

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa globalisasi saat ini ranah pendidikan berkaitan dengan keadaan yang dihadapi masyarakat, dan sekecil apapun pendidikan adalah tujuan dan sasarannya. Generasi muda pewaris penanggung jawab pembangunan negeri ini harus mendapat pendidikan yang matang agar mampu beradaptasi dengan berbagai tuntutan zaman dan menyelesaikan permasalahan kemanusiaan yang dihadapi saat ini.

Sekarang warga menginginkan individual berdisiplin dan bertanggung jawab mengingat negara Indonesia ini kini mengalami rendah kedisiplinan. Hal ini tercermin dari kebiasaan-kebiasaan buruk yang sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Sedikit kesadaran disiplin warga yang mendarah daging yaitu buang sampah di mana saja. Fenomena tersebut seringkali menimbulkan berbagai permasalahan yang sangat merugikan, seperti banjir dan pencemaran sumber air bersih.

Hal itu dibenarkan dengan menanamkan budaya disiplin kepada generasi muda sedini mungkin melewati sekolah. Sekolah merupakan pendidikan yang paling utama bagi anak, karena itu sekolah juga memegang tanggung jawab sebagai lembaga yang tidak hanya mencerdaskan siswa secara akademis, melainkan juga kedisiplinan sebagai penanaman sikap yang penting.

Upaya meningkatkan kesadaran disiplin siswa merupakan bagian dari tugas seorang guru dan adalah kunci tercapainya tujuan sekolah. Agar kegiatan sekolah dapat terlaksana secara efektif, diperlukan kedisiplinan di kalangan guru sekolah. Disiplin guru ini memiliki tujuan umum untuk menerapkan kurikulum pembelajaran dengan baik sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas mutu siswa.

Pendidikan itu mendapat kesuksesan, ketika semua yang berkaitan atau keterlibatan dunia pendidikan menghargai waktu, dengan terus disiplin dalam melaksanakan kerjanya secara rutin, apalagi pengajar adalah suri tauladan bagi peserta didik, kalau seorang guru tidak bisa memberikan tauladan yang baik, maka anak-anak tidak akan mendapatkan ilmu dengan sempurna.

Disiplin kerja guru memunculkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang mampu mendorong semangat kerja dan suasana yang positif dan kondusif. Dengan hasil suasana kerja yang baik akan meningkatkan pendidik menjadi totalitas dalam memberikan kontribusi meningkatkan mutu pendidikan. Lain hal dari sisi pekerjaan, kedisiplinan yang dimiliki pendidik bisa menjadi percontohan bagi para murid.

Keterangan sebuah peneliti (Syaiful Amri, Hafizin, Erviva Fariantin, Satriawan, Ida Ayu Nursanty et al., 2022), kedisiplinan guru berkaitan dari peran kepala sekolah atau manajer dimana yang menjunjung tinggi kedisiplinan akan menjadi role model bagi anggotanya. Kedisiplinan merupakan kompetensi yang sering disepelekan. Hal ini diakibatkan karena anggotanya tidak melihat sosok yang disiplin dalam organisasinya, sehingga ketidakdisiplinan menjadi hal yang biasa. Apabila pimpinan kepala sekolah membiarkan hal ini, maka akan berdampak buruk pada mental kerja setiap anggota organisasinya.

Kepemimpinan selalu menjadi topik yang menarik dan penting untuk dibahas. Hal ini berkaitan dengan pentingnya peran pemimpin dalam organisasi dan kelompok orang. Baik atau buruknya masa depan suatu organisasi atau kelompok sangat bergantung pada peran pemimpin saat ini. Meskipun kepemimpinan merupakan topik klasik yang diperdebatkan, namun kepemimpinan tetap menjadi perhatian besar untuk penelitian, terutama di bidang pendidikan, karena kepemimpinan menentukan kemajuan organisasi. Hakikat kepemimpinan adalah rasa bertanggung jawab. Ide kepemimpinan konsisten

diperdebatkan dan diteliti selama kehidupan manusia. Apalagi di zaman modern ini, moralitas dan spiritualitas semakin terdegradasi. Pemimpin yang baik nampaknya semakin sulit ditemukan.

Kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan yang baik tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen mereka sendiri. Kepala sekolah itu pemegang tanggung jawab terbesar menuju kesuksesan sekolah. Keberhasilan sekolah baru akan terwujud jika adanya kerja sama yang baik antara pimpinan sekolah juga pendidik untuk menjalankan fungsinya masing-masing secara sinergis. Karena itu sebagai pemimpin yang baik kepala sekolah harus memberi dukungan para gurunya untuk bekerja dengan disiplin demi tujuan organisasi sekolah.

Cara untuk mewujudkan tujuan itu sangatlah berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pimpinan sekolah. Apabila gayanya tepat dalam pengelolaan lembaga pendidikan, maka kepala sekolah akan mempunyai pengaruh yang positif terhadap para pendidik dan anggota organisasi sekolah, karena tidak mungkin tercapainya tujuan sekolah tanpa upaya maksimal dari semua pihak yang terlibat. Karena itu apabila sebaliknya, gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah tidak tepat, maka kerjasama di dalam lembaga sekolah tidak akan optimal yang bisa jadi menyebabkan kurang memuaskannya kinerja disiplin pendidik.

Setiap bentuk pemimpin ada kelebihan juga kelemahan tergantung pada situasi dan konteks yang dihadapi. Pemimpin yang efektif mungkin menggabungkan beberapa gaya kepemimpinan tergantung pada kebutuhan dan karakteristik tim serta tujuan organisasi. Kepemimpinan pimpinan sekolah bisa memaksimalkan fungsi kepemimpinannya dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan yang ia terapkan.

Gaya kepemimpinan ideal yang dinilai efektif untuk pembinaan disiplin kerja guru adalah kepemimpinan situasional berdasarkan penelitian bersumber dari (Suparmin, 2019) bahwa terdapat pengaruh langsung positif bentuk kepemimpinan situasional pimpinan sekolah kepada disiplin kerja guru SD Negeri se-Wilayah Ciracas Kota Administrasi Jakarta Timur. Dari (Robbins & Judge, 2019) berfokus pada pengikut adalah asas teori kepemimpinan situasional. Dikatakan bahwa kepemimpinan yang sukses bergantung pada pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat pada kesiapan pengikut, sejauh mana pengikut mau dan mampu untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang peranannya dalam mengembangkan bawahan sangatlah penting. Gaya kepemimpinan ini berarti pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan organisasi dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan situasional lebih fokus pada kebutuhan tim, dimana pemimpin sangat peka terhadap bawahannya dan selalu meluangkan waktu untuk melatih timnya sehingga anggotanya menjadi lebih berkembang dan mandiri dalam pekerjaannya. Kepemimpinan situasional cirinya jujur secara konsisten melihat realita situasi dan tidak takut dalam mengakuinya, terpenting adalah pimpinan dapat mendelegasikan tugas kepada anak buah sehingga atasan membolehkan timnya untuk berkembang.

Keberhasilan suatu organisasi pendidikan dalam mencapai kedisiplinan yang baik tentunya dipengaruhi oleh etos kerja pimpinan dan gurunya didukung oleh penelitian (Srihasnita et al., 2018) yang menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap tercapainya disiplin kerja. Karena etika kerja adalah cara perilaku pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukan, etos kerja bersifat baik pasti membuahkan hasil yang baik dan berdampak signifikan untuk kemajuan anggota mereka beraktifitas kerja. Etos kerja yang harus dimiliki seorang guru merupakan totalitas kepribadiannya dan cara ia

mengungkapkan, mempersepsikan, meyakini dan memberi makna yang dapat memotivasi dirinya dalam bertindak serta mencapai suatu pekerjaan secara optimal.

Dikarenakan dengan tugas dan permasalahan guru yang begitu banyak, tentunya guru perlu mendapat pembinaan, bimbingan dan pengarahan agar mampu menghadapi masalah yang dihadapinya. Disitulah letak pentingnya pimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja pendidik. Saat ini situasinya masih terlihat guru yang mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran karena tidak semua pendidik terdidik melalui lembaga yang lebih mengerti atau kompeten. Memastikan kinerja guru memenuhi standar yang ditetapkan sekolah memerlukan fungsi pemantauan dan pengawasan secara berkala, yang merupakan bagian dari tanggung jawab kepala sekolah.

