

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Proses pelaksanaan pendidikan dapat berlangsung dalam keluarga, masyarakat, dan persekolahan. Dengan melalui proses pendidikan, diharapkan manusia dapat meningkatkan taraf hidupnya melalui usaha dan kerja keras sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Pendidikan yang berkualitas akan melahirkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, dan sebaliknya pendidikan yang berlangsung hanya mementingkan segi kuantitasnya saja, akan menjadi beban bagi pembangunan bangsa. Tirto Sudiro (1997) mengatakan, bahwa untuk mempersiapkan bangsa yang berkualitas diperlukan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas pula.

Sebagai suatu bangsa yang menjadi anggota dari masyarakat global, kualitas manusia yang handal sangat penting dalam rangka mempertahankan dan menunjukkan eksistensi kita dalam persaingan internasional yang sangat kompetitif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan daya saing dan kemampuan berkompetisi, maka kualitas pendidikan sangat penting dan mendesak dilakukan.

Sekolah Menengah Atas sebagai lembaga pendidikan, eksistensinya tidak dapat diabaikan. Sekolah merupakan wadah penyelenggaraan pendidikan di bidang intelektual memikul beban yang berat dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nomor 20 tahun 2003.

Sekolah Mengah Atas berhubungan dengan peletakan nilai-nilai dasar kependidikan dan pengajaran pada anak didik sebelum melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi yakni Perguruan Tinggi. Jika peletakan dasar pada lembaga tersebut berjalan dengan baik, maka pada jenjang yang lebih tinggi pembentukan kemampuan intelektual, keterampilan dan moralnya dapat lebih mudah dibina secara baik.

Proses pencapaian tujuan sekolah menengah ini dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu yang terpenting adalah guru. Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat penting dan menentukan keberhasilan pendidikan dalam mewujudkan tujuannya. Guru adalah aktor utama yang berkaitan langsung dengan kegiatan proses belajar mengajar di kelas. Oleh sebab itu, seorang guru memiliki peranan strategis dalam menunjang pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Agar guru dapat melaksanakan perannya sebagai pendidik dan pengajar maka seorang guru dituntut memiliki pengetahuan khusus (profesional) dan berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru dituntut memiliki keterampilan-keterampilan mengajar yang baik dan mampu mengelola siswa dan kelasnya, sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan (Achsin, 1990).

Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan menengah atas ini, seorang guru diharapkan mampu menciptakan suasana belajar yang terarah dan teratur, sehingga anak dapat belajar dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Oleh sebab itu, pelaksanaan kegiatan pembelajaran harus dilandasi oleh aturan-aturan tertentu yang akan mengatur dan mengarahkan kegiatan belajar tersebut. Aturan-

aturan ini tidak hanya untuk siswa tapi juga berlaku untuk guru dan yang lainnya. Hal ini dimaksudkan agar tercipta disiplin yang baik dalam proses belajar mengajar di kelas. Sardiman (2000:12) menyatakan bahwa siswa dan guru harus menyadari arti penting disiplin dalam kegiatan belajar. Jika disiplin ditegakkan, maka akan tercipta kerjasama dan interaksi yang baik antara guru dan siswa di kelas. Sehingga hal ini akan menyebabkan proses belajar mengajar akan berlangsung dengan baik, tertib, dan sesuai dengan yang diharapkan.

Arikunto (1993:45) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu masalah penting, disiplin erat kaitannya dengan adanya kesadaran akan keharusan melaksanakan aturan yang sudah ditentukan sebelumnya. Proses belajar tidak mungkin mencapai target maksimal tanpa adanya disiplin yang baik. Jadi disiplin merupakan salah satu unsur yang penting dalam keberlangsungan kegiatan belajar di kelas. Disiplin harus ditanamkan pada setiap siswa, dan juga terhadap guru. Adanya disiplin akan memberikan keuntungan kepada siswa. Adanya disiplin yang baik akan memungkinkan seorang siswa akan belajar dengan kebiasaan baik, positif dan bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya.

Seorang guru yang baik tidak akan bisa menegakkan disiplin kepada siswanya, jika dirinya tidak disiplin. Artinya, agar guru dapat menanamkan kesadaran dan nilai-nilai akan arti penting disiplin kepada siswa, terlebih dahulu guru harus membiasakan dirinya taat dan patuh kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku. Sehingga dirinya dapat menjadi contoh bagi siswanya dan yang lainnya (Imron, 1995). Oleh sebab itu, guru yang baik adalah guru yang mampu memberikan contoh-contoh yang baik kepada siswa.

