

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam penyelenggaraan pendidikan dapat dipengaruhi oleh berbagai komponen pendukung di antaranya adalah komponen guru, peserta didik, sarana dan prasarana pendidikan, pengelolaan dan pembiayaan. Keseluruhan komponen tersebut saling keterkaitan dan sangat mempengaruhi dalam keberhasilan dan peningkatan kualitas pendidikan.

Guru adalah salah satu komponen yang dapat menentukan keberhasilan suatu pendidikan, sebab guru merupakan ujung tombak yang berhubungan langsung dengan siswa sebagai subjek dan objek belajar. Bagaimanapun bagus dan idealnya kurikulum pendidikan, bagaimana lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan dan bagaimana kuatnya antusias peserta didik, tanpa diimbangi dengan kemampuan guru, maka semuanya akan kurang bermakna. Aspek yang paling dominan dalam kaitannya dengan kependidikan adalah guru yang memang secara khusus diperuntukkan untuk mendukung dan bahkan menjadi ujung tombak dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Usman (2002:7) mengemukakan bahwa guru memiliki peran yang penting, merupakan posisi strategis, dan bertanggung jawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu, pengetahuan dan teknologi. Melatih berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa

Guru merupakan komponen penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang rasional. Oleh sebab itu, dibutuhkan sikap profesionalisme guru dalam proses pembelajaran. Sagama (2009:5) mengemukakan bahwa tanpa sikap profesionalisme guru suatu institusi seperti lembaga pendidikan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal. Guru sebagai tenaga pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan murid dibandingkan dengan personel lain disekolah. Guru bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan pengkajian dan penelitian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat. Maka guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Baik atau buruknya perilaku atau cara mengajar guru sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan.

Kegiatan pendidikan sebagai suatu gejala budaya dalam masyarakat yang telah berlangsung lama baik di rumah tangga, di masyarakat maupun di sekolah. Kegiatan pendidikan di sekolah menempatkan sekolah sebagai salah satu institusi sosial yang keberadaannya melaksanakan kegiatan pembinaan potensi guru dan transformasi nilai budaya bangsa yang bertanggung jawab terhadap proses pengembangan kemampuan individualitas, moralitas dan sosialitas guru di sekolah.

Upaya mencapai tujuan pendidikan tersebut maka guru yang menjadi faktor dalam meningkatkan kualitas pendidikan diharapkan menunjukkan kinerja yang baik yang nantinya berimplikasi terhadap perbaikan pendidikan pada umumnya, perbaikan mutu lulusan khususnya. Guru melaksanakan tugasnya harus mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas. Tujuan pendidikan yang menghasilkan *output* yang berkualitas ditentukan berbagai faktor, di antaranya

adalah melalui kompetensi guru, karena kompetensi guru memiliki pengaruh terhadap peningkatan pembelajaran.

Mulyasa (2011:35) mengemukakan bahwa semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya dalam menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten.

Guru yang tidak menunjukkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, selalu menganggap bahwa mengajar hanyalah sekedar mentransfer berbagai ilmu kepada siswa di sekolah, sehingga tanpa kesungguhannya guru merasa bahwa ilmu itu bisa dicari sendiri oleh siswa. Pemikiran seperti ini akan menjadi ancaman yang serius bagi dunia pendidikan di tanah air, sebab bila konsep ini makin berkembang maka kebangkitan pendidikan di tanah air tidak akan terwujud. Banyak guru yang tidak sungguh-sungguh menunjukkan kinerjanya, pembelajaran yang tidak variatif, keterampilan dalam melaksanakan tugas, penilaian hasil belajar yang kurang baik adalah indikasi-indikasi kinerja yang sangat rendah dari guru.

Untuk meningkatkan kualitas kinerja guru sangat sulit dan berkaitan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya diantaranya faktor pendidikan sebagai sarana untuk memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Kualitas pendidikan saat ini dinilai masih rendah karena belum sepenuhnya mampu memberikan kompetensi sesuai dengan tahap pendidikan yang dijalani peserta didik. Dengan

berbagai alasan, guru tidak semaksimal mungkin mempersiapkan pembelajaran dengan baik, kehadiran yang sangat rendah serta tidak menunjukkan kemampuan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru.

