

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa agar siap menyongsong masa depan dan mampu menghadapi terpaan gelombang yang dahsyat dengan adanya era globalisasi dan perubahan menjadi peluang dan kemudian mengelolanya menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas hidup kehidupan bangsa serta negara dimasa depan. Pendidikan perlu mengambil posisis dan peran nyata yang dinamis, proaktif, interaktif, dan berorientasi ke masa depan. Artiya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan yang ada dan memanfaatkan peluang yang ada.

Pendidikan juga merupakan pilar utama untuk membangun sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pendidikan merupakan salah satu tolak ukur akan keberhasilan suatu negara. Dimana negara yang mempunyai mutu pendidikan yang sangat baik akan melahirkan sumber daya manusia yang baik pula.

Pendidikan yang diinginkan di Indonesia pada saat ini adalah pendidikan yang bermutu, relevan dengan tantangan-tantangan yang akan

dihadapi oleh peserta didik pada masa depannya, serta pendidikan yang merata pada masyarakat. Banyak komponen yang ikut berkontribusi pada mutu pendidikan, salah satu komponen yang terpenting dalam membangun mutu pendidikan di Indonesia adalah kinerja para guru yang baik pada setiap sekolah.

Guru menjadi salah satu aspek penting dalam dunia pendidikan, kinerja guru yang baik akan menunjang proses pembelajaran yang baik pula. Meskipun diakui bahwa komponen lain seperti fasilitas penunjang dan kesejahteraan guru seringkali kurang memadai, namun keterpanggilan pendidik untuk terus meningkatkan dedikasi, dan profesionalismenya mampu mengatasi berbagai kendala yang menghadang.

Seperti yang kita ketahui, tugas dan tanggung jawab utama seorang guru adalah mengajar (mendidik) siswanya. Di samping itu dia juga menjadi suri tauladan (panutan atau model) yang baik bagi para siswanya. Itu berarti bahwa guru harus menjadi contoh yang patut ditiru oleh siswa dalam bersikap dan berperilaku sesuai dengan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah dan masyarakat.

Banyak upaya yang telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan profesionalitas guru-guru di Indonesia, diantaranya dengan melaksanakan pelatihan, seminar, lokakarya, dan peningkatan mutu kedisiplinan di setiap sekolah untuk para guru. Meskipun demikian upaya tersebut belum dapat meningkatkan kualitas kinerja guru yang diharapkan. Kinerja guru yang

sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan, Menurut Ketut Sugiana seorang pengawas di SD di Klungkung, bentuk melemahnya kinerja guru yang lolos sertifikasi yaitu tidak mengikuti proses mengajar sesuai jadwal dan pengajarannya tidak bagus.¹

Faktor yang mepegaruhi kinerja guru dibagi dalam dua kategori yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal seperti kompensasi kerja, pelatihan guru, lingkungan kerja, fasilitas kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi kerja atau imbalan jasa yang termasuk dalam faktor eksternal. Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka². Kompensasi dapat berupa material dan non-material. Kompensasi material berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Sedangkan kompensasi non-material merupakan imbalan dalam bentuk yang tidak nyata namun dapat dirasakan oleh para guru. Kompensasi yang baik dapat menimbulkan perasaan puas dan sejahterah di pihak guru-guru karena mereka mendapatkan apa yang mereka harapkan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan selama ini. Pemberian kompensasi merupakan salah satu dorogan bagi para guru untuk dapat meningkatkan kinerja mereka.

¹ Bali Post, Rendah; Kinerja Guru Lolos Sertifikasi, <http://www.balipost.co.id/mediadetail.php?module=detailberita&kid=2&id=38244>, Desember 2010

² Tohardi, Pemahaman Praktis Menejemen Sumber Daya Manusia (Bandung : Mandar Maju, 2002) p. 441

Pemberian kompensasi yang kurang memadai akan memperburuk kinerja guru di sekolah.

Pembinaan guru pada prinsipnya merupakan kegiatan membantu dan melayani guru agar diperoleh guru yang lebih bermutu yang selanjutnya diharapkan terbentuk situasi proses belajar mengajar yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Pembinaan guru bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan kemampuan guru mengembangkan diri sebagai pekerja profesional, meningkatkan penguasaan guru terhadap bidang ilmu sumber bahan ajar, dasar-dasar kependidikan, dan pemahaman hakikat peserta didik. Akan tetapi, pada kenyataan pembinaan guru masih jauh dari kata baik. Hal itu terlihat dari masih banyaknya guru-guru yang tidak kompeten, seperti tidak mengikuti kegiatan mengajar sesuai dengan jadwal, jarang memberikan tugas atau latihan, bahkan cenderung tidak peduli dengan hasil yang dicapai oleh siswanya. Ketua Umum Pengurus Besar Persatuan Guru Republik Indonesia (PB PGRI) Sulistyio mengungkapkan, hingga saat ini program pembinaan profesi guru di Indonesia tidak efektif dan cenderung mandeg. Padahal, masih cukup banyak guru di daerah yang tidak berkesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang dibiayai dan disiapkan oleh pemerintah. “Rasanya justru program ini jalan di tempat dan tidak berjalan sama sekali apabila dibandingkan dengan tahun lalu. Banyak sekali guru yang

sebenarnya antusias, nyatanya tidak efektif. Apalagi guru sekolah swasta dan guru honorer,” ungkap Sulistyio di Jakarta, Rabu (5/10).³

