

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan sebuah proses usaha sadar dengan sengaja yang dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan adalah hasil peradaban suatu bangsa yang dikembangkan atas dasar pandangan hidup bangsa itu diwariskan turun-temurun kepada generasi berikutnya.² Oleh karena itu, tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui proses pembelajaran di madrasah.

Pelaksanaan pendidikan di madrasah, guru mempunyai peran penting dan menentukan, karena guru yang memulai dan mengakhiri setiap interaksi belajar mengajar yang diciptakannya. Pengelolaan kelas merupakan cara menciptakan kondisi yang harus diciptakan untuk mencapai sebuah optimalisasi pendidikan.³ Dalam meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus-menerus. Pembentukan profesi guru dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun program dalam jabatan. Potensi sumber daya guru perlu harus berkembang agar melakukan fungsinya secara potensial. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru-guru untuk terus menerus

² Wasti Soemanto & Hendyat Soetopo, *Dasar dan Teori Pendidikan Dunia: Tantangan Para Pemimpin Dunia* (Surabaya: Usaha Nasional, 2001), 9.

³ Tim Penyusun, *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional* (Jakarta: Redaksi Sinar Grafika, 2008), 7.

belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat.

Disiplin kerja personil madrasah diperlukan untuk mencapai tujuan madrasah. Keberhasilan dalam proses pembelajaran di madrasah tidak terlepas dari peran guru dalam menjalankan tugas, dan sikap disiplin wajib dimiliki oleh semua personil yang ada di madrasah. Menurut Ekosiswoyo dan Rachman, “disiplin hakikatnya adalah pernyataan sikap mental individu maupun masyarakat yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan, yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan”.⁴ Disiplin bisa berarti rajin, ulet, taat, dan patuh, dalam arti luas disiplin adalah sikap dan nilai-nilai yang harus dimiliki dan dilakukan oleh setiap individu yang mempunyai pekerjaan agar tujuan dapat tercapai. Kedisiplinan harus dimiliki oleh setiap guru maupun karyawan, terutama dalam melaksanakan berbagai pekerjaan di lingkungan tempatnya mengajar atau mengabdikan.

Komponen pendidik atau guru merupakan salah satu masukan instrumental yang menduduki posisi terpenting dan strategis, terutama tugas guru dalam pengelolaan proses pembelajaran yang bertujuan mengantarkan peserta didik menuju kepada terwujudnya sebuah tujuan pendidikan nasional. Hal ini sejalan dengan bunyi pasal 6 nomor 14 tahun 2005 tentang Undang-Undang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta

⁴ Rosma Elly, *Hubungan Kedisiplinan terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas V di SD Negeri 10 Banda Aceh* (Jurnal Pesona Dasar, Vol. 3 No.4, Oktober 2016), 44.

didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga negara demokratis dan bertanggung jawab.⁵ Untuk menjamin agar para guru khususnya, guru dapat bekerja sesuai rencana dan tujuan yang diharapkan, maka pembinaan sekaligus pengawasan perlu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan berkesinambungan.

Peningkatan mutu layanan dan proses pembelajaran kerja guru sangat dibutuhkan agar mencapai tujuan sebuah pendidikan tersebut. Adapun kerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh guru dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepada guru yang didasari oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.⁶ Kerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa Inggrisnya disebut dengan *performance*. Kerja merupakan tanda sebuah keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.⁷ Kerja bisa juga diartikan tingkat keberhasilan seorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan sebuah tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.⁸ Jadi, kerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan sebuah tugas atau pekerjaannya.

⁵ Tim Penyusun, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang pendidikan* (Jakarta: Departemen Agama RI, 2007), 78.

⁶ Sulistyorini, *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kerja Guru* (Jakarta: Media Ilmu, 2001), 6.

⁷ Husaini Usman, *Manajemen Teori dan Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 456.

⁸ Sulistyorini, *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kerja Guru.*, 6.

