

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Konteks Penelitian

Memasuki Era globalisasi, keberhasilan suatu bangsa dalam memperoleh tujuannya tidak hanya ditentukan oleh melimpah ruahnya sumber daya alam, melainkan juga turut ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Pada hakikatnya, pendidikan yang merupakan salah satu kebutuhan dasar bagi seluruh warga Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), memegang peranan kunci dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan dibutuhkan. Pendidikan juga merupakan investasi sumber daya manusia jangka panjang yang memiliki nilai strategis bagi kelangsungan peradaban manusia di dunia.<sup>1</sup> Oleh sebab itu, baik dinegara maju, sedang berkembang, maupun yang sudah berkembang, pendidikan memegang peranan penting bagi peningkatan kualitas sumber daya yang dimiliki.

Peningkatan pendidikan relevan menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan yang berbasis potensi sumber daya manusia bagi Negara Indonesia. Mengingat bahwa tujuan Pendidikan Nasional sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang 1945, yakni:

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab II Dasar, Fungsi dan Tujuan Pendidikan Nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk

---

<sup>1</sup> Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2007).

watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>2</sup>

Namun faktanya, bahwa rendahnya sumber daya manusia (SDM) yang dicermati dari pemilikan latar pendidikannya masih saja menjadi salah satu masalah dewasa ini. Terkait dengan hal ini, menurut Barnawi dan Mohammad Arifin yang menjadi contoh salah satunya adalah rendahnya kinerja guru. Akibatnya, cita-cita dan tujuan pendidikan akan tetap menjadi mimpi yang jauh dari kenyataan. Rendahnya kinerja guru ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari segi internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah disiplin kerja.<sup>3</sup>

Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat relevansi yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini menurut Sinambela, variabel disiplin kinerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerja orang tersebut, meskipun ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik di antara keduanya.<sup>4</sup> Kedisiplinan sendiri menurut Sulistriyani merupakan suatu tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup

---

<sup>2</sup> *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 11 Tahun 2011 tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara, 2012.

<sup>3</sup> Barnawi & Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 109.

<sup>4</sup> Ibid.

(1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; (2) adanya kepatuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar.<sup>5</sup> Hal ini senada menurut Hasibun dan Sinambela yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan.<sup>6</sup> Sedangkan menurut Multhis dan Gasperz, disiplin kerja sebagai suatu konsepsi sistem, diekspresikan sebagai suatu konsepsi sistem, diekspresikan sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien untuk menghasilkan sesuatu.<sup>7</sup> Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi untuk teratur, tekun, terus menerus, dan bagaimana memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien, serta bekerja sesuai dengan aturan-aturan atau tata kelakuan yang semestinya. Dan tentu saja dalam mewujudkan

Untuk mewujudkan kedisiplinan kinerja guru tersebut, tentu saja membutuhkan suatu upaya manajemen dari seorang pemimpin. Sebagaimana menurut David F. Salisbury yang dikutip oleh Syafaruddin, yang menyatakan bahwa “upaya memperbaiki kualitas dalam satu organisasi sangat ditentukan oleh mutu kepemimpinan dan manajemen yang efektif”.<sup>8</sup> Juran dan Gryna juga menjelaskan, bahwa komitmen manajemen untuk melakukan perbaikan adalah perlu, namun belum

---

<sup>5</sup> Ibid., 111.

<sup>6</sup> Ibid., 112.

<sup>7</sup> Pupuh Fathurrohman, *Guru Profesional* (Bandung: Refika Aditama, 2012), 99.

<sup>8</sup> Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan Konsep, Strategi dan Aplikasi* (Jakarta: Gramedia, 2002), 49.

cukup. Untuk itu, dalam melakukan tindakan terhadap komitmen dalam organisasi, dibutuhkan elemen manajemen kualitas, dimana yang paling penting adalah kualitas kepemimpinan melalui bukti yang nyata.<sup>9</sup> Dari sini dapat di tarik kesimpulan, bahwasanya dua hal yang paling fundamental untuk memperbaiki kualitas pendidikan dan sekaligus untuk meningkatkan kedisiplinan guru, adalah perlunya suatu upaya kepemimpinan kepala sekolah dengan bukti yang nyata dan juga pengelolaan melalui manajemen yang bermutu.