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, efesiensi kerja dan kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil seperti tempat dan sarana untuk bekerja, serta lingkungan psikologis, seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Guru sama halnya dengan karyawan yang memerlukan suasana lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Lingkungan kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak guru maupun dari pihak manajemen sekolah sehingga mampu menumbuhkan motivasi kerja yang searah antara guru dan pihak manajemen dalam rangka menciptakan kinerja guru yang baik⁴. Apabila tercipta lingkungan kerja yang baik maka guru pun dapat mengajar, menyiapkan materi ajar dan bekerja dengan baik. Dengan ini maka kinerja guru di sekolah pun akan semakin bertambah. Namun sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik maka akan berakibat dalam penurunan kinerja guru di sekolah. Iklim organisasi sekolah mempengaruhi semangat kerja guru. Iklim sekolah yang kondusif dan penuh kekeluargaan akan membuat semangat kerja guru tinggi, dan sebaliknya. Iklim organisasi dapat bersifat fisik dan nonfisik seperti tata ruang dan pola hubungan antar warga sekolah. Semua stakeholder sekolah berusaha menciptakan iklim

³ <http://www.ipnn.com/read/2011/10/05/104825/Pembinaan-Profesi-Guru-Tidak-Berjalan->

⁴ Wardana, Ludi Wishnu., Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis: Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Serta Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo, Vol. 2 (Mojokerto : Fakultas Ekonomi Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto, 2007), p. 21.

sekolah yang menyenangkan, karena secara pasti iklim atau atmosfer sekolah berpengaruh terhadap semangat kerja guru, dan pada gilirannya dapat meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran di sekolah.⁵

Fasilitas kerja, yang dimaksud fasilitas kerja disini adalah sarana dan prasarana sekolah. Jika sarana dan prasarana pada sebuah sekolah menunjang kegiatan belajar mengajar, guru akan semangat dalam mengajar, sehingga kinerjanya pun akan baik. Namun, sering kali ditemukan sekolah-sekolah yang memiliki sarana dan prasarana sekolah yang minim dan memprihatinkan. Bahkan tak sedikit ditemukan sekolah yang tidak memiliki sarana dan prasarana sesuai dengan kemajuan teknologi. Sehingga menghambat kinerja guru dalam mengajar. Kondisi fasilitas sekolah yang sangat buruk ini, diketahui langsung oleh Anggota DPRD Bangka Tengah Maryam bersama sejumlah anggota lainnya ketika melakukan kunjungan ke tempat tersebut. "Saat kita melakukan kunjungan ke sana, fasilitas sekolah itu sangat buruk dan memprihatinkan sekali. Bagaimana siswa mau fokus belajar kalau kondisinya seperti itu," ujar Maryam kepada bangkapos.com, Selasa (2/4/2012).⁶

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi yang berinteraksi dalam dalam sebuah sekolah tersebut. Maka kepala sekolah diharapkan mempunyai gaya kepemimpinan yang dapat membuat para guru merasa nyaman saat dipimpin oleh kepala sekolah tersebut. Oleh karena itu

⁵ <http://www.pontianakpost.com/?mib=berita.detail&id=43156>

⁶ <http://bangka.tribunnews.com/2012/04/03/dinding-kelas-smpn1-sungaiselan-bolong>

penting artinya bagi para kepala sekolah untuk memahami kebutuhan para guru yang berada di sekolah tersebut. Kepala sekolah memegang peranan penting dalam pembentukan iklim sekolah dan dalam penerapan kedisiplinan guru dalam sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang cenderung tegas dan bersahaja akan dapat lebih memotivasi para guru untuk dapat meningkatkan kinerja mereka. Akan tetapi sekarang ini banyak kepala sekolah yang kurang tegas dalam memimpin sebuah sekolah. Keadaan ini akan berdampak buruk bagi kinerja para guru yang ada di sekolah.

Faktor internal yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru adalah motivasi dan disiplin dalam bekerja. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong semangat kerja untuk mencapai tujuan dengan penuh rasa tanggung jawab, dan tanpa keluhan-keluhan yang berarti. Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan seseorang untuk bertindak laku, memberikan arah dan mengatur tingkah laku, serta menentukan tingkah laku pada suatu tujuan tertentu. Dengan ini dapat dimengerti bahwa perilaku seseorang yang didasari dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja dan hasil kerja yang memuaskan dan sebaliknya perilaku yang tidak dibarengi dengan motivasi kerja yang tinggi maka cenderung dilaksanakan dengan apa adanya, sehingga menghasilkan kinerja dan hasil kerja yang kurang memuaskan.

