

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Dalam kehidupan manusia, tentunya tidak pernah terlepas dengan nilai karena nilai merupakan suatu prinsip dasar mengenai sesuatu yang diyakini oleh seseorang berkenaan dengan sesuatu yang dianggap baik ataupun buruk sehingga menjadi acuan dalam hidupnya. Dalam suatu organisasi, pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang mampu membangun nilai dan norma bersama anggotanya

Dalam konteks pendidikan, nilai yang melekat pada lembaga pendidikan berupa suatu tujuan pendidikan yang diwujudkan dalam setiap aktivitas pembelajaran sebagai upaya mewujudkan manusia terdidik. Nilai tersebut disadari ataupun tidak disadari menjadi dasar bagi individu dalam menjalankan setiap aktivitas sekolah. Hasil yang diharapkan dari proses pendidikan seperti tercantum pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 2 bahwa: “Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman”. Dengan tujuan, pasal 3 untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Komponen nilai kelembagaan yang dikembangkan melalui nilai-nilai kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah yang kemudian membentuk budaya akan melekat pada setiap aktivitas guru serta komponen sekolah lainnya yang mengarah pada tujuan organisasi. Dalam hal ini kepala sekolah memiliki andil dalam membentuk budaya organisasi disekolah salah satunya

adalah disiplin kerja guru. Kepala sekolah mengarahkan nilai dan keyakinan untuk membangun budaya sekolah unggul. Keunggulan sekolah tercapai karena didukung dengan nilai-nilai dasar yang diyakini kepala sekolah dan anggota organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut bersifat laten dan termanifestasi dalam kehidupan sehari-hari, seperti nilai keunggulan, nilai ibadah (pengabdian), nilai tanggung jawab dan sebagainya.

Hal ini sejalan dengan pendapat “Pemimpin dengan nilai dan visi akan mengarahkan kepercayaan orang-orang bahwa mereka memiliki potensi untuk masuk kedalam komitmen yang sama, tidak hanya berupa memenuhi kebutuhan dirinya sendiri”(Suryana, 2012: 49).

Pemahaman tentang nilai-nilai personal yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam organisasi akan membangun efektivitas budaya kerja yang produktif salah satunya melalui disiplin kerja. Sehingga seorang pemimpin yang memiliki nilai sebagai acuan dalam memimpin tentunya berpengaruh terhadap disiplin diri serta disiplin kerja dari pengikutnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi.

Disiplin kerja guru menurut Ali Imron (1995:183) bahwa suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan. Sedangkan menurut (Fathoni, 2006 : 172) bahwa disiplin

kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan (organisasi) dan norma-norma sosial yang berlaku.

Fenomena umum yang sering terjadi yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja guru merupakan cerminan dari rendahnya komitmen dan nilai-nilai organisasi yang dibangun bersama, rendahnya kesadaran guru akan tugas dan tanggung jawabnya menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja. Rendahnya motivasi guru dalam menjalankan tugasnya, terlihat dari guru yang datang terlambat dan keluar kelas sebelum jam pelajaran selesai, guru yang hanya memberikan tugas kepada siswa tanpa masuk kelas. Kurang tepatnya alokasi waktu dalam bekerja sehingga ada saja guru yang masuk kelas tidak sesuai dengan alokasi waktu.

Kesadaran diri akan tugas dan tanggung jawab guru ini yang nampaknya menjadi salah satu faktor dari rendahnya disiplin kerja guru. Hal ini sejalan dengan yang diutarakan oleh Uu Muhridin, selaku salah satu pengawas Sekolah Dasar di Kecamatan Kejaksaan Kota Cirebon bahwa, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru baik itu faktor eksternal maupun internal, Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Kejaksaan memiliki tingkat disiplin kerja guru yang baik karena merupakan SD di sentral kota, namun pelanggaran bisa saja terjadi pada sebagian kecil guru dikarenakan kurangnya kesadaran atau *self awareness* yang merupakan inti dari masalah disiplin kerja guru diantaranya mengikuti prosedur kerja yang ada yakni tidak mempersiapkan RPP sebelum mengajar dan bekerja tidak sesuai dengan pedoman kerja, kurang antusias dalam bekerja sehingga melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik hanya jika diawasi dan cenderung meninggalkan tanggung jawabnya ketika sudah tidak diawasi.