Permasalahan yang dihadapi saat ini adalah masih ada kesan kuat bahwa prioritas pengadaan tenaga pendidikan di madrasah dengan kriteria profesional tertentu lebih diutamakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik/guru dari para tenaga pengelola satuan pendidikan yang profesional misalnya kepala madrasah. Padahal upaya yang dilakukan kepala madrasah sangat mempengaruhi kerja guru dalam menjalankan tugasnya. Semakin meningkat pula kerja para guru dalam mengajar atau menjalankan tugasnya, demikian pula sebaliknya berlaku hal yang sama. Pelaksanaan pengawasan tidak saja dilakukan oleh pengawas yang ditunjuk, tetapi juga harus dilaksanakan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan memiliki sebuah kewajiban untuk memberikan pembinaan kepada pendidik/guru dan melakukan pengawasan terhadap kerja mereka.⁹

Kepala madrasah dalam melaksanakan pembinaan langsung melayani tenaga pendidik tersebut untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran yang diterapkan kepada siswa-siswanya baik peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar, memberikan bimbingan bagi guru yang mengalami kesulitan, meningkatkan komitmen, kemampuan dan motivasi. Karena dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru-guru, kualitas pembelajaran dapat semakin meningkat. Menurut Imron Arifin sebagaimana yang dikutip oleh Siti Ruchanah:

Kepala madrasah yang efektif adalah memiliki visi yang jelas, dan mampu menterjemahkannya menjadi sasaran madrasah yang berkembang menjadi harapan yang dihayati dan disetujui oleh guru dan murid. Guru menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan madrasah. Selain guru, keberhasilan madrasah juga ditentukan oleh kepemimpinan kepala

⁹ Agus Pramudia, *Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kerja Guru PAI pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Bandar Lampung* (Lampung: IAIN Raden Intan, 2017), 24.

madrasah yang mampu mempengaruhi dan menggerakkan seluruh warga madrasah.¹⁰

Fakta yang kita sering ditemukan dalam kehidupan sehari-hari tentang buruknya kedisiplinan dan kurangnya profesionalisme seorang guru misalnya ada guru yang malas dalam menjalankan tugasnya, datang terlambat, tidak membuat perangkat pembelajaran, tidak disiplin dalam berpakaian, tidak mengikuti upacara bendera bahkan ada guru yang datang ke madrasah ketika akan menerima gaji saja. Selain berperan sebagai administrator, kepala madrasah juga berperan sebagai pengambil kebijaksanaan keputusan tertinggi di madrasah, sekaligus dapat menindak tegas guru yang tidak profesional dan kurang disiplin di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan utama dan kode keguruan. Oleh sebab itu baik buruknya suatu madrasah akan sangat ditentukan oleh kerja kepala sekolahnya.¹¹

Untuk dapat menegakkan disiplin di madrasah, kepala madrasah hendaknya menerapkan perilaku yang dapat membangkitkan semangat kerja para personalia sekolah khususnya guru. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mendorong disiplin kerja guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap guru, baik secara individu maupun kelompok. Upaya kepala MAN 1 Tarokan Kabupaten Kediri dalam meningkatkan disiplin kerja guru sudah begitu baik, yaitu dengan cara memberikan pengawasan dan evaluasi kepada guru saat bekerja, memberikan suri tauladan kepada guru agar dapat meniru kebiasaan yang dicontohkan oleh kepala madrasah, selain itu juga

¹⁰ Siti Ruchanah, *Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Malang: Desertasi, Studi Fenomenologi di MIN Malang I), 2.

¹¹ Ida Sriyanti, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri 2 Sungai Ambarawang* (Pontianak: FKIP Untan Pontianak), 11.

memberikan penghargaan kepada guru-guru yang telah berprestasi. Sedangkan Disiplin kerja guru di MAN 1 Tarokan sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat dari kehadiran guru dalam melaksanakan tugas, menyusun administrasi kelas, datang dan pulang tepat waktu. MAN 1 Tarokan ini berada di wilayah kecamatan Tarokan Kabupaten Kediri, tepatnya di Jalan Raya Tarokan Desa Kalirong Kecamatan Tarokan Kabupaten Kediri. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul: **“UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA GURU DI MAN 1 TAROKAN KABUPATEN KEDIRI”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian sebagaimana yang tercantum di atas, maka fokus penelitian ini adalah:

1. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MAN 1 Tarokan Kabupaten Kediri?
2. Apa faktor-faktor yang mendukung dan menghambat upaya kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MAN 1 Tarokan Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus penelitian di atas, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui upaya kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MAN 1 Tarokan Kabupaten Kediri?