Pimpinan sekolah wajib perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi rendah atau tingginya disiplin kerja guru selain fungsi kontrol, misalnya adanya pelatihan terkait komitmen normatif untuk guru agar meningkatkan kedisiplinannya. Memiliki aturan khusus untuk membimbing dan memberi teladan bagi para pemimpin juga dapat menjadi bagian dari upaya menumbuhkan kedisiplinan guru. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah adanya kebiasaan yang membantu membangun kedisiplinan. Kebiasaan baik ini dapat diterapkan oleh petinggi sekolah jika kepala sekolah berhasil memupuk gaya kepemimpinannya dengan pas sehingga bisa diterima dan sesuai dengan cita-cita semua pendidik.

Kenyataannya fenomena yang terjadi di banyak sekolah yang berkaitan dengan bentuk kepemimpinan mereka kurang tepat, di antaranya kurangnya pemahaman kepala sekolah mengenai gaya kepemimpinan, sehingga memicu miskomunikasi dengan guru. Lalu kepala sekolah tidak mampu untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kepala sekolah kurang memberikan kesempatan guru untuk mengembangkan potensi

diri. Juga berkaitan dengan etos kerja guru yang tidak maksimal dalam segi absensi kehadiran.

Selain kepemimpinan situasional dan etos kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah komitmen organisasi yaitu terfokus pada komitmen normatif. Dengan komitmen organisasi yang baik, pegawai berusaha meningkatkan kinerja mereka, loyal juga disiplin untuk mentaati peraturan organisasi dengan sikap sukarela. (Suciono, 2016) dalam penelitiannya terbukti jika komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, semakin baik level komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah tingkat disiplin kerja karyawan.

Fenomena ketidakdisiplinan sebagian kecil guru terjadi di sekolah dasar islam terpadu di Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, yaitu kepala sekolah menganggap bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja guru karena guru itulah sendiri yang memimpin dirinya termasuk memimpin proses ajar di ruang belajar, sehingga pengawasannya terhadap para guru cenderung kurang dan memunculkan permasalahan baru yaitu disiplin kerja guru seperti pada tabel 1.1 perihal izin kehadiran tidak masuk lebih dari tiga kali dalam satu semester (standar SOP atau tata tertib maksimal 3 hari), tidak adanya data monitor yang mengevaluasi guru datang terlambat (lihat tabel 1.2) dan adanya sedikit guru yang mendapat surat pembinaan terkait masalah ketidakdisiplinan dalam absensi dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.1 Izin Ketidakhadiran Guru

Tahun Pelajaran	Semester	Periode	Jumlah guru izin lebih 3 hari	Total hari terbanyak izin guru
2021-2022	1	Juli 21 - Des 21	16 guru (28%)	20 hari
	2	Jan 22 - Jun 22	7 guru (12%)	8 hari
2022-2023	1	Juli 22 - Des 22	22 guru (39%)	14 hari

	2	Jan 23 - Jun 23	8 guru (14%)	8 hari
2023-2024	1	Jul 23 - Des 23	10 guru (18%)	20 hari

Sumber : Data Primer SDIT Islamia (2024)

Pada tabel 1.1 bisa dilihat bahwa tiap semester terdapat guru yang izin tidak hadir mengajar lebih dari 3 hari dari tahun 2021 hingga 2024. Seorang guru bisa izin sampai 20 hari dalam satu semester. Rata-rata guru izin tiap semester lebih dari 10%. Persentase tertinggi pada Juli-Desember 2022 yaitu 39% guru izin lebih dari 3 hari, sedangkan persentase terendah pada Januari-Juni 2022 yaitu 12% guru izin lebih dari 3 hari.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Keterlambatan Guru

Tahun Pelajaran	Bulan	Jumlah Guru	Tepat Waktu	Terlambat
2023-2024	Juli	57	20	37
	Agustus	57	45	12
	Oktober	57	49	8
	Nopember	57	50	7

Sumber : Data Primer SDIT Islamia (2024)

Mewakili pada tabel 1.2 terlihat setiap bulannya ada guru yang terlambat di periode Juli-Nopember. Pada bulan Juli adalah data maksimal guru terlambat dimana ada 37 terlambat, sedangkan 20 yang tepat waktu. Untuk data minimal terjadi pada bulan Nopember dimana ada 7 yang terlambat sisanya 50 tepat waktu.