Dalam hal ini kepala sekolah bertanggung jawab dalam menciptakan situasi yang kondusif di sekolah, meminimalisasi tindak pelanggaran yang terjadi sehingga disiplin kerja guru lebih tinggi. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah diharapkan mampu mempengaruhi guru ataupun staf

Rika Wijayanti, 2014

*Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai (Value-Based Leadership) Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Kejaksaan Kota Cirebon*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sebagai mitra kerjanya untuk ikut terlibat bersama-sama untuk mencapai tujuan pendidikan seperti yang diharapkan. Diungkapkan oleh salah satu kepala sekolah SDN di Kecamatan Kejaksan Kota Cirebon, Oyo Suryadis bahwa kedisiplinan kerja guru juga dapat diukur melalui PKG yang dilakukan oleh kepala sekolah. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kredinya, Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Lebih lanjut menurut Tamzil Kartika yang juga merupakan salah satu kepala sekolah di SD Negeri Kejaksan Kota Cirebon, disiplin kerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek, dimana disiplin kerja guru ini dilihat dari aspek kehadiran, administrasi, keterlibatan, dan kerjasama adapun yang mungkin masih perlu ditingkatkan adalah mengenai manajemen waktu dan perencanaan dalam proses belajar mengajar, dalam membuat RPP ataupun Program terkadang masih dijumpai guru yang terlambat membuat RPP adapun mungkin sanksi yang diberikan berupa teguran dan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah secara berkala.

Disiplin setiap guru harus tumbuh dan berkembang di hati nurani setiap guru sehingga proses pembelajaran yang dilaksanakan sesuai dengan harapan yang sudah direncanakan. Disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Disiplin kerja guru merupakan salah satu bagian kinerja guru. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi berarti guru tersebut memiliki komitmen terhadap pekerjaannya yang dapat berakibat pada pengurangan berbagai tindak ketidaksiplinan seperti tidak hadir dan

datang terlambat adanya komitmen guru akan mampu meningkatkan aktifitasnya disekolah. Adapun faktor –faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru terbagi menjadi faktor eksternal dan faktor internal.

Di lain pihak guru tanpa disiplin kerja yang tinggi tidak dapat diharapkan akan memiliki komitmen yang tinggi pada sekolah. Guru cenderung lari dari tanggungjawab pekerjaannya seperti tidak melibatkan diri dalam bekerja, tidak ada antusiasnya dalam bekerja, sering menolak pekerjaan, kebijakan dan nilai-nilai sekolah, tidak betah di sekolah dan cenderung beralih pekerjaan lain. Jika hal ini terjadi maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk menggali informasi mengenai kepemimpinan berbasis nilai kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SDN se-Kecamatan Kejaksan Kota Cirebon.

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Sebagai tenaga pendidik guru terlibat langsung terhadap proses pembelajaran, selain sebagai pendidik guru juga merupakan perencana, pelaksana, sekalipun sebagai evaluator pembelajaran dikelas sehingga setiap tindakan guru akan membawa efek langsung pada peserta didik yang berimbas pada pencapaian keberhasilan pendidikan. Sehingga dalam hal ini disiplin kerja guru menjadi tuntutan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan di sisi lain akan memberikan teladan kepada peserta didik.

Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk budaya kerja yang ada dalam suatu organisasi, yang terbentuk melalui banyak faktor internal maupun eksternal. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:89) secara eksternal salah satunya adalah pengaruh kepemimpinan dandiciptakan kebiasaan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dalam hal ini kepala sekolah bertanggung jawab dalam menciptakan situasi yang kondusif di sekolah, sehingga disiplin kerja guru lebih

tinggi. Kepala sekolah adalah seorang yang diberi tugas mengelola sekolah secara keseluruhan dan merupakan pemimpin formal dalam organisasi dalam hal ini sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru-guru agar mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Dengan peningkatan disiplin kerja guru, maka dipastikan guru-guru yang merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai kegiatan pendidikan di sekolah dapat berupaya menampilkan disiplin kerja yang tinggi dan meningkatkan profesionalisme.

Dalam melaksanakan kepemimpinan, tindakan seorang pemimpin dipengaruhi oleh nilai kepemimpinan yang dimilikinya. Nilai kepemimpinan merupakan pondasi bagi seorang kepala sekolah dalam membangun hubungan harmonis, menciptakan suasana akrab dan bersahabat, memperluas jaringan kemitraan, serta menggerakkan individu pada pencapaian visi sekolah.

Dikarenakan keterbatasan waktu, biaya, kemampuan dan minat peneliti serta tingkat urgensi masalah, peneliti akan membatasi pada masalah-masalah tertentu. Dalam penelitian ini peneliti membatasi variabel X yaitu kepemimpinan berbasis nilai kepala sekolah yang meliputi *personal value* dan komitmen. Sedangkan untuk variabel Y peneliti membatasi masalah mengenai disiplin kerja guru yaitu meliputi kesadaran dalam bekerja, ketepatan waktu dan ketaatan pada peraturan.