Imron (1995:67) lebih lanjut juga menjelaskan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, maka komponen guru harus memiliki disiplin kerja yang baik. Dengan disiplin kerja tersebut dia dapat bekerja mengelola kelas dengan baik sehingga KBM dapat berjalan dengan lancar, dan terarah. Nitiseminto (1982:55) menyebutkan bahwa tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti (1) tingkat komitmen terhadap tugas, (2) adanya pemberian imbalan yang adil, (3) motivasi kerja, (4) kepuasan kerja, dan (5) perilaku pimpinan.

Komitmen kerja erat kaitannya dengan sejauhmana seorang guru memiliki kepedulian dan perhatian terhadap tugas. Seorang guru yang memiliki tingkat komitmen rendah, maka dia cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang rendah dalam bekerja. Sistem dan iklim organisasi juga diduga mempengaruhi tingkat kepatuhan dan ketaatan guru dalam bekerja. Begitu juga dengan motivasi kerja guru rendah, guru merasa kurang puas atas perilaku pimpinan, dan hal ini diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Hasan (2007:i) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen terhadap tugas berhubungan secara signifikan dengan disiplin kerja guru koefisien korelasi mencapai 0,760 dan sumbangan efektifnya mencapai 46,98 %.

Pemberian imbalan yang adil juga menjadi faktor yang mempengaruhi peningkatan disiplin kerja guru, Nitisemito, (1982:56) mengemukakan bahwa pemberian gaji yang cukup kepada guru akan mampu memberikan semangat dan kegairahan kerja pada para guru. Hal ini berarti bahwa dengan banyaknya gaji yang diberikan akan berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja. Makin besar gaji yang diberikan berarti semakin tercukupi kebutuhan mereka, mereka

akan mendapat ketenangan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat bertumbuh, dan pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Pemberian imbalan yang adil juga dipandang sebagai bagian dari upaya peningkatan kesejahteraan guru. Kesejahteraan lahir tercapai bila kebutuhan minimal akan sandang, pangan, papan serta kebutuhan sosial lainnya dapat terpenuhi, sedangkan kesejahteraan batin tercapai bila ada kepuasan dalam melaksanakan tugas. Kesejahteraan batin berkaitan erat dengan kesejahteraan lahir. Sulit diterima bahwa seseorang mempunyai kesejahteraan batin bila kesejahteraan lahir tidak terpenuhi. Hal demikian berlaku untuk kehidupan guru. Kenyataan menunjukkan bahwa penerimaan guru berupa gaji, honorarium dan tunjangan lainnya masih jauh lebih rendah dari biaya untuk menutupi kebutuhan minimalnya. Para guru harus mencari tambahan baik melalui pekerjaan yang sesuai dengan profesinya, atau melalui berbagai jenis pekerjaan yang dapat menghasilkan uang, Hal ini jelas tidak memungkinkan para guru untuk mengerahkan pikiran, tenaga, dan waktunya untuk bekerja sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, pada saat yang bersamaan upaya juga diperlukan untuk mengaitkan peningkatan imbalan tersebut dengan disiplin kerja, baik disiplin kerja perorangan (efektifitas dalam bentuk kontribusi terhadap peningkatan mutu) maupun disiplin kerja sistem (efisiensi). Gejala rendahnya keberhasilan tugas guru diperkirakan disebabkan rendahnya disiplin dan kurangnya imbalan. Nitisemito (1984:162) mengatakan apabila kegairahannya menurun guru cenderung akan lebih pemalas, kurang berinisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan akibatnya akan mempengaruhi kepada keberhasilan tugasnya.

Faktor lain yang dianggap mempengaruhi disiplin kerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja ini dipandang sebagai upaya pimpinan menumbuhkan semangat secara langsung dapat mengarahkan dorongan potensi yang telah ada dalam diri guru kepada kegiatan-kegiatan yang telah ada untuk mencapai tujuan sekolah, namun kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa kualitas motivasi kerja guru cenderung rendah dengan ditunjukkannya sikap guru merasa kurang puas atas perilaku pimpinan, dan hal ini secara langsung berdampak pada tingkat kehadiran guru misalnya dalam melaksanakan tugas, hasil pengamatan awal yang dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa daftar absensi guru pada semester genap tahun pelajaran 2007/2008 menunjukkan bahwa persentase rata-rata ketidakhadiran guru mencapai 5,63 %, dan keterlambatan dalam melaksanakan tugas mencapai 8,85 %, kepatuhan dan ketaatan guru terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah cenderung rendah, masuk dan keluar dari kelas yang tidak bersesuaian dengan jam yang sudah diberlakukan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa disiplin Guru SMA di Kabupaten Madina cenderung rendah dan kepatuhannya belum memiliki kepatuhan yang menggembirakan.