Tabel 1.3 Daftar Surat Pembinaan Guru

Bulan	Guru	Masalah Data Absensi	Keterangan
September 2022	Ibu A	Izin tidak syar'i lebih 3 kali. Kurang merespon baik arahan manajemen. Mementingkan kepentingan pribadi. Menimbulkan kecemburuan bagi guru lain.	Surat pembinaan teguran
Januari 2023	Ibu B	Sakit 5 kali Izin 10 kali Telat 29 kali	Surat pembinaan rekap absensi semester 1 2022-2023
Januari 2023	Ibu C	Sakit 9 kali Izin 16 kali Telat 30 kali	Surat pembinaan rekap absensi semester 1 2022-2023
Januari 2023	Ibu D	Sakit 1 kali Izin 15 kali	Surat pembinaan rekap absensi

		Telat 44 kali	semester 1 2022-2023
Januari 2023	Ibu E	Sakit 7 kali Izin 6 kali Telat 38 kali	Surat pembinaan rekap absensi semester 1 2022-2023
Maret 2023	Ibu F	4 kali tidak melaksanakan perintah pimpinan untuk menggantikan guru yang tidak bisa hadir ke sekolah/sakit	Surat pembinaan teguran 1

Sumber : Data Primer SDIT Islamia (2024)

Pada semester 1 terdapat satu guru yang memperoleh surat pembinaan, sedangkan pada semester 2, 2023 terdapat 5 guru (8,8%) yang mendapatkan surat pembinaan yang tertera pada tabel 1.3. Surat pembinaan akibat dari rekap absensi berupa ketidakdisiplinan dari kehadiran berupa sakit, izin, dan telat yang sudah tidak sesuai standar peraturan prosedur yang berlaku di sekolah SDIT Islamia serta yang tidak melaksanakan perintah pimpinan kepala sekolah.

Permasalahan tersebut terjadi karena beberapa faktor, yaitu belum adanya peraturan tegas yang mengatur sikap guru. Peraturan tertulis sekolah hanya berisi hal-hal mendasar saja, seperti kode etik guru, dan tidak ada aturan tertulis untuk hal-hal kecil, seperti pemberitahuan ketidakhadiran kepada sekolah. Rendahnya komitmen normatif sebagian kecil guru dan tidak adanya sanksi berat untuk guru yang disiplin kerjanya masih kurang.

Banyak penelitian terdahulu yang membahas pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja yaitu oleh (Hehanussa, 2020) disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Oleh (Umami et al., 2020) bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Oleh (Nadeak, 2022) kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru. Oleh (Putri, 2022) Terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru. Oleh (Suciono, 2016) disimpulkan

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, serta kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi.

Sedikit penelitian terdahulu yang berkaitan hubungan pengaruh antara etos kerja dengan disiplin kerja. Diantaranya oleh (Srihasnita et al., 2018) hasil penelitian menunjukkan jika etos kerja variabelnya memiliki pengaruh terhadap tercapainya disiplin kerja. Oleh (Sukatno & AM, 2017) diperoleh hasil yaitu ada pengaruh positif yang signifikan antara etos kerja terhadap disiplin kerja guru. Penelitian yang membahas sebab-akibat etos kerja kepada komitmen organisasi yaitu oleh (Prasada et al., 2020) diperoleh hasil berupa etos kerja signifikan memiliki pengaruh ke komitmen organisasi. Menurut (Supriadi, 2021) bahwa komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh variabel etos kerja sebesar 22,2%, Pendapat (Ghani et al., 2022) bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian-penelitian terdahulu terkait pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja seperti oleh (Sadianah et al., 2022) terdapat kontribusi yang signifikan antara komitmen pada profesi terhadap disiplin kerja guru. Oleh (Putri, 2022) terdapat pengaruh positif tidak signifikan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja guru. Oleh (Suciono, 2016) komitmen organisasi memiliki pengaruh nilai positif dan signifikan kepada disiplin kerja karyawan. Oleh (Sutedi et al., 2021) menunjukkan tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.

Beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen oleh (Suciono, 2016) kepemimpinan transformasional ada pengaruh positif dan signifikan kepada komitmen organisasi. Penelitian bersumber (Oktaviani & Kristiantari, 2021) terdapat hubungan korelasi yang signifikan jenis kepemimpinan kepala sekolah kepada komitmen guru. Oleh (Purnomo, 2018) Hasil penelitian menghasilkan bahwa

variabel kepemimpinan terhadap variabel komitmen organisasi, memiliki pengaruh langsung positif hubungan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Bahwa hasil (Utarayana & Dewi Adnyani, 2020) kepemimpinan transformasional ada pengaruh nilai positif kearah komitmen organisasional. Oleh (Fajri et al., 2022) kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Dari fenomena dan pendasaran ditemukannya gap research di atas penulis berasumsi bahwa semakin baik jenis kepemimpinan oleh kepala sekolah, dan etos kerja serta komitmen organisasi maka tentu atau belum tentu akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu peneliti tertarik dan penasaran untuk melakukan penelitian tentang: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Komitmen Normatif pada SDIT di Kabupaten Bekasi (studi kasus SDIT Islamia)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang masalah tersebut di atas, maka saya dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum efektifnya gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah terkait masalah kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan.
2. Kepemimpinan situasional kepala sekolah dalam bidang pendidikan masih kurang terlihat dari ketidakdisiplinan Sebagian kecil guru dan tenaga kependidikan yang bersifat siklus.
3. Etos kerja sebagian kecil guru dan tenaga kependidikan masih belum maksimal dalam konteks absensi kehadiran.
4. Komitmen normatif sebagian kecil guru dan tenaga kependidikan tidak bersifat konsisten artinya bisa berubah-ubah dan tidak ada yang menjamin tetap konsisten

misalnya sebagian pegawai merasa izin tidak masuk kerja tidak mempengaruhi keadaannya sebagai seorang pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak bisa dibahas secara keseluruhan. Karena keterbatasan waktu, dana, dan tenaga yang ada maka penelitian ini hanya membahas pada faktor gaya kepemimpinan dan etos kerja. Penulis mengarahkan untuk mencari tipe dari kepemimpinan yang pas untuk pembinaan berupa kepemimpinan situasional kepala sekolah dan etos kerja melalui komitmen normatif terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Islamia, Kabupaten Bekasi. Jangka waktu penelitian ini yaitu dimulai dari Nopember 2023 sampai Juli 2024.

1.4 Rumusan Masalah

Penulis mengajukan rumusan pertanyaan masalah pada penelitian ini didasarkan pada uraian diatas sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan situasional kepala sekolah mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen normatif guru dan tenaga kependidikan di SDIT Islamia?
2. Apakah etos kerja guru dan tenaga kependidikan mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen normatif guru dan tenaga kependidikan di SDIT Islamia?
3. Apakah kepemimpinan situasional kepala sekolah mempunyai pengaruh langsung terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Islamia?
4. Apakah etos kerja guru dan tenaga kependidikan mempunyai pengaruh langsung terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Islamia?
5. Apakah komitmen normatif guru dan tenaga kependidikan mempunyai pengaruh langsung terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Islamia?

6. Apakah kepemimpinan situasional kepala sekolah mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan melalui komitmen normatif guru dan tenaga kependidikan di SDIT Islamia?
7. Apakah etos kerja guru dan tenaga kependidikan mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan melalui komitmen normatif guru dan tenaga kependidikan di SDIT Islamia?

1.5 Tujuan Penelitian

Dilihat dari keterbatasan ini dan rumusan masalah yang telah ditetapkan di atas penelitian ini mempunyai rencana untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis faktor-faktor penting yang mempengaruhi gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan etos kerja guru dan tenaga kependidikan terhadap komitmen normatif normatif guru dan tenaga kependidikan di SDIT Islamia.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah serta etos kerja guru dan tenaga kependidikan juga komitmen normatif guru dan tenaga kependidikan terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Islamia.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah kepada disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Islamia melalui komitmen normatif guru dan tenaga kependidikan.
4. Menganalisis pengaruh etos kerja guru dan tenaga kependidikan terhadap disiplin guru dan tenaga kependidikan di SDIT Islamia melalui komitmen normatif guru dan tenaga kependidikan.

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan mempunyai dua manfaat dari penelitian ini berupa teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi guru dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dalam melaksanakan dan mengelola pembelajaran di sekolah.
- b. Bagi kepala sekolah, penelitian ini diharapkan digunakan sebagai informasi atau masukan dalam upaya meningkatkan pembinaan disiplin yang terkait dengan teknik edukatif maupun manajemen sekolah dan pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan pada ruang lingkup kewajiban kerja di sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai sumbangan pemikir bagi para pengambil kebijakan dan pelaksana pendidikan, terutama dalam mengembangkan terhadap disiplin pendidik.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran untuk mengembangkan pendidikan dasar SDIT Islamia.

