasi yang tinggi sehingga kinerjanya juga akan menjadi baik.

Menurut Gibson (1994:45) iklim organisasi adalah seperangkat sifat-sifat lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh karyawan, serta diduga mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku mereka dalam

pekerjaan. Iklim organisasi adalah suatu kualitas masukan yang relatif dari lingkungan organisasi yang merupakan pengalaman yang dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi tingkah laku mereka. Iklim organisasi di Sekolah meliputi hubungan antar personel sekolah (Kepala Sekolah, Guru, Pegawai, Siswa bahkan dengan Orang Tua siswa). Oleh karena itu iklim organisasi harus dibangun sedemikian nyaman karena mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi tersebut termasuk pada perilaku guru.

Iklim organisasi di sekolah adalah suasana dalam organisasi sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi yang berlaku. Pola pribadi tersebut dapat meliputi hubungan antar guru dengan siswa, guru dengan guru, siswa dengan siswa, dan antar guru dengan pimpinan sekolah. baik buruknya iklim organisasi di sebuah sekolah dapat diketahui melalui ciri-ciri sebagai berikut: (1) mempunyai sikap yang terbuka antara kepala sekolah dengan guru lain dalam melaksanakan tugas, (2) mengikuti semua peraturan yang diambil secara bersama, dan (3) sikap saling menghargai.

Iklim organisasi yang kurang mendukung dimana hubungan antar personal di sekolah kurang baik, akan mempengaruhi kinerja seorang guru, baik dari segi kedisiplinan maupun dari segi keprofesionalan guru. Namun jika kondusifitas iklim organisasi dapat selalu dijaga dengan baik maka tidak menutup kemungkinan akan mengembangkan potensi diri guru, yang akan mempengaruhi kinerjanya di organisasinya. Jika guru merasa tenang, aman, puas, dan nyaman maka guru akan senang bekerja sehingga dalam proses belajar mengajar mempunyai dampak positif terhadap perkembangan prestasi siswa. Untuk

memperkuat pernyataan tersebut ada sebuah penelitian yang dilakukan oleh Likert dalam Davis (1996:25) menyatakan bahwa “iklim yang lebih partisipatif dan berorientasi manusia akan menghasilkan tingkat prestasi yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih besar”.

Faktor lain yang dianggap berhubungan dengan disiplin kerja guru adalah motivasi kerja. Malayu S.P Hasibuan (1996:212) mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah kerja atau motivasi kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi”. Motivasi kerja dipandang sebagai upaya untuk menumbuhkan semangat kerja secara langsung dan dapat mengarahkan potensi yang telah ada pada diri seorang guru yang mana target akhirnya untuk mencapai tujuan sekolah. dengan adanya motivasi kerja dari seorang guru maka diharapkan akan mendorong disiplin kerja guru menjadi lebih baik.

Menurut teori Hedonisme dalam Purwanto (2007:74) mengatakan bahwa para pegawai atau guru harus diberi motivasi secara tepat agar tidak malas, dan mau bekerja dengan baik, sehingga akan terpenuhi kesenangannya. Oleh karena itu, setiap menghadapi persoalan yang perlu pemecahan, manusia cenderung memilih alternatif yang dapat mendatangkan kesenangan daripada yang mengakibatkan kesukaran, kesulitan dan penderitaan. Implikasi dari teori ini adalah adanya anggapan bahwa semua orang akan termotivasi meningkatkan kinerjanya apabila mendatangkan hal-hal yang menyenangkan misalnya seorang guru akan termotivasi untuk bekerja lebih baik, apabila terpenuhi kesejahteraan ,

gaji, perlindungan serta jaminan dari pimpinannya. Guru akan menunjukkan kualitas kerjanya, jumlah kerjanya, serta tanggung jawabnya dalam menuntaskan atau dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang guru, diprediksi faktor iklim organisasi dan motivasi kerjalah yang mempunyai faktor yang lebih dominan. Untuk memahami prediksi ini maka perlu dikaji lebih dalam dengan melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Balige Kabupaten Toba Samosir”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas terdapat faktor-faktor dapat mempengaruhi disiplin kerja guru, diantaranya yang teridentifikasi yaitu motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja, sikap keprofesionalan guru, kecerdasan emosional, kemampuan kerja, motivasi dari kepemimpinan, dan iklim organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja guru, namun dalam penelitian ini faktor-faktor tersebut hanya dibatasi pada faktor iklim organisasi dan motivasi kerja, dan dalam penelitian ini dibatasi hanya kepada guru-guru di SMP Negeri Kecamatan Balige Kabupaten Toba Samosir karena gejala disiplin kerja guru ditemukan di sekolah tersebut.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri Balige Kabupaten Toba Samosir?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri Balige Kabupaten Toba Samosir?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri Balige Kabupaten Toba Samosir?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah:

1. Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri Balige Kabupaten Toba Samosir.
2. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri Balige Kabupaten Toba Samosir.
3. Terdapat hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan disiplin kerja guru di SMP Negeri Balige Kabupaten Toba Samosir.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data dan informasi yang dapat digunakan dalam menguji kebenaran hubungan variabel iklim organisasi, motivasi berprestasi dengan disiplin kerja guru, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu administrasi pendidikan, terutama mengenai efektivitas pelaksanaan iklim organisasi sekolah, motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja mengajar guru dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini yang dapat digali dari penelitian ini adalah kemungkinan munculnya pengembangan konsep-konsep kontekstual yang berkenaan dengan interdependensi antara iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja yang memberikan peningkatan kinerja mengajar guru, yang akhirnya mengarah kepada tercapainya kualitas pendidikan bangsa.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini bermanfaat :

- a. Sebagai bahan rujukan bagi guru dalam mengembangkan iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja untuk meningkatkan disiplin kinerja guru.
- b. Sebagai evaluasi bagi kepala sekolah untuk mengembangkan iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja dalam meningkatkan disiplin kerja guru dengan membina dan mengembangkan tenaga pendidik,

tenaga kependidikan, siswa, peran komite sekolah pada lembaga yang dikelolanya dalam peningkatan kualitas sekolah.

- c. Sebagai masukan bagi instansi yang berwenang dalam mengembangkan iklim organisasi sekolah dan motivasi kerja dalam meningkatkan disiplin kerja seorang guru yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sekolah.
- d. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya dan sebagai penelitian yang relevan.



THE
Character Building
UNIVERSITY