Berbicara mengenai kedisiplinan, kedisiplinan sering digunakan sebagai barometer dalam rangka upaya untuk mengukur sejauhmana peran kepala sekolah dalam memimpin sekolahnya. Oleh karena itu, kepala sekolah yang memegang peranan kunci dalam suatu lembaga, diharapkan dapat mengelola, mengambil keputusan atau kebijakan, dan sekaligus dapat menindak dengan tegas guru yang tidak profesional dan tidak disiplin dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tuntutan utama dan kode etik keguruan. Maka, segala kehidupan di lingkungan sekolah, mulai dari guru, staf dan siswa perlu diatur dalam suatu peraturan sebagaimana kebijakan dari kepala sekolah, agar tercipta kelancaran, ketertiban dan keteraturan, untuk meminimalisir terjadinya berbagai penyimpangan, dan sekaligus untuk menciptakan kedisiplinan.

Berangkat dari permasalahan yang terkait dengan kedisiplinan kinerja guru di atas, maka penulis mencoba membuka wacana tentang bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Dalam hal ini, penulis memilih

---

<sup>9</sup> M. N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu Cetakan Pertama* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), 156.

obyek penelitian yang berlokasi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjunganom. Yang beralamat di desa Tanjung, Kecamatan Tanjunganom Kabupaten Nganjuk. Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjunganom merupakan salah satu lembaga pendidikan di bawah naungan KEMENAG yang tergolong favorit dikalangan masyarakat dan orang tua murid, karena sangat mengutamakan kedisiplinan. Sebagian besar guru di Madrasah ini disamping bergelar sarjana juga orang tamatan pesantren, dan Madrasah ini pun berdiri di lingkungan Pondok Pesantren, sehingga tidak heran banyak orang tua siswa dari berbagai daerah, baik dari desa sekitar, dari dalam kota sekitar, maupun dari luar kota, yang menyekolahkan anaknya di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tanjunganom.

Dari hasil wawancara dengan salah satu staf MTs Negeri Tanjunganom yaitu Bapak Sobikin yang mengatakan bahwa “tahun sebelumnya kedisiplinan di MTs Negeri Tanjunganom belum terlalu ketat, pokok berbeda setelah ada kepala yang sekarang. Mulai masuk jam 06.45 WIB, ketika bel berbunyi tanda masuk gerbang harus langsung ditutup. Guru-guru disini itu sangat disiplin”.<sup>10</sup> Bapak Hadi Sapuan juga mengatakan bahwa:

Yang jelas aturan yang ada guru dan karyawan, termasuk guru PNS atau non-PNS sesuai hari kerja, mulai jam 06.45 wajib *checklock*, kalau lebih dari itu, yang bersangkutan termasuk sudah terlambat *checklock*. Dan pulanginya jam 11.50 itu pulang awal, kalau kurang dari itu berarti pulang cepat. Dan kalau hari Jum'at pulanginya jam 10.50, kalau kurang dari itu pulang cepat. Jadi yang jelas untuk pegawai PNS dan non-PNS, tapi yang lebih ditegakkan yang PNS, kalau tidak masuk apapun alasannya itu harus membuat surat izin yang dibuat oleh yang bersangkutan, kalau sakit disertai surat dokter, kemudian pihak kepala madrasah akan menanggapi surat

---

<sup>10</sup> Sobikin, Satpam MTs Negeri Tanjunganom Nganjuk, di pos satpam, 30 April 2014.

permohonan/ Pernyataan izin guru yang bersangkutan, nanti surat itu sebagai dokumen bahwa pada hari itu, guru/pegawai tidak bisa hadir.<sup>11</sup>

Dari pernyataan Bapak Hadi Sapuan di atas, dapat di artikan bahwa peraturan untuk guru PNS dan non-PNS untuk jam kerja mulai pukul 06.45 WIB wajib datang dan absen pada alat *checklock*, dan pulang nya jam 11.50 WIB itu untuk pulang awal. Dan kalau hari Jum'at pulang nya pukul 10.50 WIB. Kemudian kalau tidak masuk apapun alasannya untuk guru/pegawai yang bersangkutan harus membuat surat permohonan izin.