## C. BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

### 1. Batasan masalah

#### a. Batasan masalah konseptual

Nilai merupakan suatu acuan bagi setiap orang dalam bertindak. Pembangunan nilai-nilai organisasi juga harus dibangun melalui pemahaman nilai-nilai personal yang dimiliki oleh setiap anggota sehingga nilai-nilai dalam organisasi tidak bertentangan dengan nilai-nilai personal tersebut. Pengembangan disiplin kerja yang tinggi dalam diri kepala sekolah dan anggota sekolah harus dimulai dari

Rika Wijayanti, 2014

*Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai (Value-Based Leadership) Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Kejaksaan Kota Cirebon*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pengembangan disiplin diri kepala sekolah sebagai individu yang memiliki disiplin yang tinggi terhadap diri. Disiplin kerja merupakan suatu bagian dari budaya sekolah dimana kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki andil yang besar terhadap terbentuknya budaya kerja.

Dalam hal ini peneliti membatasi ruang lingkungannya pada disiplin kerja guru yang merupakan salah satu komponen dari budaya kerja. Tepatnya penelitian ini yakni mengenai Pengaruh kepemimpinan Berbasis Nilai (*Value-Based Leadership*) Kepala Sekolah terhadap Disiplin kerja guru.

b. Batasan masalah kontekstual

Secara kontekstual penulis membatasi masalah ini pada tingkat Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Kejaksan Kota Cirebon.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan mengenai kajian teoritis variabel diatas, maka rumusan permasalahan yang akan muncul dalam kajian penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Bagaimana gambaran kepemimpinan berbasis nilai (*Value-Based Leadership*) kepala sekolah di SDN se-Kecamatan Kejaksan Kota Cirebon;
- b. Bagaimana disiplin kerja guru di SDN se-Kecamatan Kejaksan Kota Cirebon; Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai (*Value-Based Leadership*) yang diterapkan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SDN se-Kecamatan Kejaksan Kota Cirebon.

#### **D. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian adalah pernyataan yang menjelaskan keinginan mendapatkan jawaban atas pernyataan yang konsisten dengan perumusan masalah. Pada dasarnya tujuan penelitian adalah memberikan penjelasan tentang sesuatu yang akan diperoleh jika penelitian tersebut selesai. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

Rika Wijayanti, 2014

*Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai (Value-Based Leadership) Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Kejaksan Kota Cirebon*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang pengaruh kepemimpinan berbasis nilai kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru.

### 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk memperoleh informasi mengenai kepemimpinan berbasis nilai (*Value-Based Leadership*) kepala sekolah pada Sekolah dasar Negeri Se-kecamatan Kejaksan Kota Cirebon;
- b. Untuk memperoleh informasi mengenai disiplin kerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Kejaksan Kota Cirebon;
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan berbasis nilai (*Value-Based Leadership*) kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Kejaksan Kota Cirebon.

## E. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang ingin di dapatkan dari penelitian ini adalah:

- a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk mengembangkan wawasan Ilmu Administrasi Pendidikan dalam pengembangan konsep teori kepemimpinan khususnya berkaitan dengan kepemimpinan berbasis nilai;
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat untuk memperdalam pemahaman kepala sekolah akan pentingnya nilai-nilai yang menjadi acuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memimpin anggota sekolah yang akan berimbas pada peningkatan kinerja dan produktivitas sekolah melalui disiplin kerja guru.

Nilai-nilai seseorang dalam organisasi akan bersumber dari nilai-nilai organisasi. Dimana nilai-nilai organisasi menjadi titik tolak dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini juga diharapkan dapat mendorong guru untuk meningkatkan disiplin kerjanya guna mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.



## F. STRUKTUR SKRIPSI

Garis besar struktur organisasi penulisan laporan penelitian ini dibagi menjadi lima bab, yaitu Bab I berisi Pendahuluan, Bab II berisi Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis, Bab III berisi Metode Penelitian, Bab IV tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan, serta Bab V berisi Kesimpulan dan Rekomendasi.

BAB I Pendahuluan yang didalamnya terdapat Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat/Signifikansi Penelitian, dan Struktur Organisasi Skripsi.

BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis berisi tentang, Landasan Teori yang menjadi dasar penelitian, Kerangka Pemikiran Penelitian dan Hipotesis Penelitian.

BAB III Metode Penelitian berisi tentang Lokasi dan Subjek Populasi/Sampel Penelitian, Desain dan Justifikasi Penelitian, Metode Penelitian dan Justifikasi Penggunaan Metode, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, Proses Pengembangan Instrumen Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan yang berisi mengenai Pengolahan/Analisis Data yang dapat dilakukan berdasarkan prosedur penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif dan Pembahasan/Analisis Temuan.

BAB V Kesimpulan dan Saran menyajikan penafsiran dan pemaknaan penulis terhadap hasil analisis temuan penelitian. Ada dua alternatif cara penulisan kesimpulan, yakni dengan cara butir demi butir atau dengan cara uraian padat.