Tindakan pendisiplinan merupakan suatu usaha untuk menegakkan peraturan dan tata tertib, termasuk sejumlah langkah untuk membina guru, sehingga memiliki sikap patuh terhadap peraturan dan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Tujuan menegakkan disiplin dalam bekerja secara umum adalah untuk memperbaiki mental dan moral para anggota pada suatu lembaga sehingga tercipta rasa tunduk dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan disamping

menumbuhkan rasa saling menghormati dan membangun rasa kepercayaan antara atasan dan bawahan. Peningkatan disiplin kerja guru telah diupayakan dilakukan semaksimal mungkin, namun berdasarkan isu-isu di atas nampak belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Sehingga mendorong penulis untuk membahas pengaruh komitmen terhadap tugas, pemberian imbalan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMA Se- Kabupaten Madinah melalui suatu penelitian.

#### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang sebagaimana diuraikan di atas, terlihat betapa kompleksnya permasalahan yang meliputi disiplin kerja guru. Permasalahan tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) apakah tingkat pendidikan guru berpengaruh terhadap disiplin kerja guru? (2) apakah masa kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru? (3) apakah komitmen terhadap tugas dapat dikategorikan sebagai salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap disiplin kerja guru? (4) selain harapan berkarir apakah iklim sekolah (*school climate*) berpengaruh terhadap disiplin kerja guru? (5) berapa besar pengaruh harapan berkarir dan iklim sekolah (*school climate*) terhadap disiplin kerja guru, (6) apakah gaya kepemimpinan atasan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru? (7) apakah tingkat kepuasan guru berpengaruh terhadap disiplin kerja guru? (8) apakah pemberian imbalan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru?.

### C. Pembatasan Masalah

Melihat kompleksnya permasalahan yang mencakup disiplin kerja guru sebagaimana diuraikan pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka masalah yang akan dibahas dibatasi pada : (1) tingkat komitmen terhadap tugas, (2) adanya pemberian imbalan yang adil, dan (3) motivasi kerja.

Komitmen guru terhadap tugas dibatasi sebagai suatu kepedulian terhadap tugas yang menunjukkan peran aktif, rasa tanggung jawab, dan loyalitas guru terhadap tugasnya di sekolah. Pemberian imbalan dibatasi sebagai rangsangan yang berbentuk materi dan non materi yang datang dari luar diri guru sehingga menimbulkan keinginan untuk berdisiplin dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan motivasi kerja dimaknai sebagai dorongan kerja yang bersumber dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan atau hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawabnya.

Pembatasan masalah ini bukan berarti mengecilkan atau mengabaikan pengaruh faktor lain akan tetapi lebih pada pertimbangan-pertimbangan fenomena awal dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel.

### D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen terhadap tugas berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja guru ?



2. Apakah pemberian imbalan berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja guru ?
3. Apakah motivasi kerja guru berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja guru?
4. Apakah komitmen terhadap tugas berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru?
5. Apakah pemberian imbalan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru?
6. Apakah komitmen terhadap tugas, pemberian imbalan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja guru?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh komitmen terhadap tugas terhadap disiplin kerja guru.
2. Pengaruh pemberian imbalan terhadap disiplin kerja guru.
3. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru.
4. Pengaruh komitmen terhadap tugas dan pemberian imbalan terhadap disiplin kerja guru.
5. Pengaruh komitmen terhadap tugas terhadap motivasi kerja guru.
6. Pengaruh komitmen terhadap tugas, pemberian imbalan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Guru SMA Se Kabupaten Madina, sebagai umpan balik bagaimana keberhasilan tugas mereka selama ini, dan beberapa saran perbaikan disiplin kerja guru untuk masa yang akan datang.
2. Kepala SMA Se Kabupaten Madina sebagai umpan balik bagaimana keberhasilan tugas mereka selama ini, dan beberapa saran perbaikan disiplin kerja guru untuk masa yang akan datang.
3. Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Madina dan segenap jajaran yang terkait, sebagai masukan bagi rekrutmen, pembinaan dan pengembangan guru SMA Se Kabupaten Madina.