Bapak Nur Ahmad juga menambahkan bahwa:

Terkait kalau ada guru yang tidak disiplin, pertama, sesuai dengan ketentuan UUD 1945 yang berlaku untuk Sanksi Guru pada Pasal 77, sanksi itu meliputi teguran, peringatan tertulis, penundaan pemberian hak guru, penurunan pangkat, pemberhentian dengan hormat dan pemberhentian dengan tidak hormat, saya juga menerapkan sanksi demikian. Kedua, saya lihat dulu kesalahannya sejauh mana, satu kali dua kali saya ingatkan, ketiga kali saya suruh membuat surat pernyataan, terakhir kali kalau tidak berubah terpaksa dimutasi.<sup>12</sup>

Dari pernyataan Bapak Nur Ahmad diatas, berarti bahwa dalam memberikan sanksi terkait dengan guru yang tidak disiplin sesuai dengan ketentuan UUD 1945 yang berlaku untuk Sanksi Guru pada Pasal 77, sanksi itu meliputi teguran, peringatan tertulis, penundaan pemberian hak guru, penurunan pangkat, pemberhentian dengan hormat dan pemberhentian dengan tidak hormat atau mutasi.

Berangkat dari teori dan fenomena di atas, penulis terdorong untuk mengadakan penelitian dan mengemas dalam judul **“Upaya Kepala Madrasah**

---

<sup>11</sup> Hadi Sapuan, Waka Kurikulum MTs Negeri Tanjunganom, di ruang Waka Kurikulum, 24 Mei 2014.

<sup>12</sup> Nur Ahmad, Kepala MTs Negeri Tanjunganom, di rumah Kepala Madrasah, 22 Mei 2014.

## **dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MTs Negeri Tanjunganom Nganjuk Tahun 2014.”**

### **B. Fokus Penelitian**

Beranjak dari uraian konteks penelitian dan *study* kasus di MTs Negeri Tanjunganom tersebut, maka dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Masalah-masalah dalam penelitian yang akan dikaji adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTs Negeri Tanjunganom Nganjuk Tahun 2014?
2. Faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTs Negeri Tanjunganom Nganjuk Tahun 2014?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan konteks dan fokus penelitian di atas, maka tujuan yang diharapkan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana Upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTs Negeri Tanjunganom Nganjuk Tahun 2014.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru di MTs Negeri Tanjunganom Nganjuk Tahun 2014.

1. Kendala Teknis
2. Kurang Keberatan
3. Kurangnya Kesadisan

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan kepada:

##### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah cakrawala berfikir dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya terkait ilmu pendidikan tentang masalah meningkatkan kedisiplinan guru disekolah.

##### **2. Secara Praktis**

###### **a. Bagi Lembaga**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi lembaga untuk terus meningkatkan kedisiplinan guru, agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif di MTs Negeri Tanjunganom Nganjuk.

###### **b. Bagi Kepala Madrasah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan gagasan atau bahan masukan kepada Kepala Madrasah untuk terus meningkatkan kedisiplinan guru atau staf di MTs Negeri Tanjunganom Nganjuk.

###### **c. Bagi Guru**

Bagi para guru dan staf, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana masukan untuk lebih meningkatkan kedisiplinannya di MTs Negeri Tanjunganom Nganjuk.

d. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini, sebagai media pembelajaran yang sangat berharga dalam rangka memperoleh pengalaman dan menerapkan ilmu pengetahuan yang peneliti peroleh, dan juga sebagai wawasan dalam menyusun karya ilmiah.