1.7 Signifikansi dan Kebaruan Penelitian (State of the Art)

Perkembangan terkini dalam studi manajemen sekolah menunjukkan bahwa kepemimpinan dan etos kerja memiliki peranan krusial dalam meningkatkan disiplin kerja, termasuk di sektor pendidikan. Penelitian-penelitian sebelumnya menggarisbawahi hubungan antara gaya kepemimpinan, etos kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja, namun sering kali mengabaikan konteks spesifik lembaga pendidikan yang berorientasi pada nilai-nilai keagamaan.

Gaya kepemimpinan situasional telah banyak diteliti di berbagai bidang. Penelitian terbaru banyak menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya mereka dengan kebutuhan tim dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, tetapi sedikit

penelitian kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja, contoh penelitian pengaruh kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja (Hidayah et al., 2020). Namun, studi yang spesifik mengenai gaya kepemimpinan situasional dalam konteks pendidikan Islam masih terbatas.

Etos kerja merupakan tema yang sering dibahas dalam konteks produktivitas dan kinerja individu, tetapi sangat jarang membahas untuk konteks disiplin kerja. Kajian terbaru mengindikasikan bahwa etos kerja yang tinggi di antara tenaga pengajar berhubungan langsung dengan disiplin kerja (Srihasnita et al., 2018). Di sisi lain, penekanan etos kerja dalam konteks pendidikan Islam menjadi hal yang menarik untuk diteliti, karena dapat berkaitan dengan nilai-nilai moral dan etika.

Disiplin kerja, sebagai pilar penting dalam organisasi, telah dikaitkan dengan berbagai faktor termasuk kepemimpinan dan etos kerja. Penelitian oleh (Sadianah et al., 2022) menunjukkan bahwa komitmen pada profesi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Banyak penelitian yang meneliti komitmen organisasi. Namun, eksplorasi mendalam tentang bagaimana komitmen normatif berfungsi dalam konteks SDIT (Sekolah Dasar Islam Terpadu) masih sangat jarang ditemukan.

Penelitian ini diharapkan berkontribusi untuk mengisi celah tersebut dengan fokus pada SDIT di Kabupaten Bekasi, yang memiliki karakteristik unik. Kontribusi penelitian ini adalah menawarkan pemahaman kontekstual. Penelitian ini akan mengidentifikasi bagaimana gaya kepemimpinan situasional dan etos kerja beroperasi dalam konteks spesifik pendidikan Islam, dengan mempertimbangkan nilai-nilai yang ada. Kontribusi berikutnya yaitu menguji peran komitmen normative. Dengan meneliti komitmen normatif sebagai mediasi, penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang mekanisme yang menghubungkan kepemimpinan situasional dan etos kerja dengan disiplin kerja.

Penelitian ini diharapkan memiliki beberapa temuan baru yaitu sebagai berikut:

1. Novelty berdasarkan Populasi dan Informan

Populasi penelitian ini belum digunakan oleh peneliti lain untuk menganalisis disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan SDIT dengan model konseptual dengan satu variabel pemediasi yang menghubungkan gaya kepemimpinan situasional dan etos kerja pada disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan. Fokus pada konteks SDIT di Kabupaten Bekasi memberikan pespektif baru yang dapat diterapkan di lembaga pendidikan sejenis.

2. Novelty berdasarkan alat ukur (Instrumen)

Alat ukur pada penelitian ini yaitu dengan memodifikasi indikator yang bersumber dari sintesis beberapa penelitian yang dikutip diturunkan ke dalam indikator dan dikembangkan oleh peneliti ke dalam butir-butir pernyataan sebagai alat ukur atau instrumen. Hasil penelitian dapat digunakan untuk mengembangkan strategi manajerial yang lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja dan komitmen normatif di kalangan pendidik.

3. Novelty berdasarkan model variabel penelitian.

Model penelitian ini belum ditemukan dalam literatur yang ada pada riset sebelumnya yang memiliki orisinalitas dan kebaruan dalam satu kerangka model yaitu berfokus pada mengintegrasikan gaya kepemimpinan situasional dan etos kerja untuk mempengaruhi disiplin kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan satu variabel pemediasi (komitmen normatif).

Dengan mengisi celah penelitian yang ada dan menawarkan perspektif baru, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan manajemen pendidikan, serta memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan di SDIT dan lembaga pendidikan lainnya di Indonesia.