2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat upaya kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MAN 1 Tarokan Kabupaten Kediri?

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian ini dilakukan, maka penulis berharap hasil penelitian ini nantinya dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membawa wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan sumber informasi mengenai peningkatan disiplin kerja guru dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Dan penelitian ini dapat dijadikan pegangan atau acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang berkaitan dengan upaya kepala madrasah.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan supervisi atau kepemimpinan kepala madrasah dalam memimpin madrasah.

2) Bagi Guru

Meningkatkan perhatian guru agar memperbaiki dan selalu meningkatkan disiplin/ profesionalisme guru.

3) Bagi Karyawan

Bisa menjadi penyemangat dan acuan untuk meningkatkan kerja dalam kehadiran di madrasah.

E. Telaah Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Telaah pustaka atau kajian penelitian terdahulu penting dilakukan untuk mengetahui dimana perbedaan penelitian ini diantara penelitian yang sudah ada sebelumnya dengan mendasar pada *literatur* yang berkaitan dengan tema penelitian ini.

1. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Khoirul Ma'shumah yang berjudul "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mi Muhammadiyah PK (Program Khusus) Kartasura Tahun Ajaran 2017/2018". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru tetap menggunakan beberapa peran seperti *educator* yaitu dengan mengadakan RAPIKASARI, melakukan pertemuan dengan wali kelas, memberikan pembinaan terhadap guru. *Administrator* yaitu dengan memberi kebijakan dalam hal surat menyurat serta memberikan laporan terhadap pemerintah, *supervisor* yaitu dengan mensupervisi cara pengajaran guru, *leader* yaitu dengan memberikan teladan kepada setiap warga sekolah dan mendorong guru dalam melakukan kedisiplinan, *inovator* dengan memberikan ide dan membuat program-program kegiatan yang menunjang kompetensi guru, serta *motivator* dengan melakukan semangat zone setiap paginya.¹²

¹² Khoirul Ma'shumah, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Mi Muhammadiyah PK (Program Khusus) Kartasura Tahun Ajaran 2017/2018* (Surakarta: Skripsi, IAIN Surakarta, 2018), 11.

2. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Dwi Rizki Afifah yang berjudul “Upaya Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Yaqin Pondok Gebangsari Kebumen Jawa Tengah (Studi Kasus Pasca Sertifikasi Guru). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pasca sertifikasi guru antara lain melalui kompetensi kepribadian adalah menanamkan akhlak mulia dan menerapkan kedisiplinan. Melalui kompetensi sosial adalah mengadakan kerja bakti untuk para siswa dan guru. Melalui kompetensi pedagogik adalah kunjungan kelas, menyusun rencana pembelajaran dll. Melalui kompetensi profesional adalah menginstruksikan kepada guru untuk menguasai materi pembelajara, memanfaatkan ilmu teknologi dll.¹³
3. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Agus Pramudia yang berjudul “Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyyah Negeri 6 Kota Bandar Lampung”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dengan cara menjalin hubungan kerja sama dengan guru, berusaha mempertinggi mutu ilmu pengetahuan guru-guru, pemberian contoh teladan yang baik, berusaha mengadakan dan melengkapi sarana dan prasarana madraah, penempatan (pemberian tugas) yang tepat dan menghormati peraturan madrasah. Selain daripada itu, kepala madrasah juga melakukan kegiatan-kegiatan madrasah sebagai upaya meningkatkan

¹³ Dwi Rizki Afifah, *Upaya Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyyah Nurul Yaqin Pondok Gebangsari Kebumen Jawa Tengah (Studi Kasus Pasca Sertifikasi Guru)* (Yogyakarta: Skripsi, UIN Sunan Kalijaga, 2017), 107.

kerja guru yaitu pelatihan (workshp) serta seminar guru, kunjungan kelas, evaluasi/rapat guru dan rapat komite madrasah.¹⁴

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya hampir sama yang terfokus pada upaya kepala madrasah dalam peningkatan kerja dan keprofesionalan guru. Dengan demikian, peneliti mencoba menggali tentang pembiasaan disiplin dan realitas disiplin kerja guru dalam upaya kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MAN 1 Tarokan Kabupaten Kediri.

¹⁴ Agus Pramudia, *Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Bandar Lampung.*, 11.