Di Jakarta, Peningkatan kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan. Motivasi kerja yang tinggi justru ditunjukkan oleh guru-guru

yang belum mengikuti sertifikasi dengan harapan segera dapat disertifikasi. Menurut Unifah, peningkatan kinerja yang diharapkan dari guru yang sudah bersertifikasi seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri dinilai masih tetap sama atau hanya sedikit. Guru-guru yang sudah bersertifikat sudah mulai enggan mengikuti seminar atau pelatihan untuk peningkatan diri. "Kondisi itu memang sudah diduga sebelumnya bahwa seminar atau pelatihan pendidikan yang banyak diminati hanya untuk kepentingan sertifikasi, bukan ilmunya," kata Unifah yang pernah menjadi Ketua Tim Monitoring dan Evaluasi Independen mewakili PGRI.⁷

Disiplin merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam pembentukan kinerja yang baik. Disiplin yang baik harus ditanamkan kepada para guru secara terus-menerus agar dapat mencapai kinerja yang baik. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi umumnya lebih berprestasi dibandingkan dengan orang-orang dengan tingkat kedisiplinan yang rendah. Dari tampilan kerjanya terlihat bahwa seorang yang berdisiplin kerja tinggi seolah-olah tidak mengenal lelah dan berputus asa dalam menggeluti tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya⁸. Hal ini mencirikan seseorang yang berdisiplin kerja tinggi akan lebih nampak bahwa mereka mempunyai kinerja yang baik. Namun sayangnya disiplin dalam bekerja masih kurang kuat tertanam dalam diri para guru di sekolah. Banyak para guru yang datang terlambat ke sekolah,

⁷ Kompas.com, Kinerja Guru Bersertifikat Belum Memuaskan, <http://nasional.kompas.com/read/2009/10/06/18242090/kinerja.guru.bersertifikat.belum.memuaskan>, Desember 2011

⁸ Adripen., Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Stain Syech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Vol II (Batusangkar: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, 2005), p. 177

pulang terlalu awal, meninggalkan tanggung jawab mengajarnya dan bahkan meninggalkan sekolah ketika jam bekerja mereka untuk kepentingan diri sendiri. Dengan demikian dapat di lihat bahwa disiplin yang kurang baik akan menyebabkan kinerja seorang guru menjadi tidak baik.

PALEMBANG, SENIN — Puluhan guru, PNS, dan pelajar terjaring razia di sejumlah pusat perbelanjaan di Kota Palembang, Senin. Kordinator tim razia gabungan PPNS, Mardawi, mengatakan, kegiatan tersebut telah dilaksanakan secara rutin setiap tahun menjelang Lebaran. Ini dilakukan guna menegakkan disiplin PNS, guru, dan pelajar di lingkungan Pemkot setempat. Menurut dia, razia dilakukan pada waktu jam kerja dan sekolah bagi pelajar. Senin (22/9), sedikitnya 30 guru, PNS, dan pelajar terjaring dalam razia tersebut. Pihaknya berharap, dengan razia rutin bisa mengurangi kegiatan guru, PNS, dan pelajar yang berkeliaran selama jam kerja.⁹

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diasumsikan bahwa kinerja yang baik dapat terwujud apabila berbagai faktor yang memengaruhinya dapat dipenuhi. Dan berbagai kendala yang menjadi penghadang untuk terciptanya suatu kinerja yang baik harus dapat dicari pemecahannya. Agar masalah pendidikan khususnya soal kinerja guru yang kurang baik dapat diatasi. Hal yang perlu dilakukan dalam pembenahan pendidikan agar dapat dihasilkan kinerja yang baik menuju pada generasi bangsa yang mandiri, cerdas, terampil, berwawasan luas dan memiliki tanggung jawab moral untuk bangsa dan negara.

⁹ <http://nasional.kompas.com/read/2008/09/22/14292564/keliaran.di.mal.30.guru.terjaring.razia>

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa kinerja mengajar guru yang rendah juga disebabkan oleh faktor-faktor berikut :

1. Rendahnya motivasi kerja guru
2. Kurangnya disiplin kerja guru
3. Rendahnya kompensasi kerja guru
4. Pembinaan guru kurang efektif
5. Lingkungan kerja guru yang kurang nyaman
6. Fasilitas sekolah yang kurang memadai
7. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang tegas

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah serta keterbatasan peneliti, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada hubungan antara disiplin guru dalam bekerja dengan kinerja guru. Dimana disiplin dalam bekerja diperoleh dari indikatornya yaitu patuh terhadap tata tertib. Sedangkan kinerja guru diperoleh dari hasil penilaian kinerja dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara disiplin dalam bekerjadengan kinerja guru?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai sarana dalam menambah wawasan berpikir dan pengetahuan mengenai masalah motivasi kerja guru dalam hubungannya dengan kinerja guru mengajar.

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan kinerja guru yang baik.

3. Bagi Siswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah minat siswa dalam meningkatkan kinerja guru mengajar.

4. Bagi Sekolah yang Diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas sekolah dikarenakan kinerja guru yang baik di sekolah tersebut.