Guru sebagai satu komponen dari beberapa komponen sekolah perlu mendapat pembinaan secara terus menerus. Hal ini dilakukan untuk memelihara perwujudan kinerja guru. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dijelaskan bahwa kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu 1) kompetensi paedagogik, yaitu kompetensi tentang pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik, 2) kompetensi kepribadian, yaitu kompetensi tentang kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia, 3) Kompetensi sosial, yaitu kompetensi tentang kemampuan berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan lingkungan, dan 4) kompetensi profesional, yaitu kompetensi tentang penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. (Buku 2 tahun 2010 pedoman pelaksanaan kinerja guru), keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Guru yang memiliki kinerja yang tinggi pada dasarnya dapat menjalankan tugasnya secara tanggung jawab. Anwar (2009:91) mengemukakan bahwa rasa tanggung jawab ada pada kemandirian dalam bentuk kemampuan dalam mengambil

keputusan yang memngandung wibawa pendidikan baik secara akademis maupun praktik. Dalam melakukan pelayanan pendidikan, guru sebagai pemimpin dan manager perlu membiasakan diri untuk (1) mengelola waktu, (2) memilih apa yang dapat dikontribusikan, (3) mampu mengidentifikasi dan memobilisasikan kekuatan efektivitas produksi, (4) mampu mengatur prioritas tugas, (5) mampu membuat keputusan secara efektif. Guru juga dituntut agar mampu membuat terobosan atau motivasi baru dalam rangka melaksanakan tugas sebagai pendidik. Serta memiliki disiplin kerja yang baik, sikap inovatif, serta motivasi kerja terhadap institusi pendidikan sebagai wujud kinerja yang tinggi.

Dalam pelaksanaan tugasnya, guru perlu mempunyai disiplin kerja dalam menjunjung tinggi nilai-nilai keguruannya. Kedisiplinan guru adalah kemampuan dan kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimana pun seorang guru atau tenaga kependidikan merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

Wursanto (2009:89) mengemukakan bahwa disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan berkaitan dengan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika seseorang bekerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan.

Tugas guru selain mendidik dan mengajar, juga disibukan dengan kegiatan administrasi pembelajaran dan administrasi kelas yang begitu padat, menyebabkan guru mengalami kejenuhan dan kelelahan dalam melaksanakan tugasnya hingga akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja guru mempunyai pengaruh besar terhadap pencapaian tujuan pengajaran. Disiplin juga merupakan salah satu ciri tenaga kerja yang berkualitas.

Martoyo (2000:87) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat menunjang pembinaan disiplin kerja yaitu: motivasi, kepemimpinan, kesejahteraan, pendidikan dan latihan, penegakan disiplin lewat hukum. Gomes (2003:65) menyatakan bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan kepuasan dan performansi kerja, sementara itu kepuasan kerja itu sendiri mungkin mempengaruhi kehadirannya pada kerja, dan keinginan untuk ganti pekerjaan juga bisa mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Dengan demikian betapa penting peran seorang guru untuk mendidik, mengajar dan melatih para peserta didik demi kelangsungan dan keberhasilan bangsa Indonesia. Oleh karena itu guru sebagai tulang pendidikan diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya sebagai seorang guru demi tercapainya tujuan pendidikan.

Selain disiplin, sikap inovatif juga harus dimiliki oleh guru. Sikap inovatif merupakan sikap seseorang yang memiliki kepribadian kreatif dan dinamis. Griffin (1996:199) mengemukakan bahwa sikap Inovatif akan mendorong guru untuk memacu dirinya berinformasi dalam pembauran ilmu pengetahuan dan teknologi serta mendorongnya untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya, melainkan akan terus memacu dirinya untuk lebih produktif sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Irawati (2003:29) mengemukakan bahwa bahwa orang-orang yang bersikap inovatif adalah orang-orang yang memiliki kepribadian kreatif. Kepribadian yang inovatif adalah : 1) terbuka terhadap pengalaman baru, 2). imajinatif yang kreatif, 3). kesadaran dan tanggung jawab untuk berhasil meningkatkan kinerjanya, 4). punya persepsi bahwa dunia mempunyai tantangan. Sementara itu, Akhmad (dalam Pakpahan 2005:39) menyatakan bahwa inovasi adalah proses tertentu seseorang dengan melalui pendayagunaan pemikiran, kemampuan imajinasinya, berbagai stimulan dan individu yang mengelilinginya yang berusaha menghasilkan produk baru baik bagi dirinya sendiri maupun bagi lingkungan yang dapat meningkatkan kinerjanya di lembaga atau institusi tempat bekerja.

Motivasi memberikan cara gairah kerja guru, supaya guru bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi, apabila tidak memiliki motivasi maka tidak akan berhasil untuk mendidik. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan guru memiliki keyakinan sehingga dapat mencapai tujuan.

Sopiah (2008:159) mengemukakan bahwa ada beberapa sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun kinerja yaitu diantaranya *build value-based homogeneity* yaitu membangun nilai-nilai yang dibesarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja tanpa ada diskriminasi.

Menurut Winardi (2004:541) motivasi kerja guru merupakan salah satu indikasi dari komitmen guru. Guru dengan komitmen yang tinggi adalah yang

memiliki semangat kerja yang tinggi, begitupun sebaliknya. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan adanya disiplin tinggi, minat kerja, antusiasme dan motivasi yang tinggi untuk bekerja, terpacu untuk berpikir kreatif dan imajinatif, konsekuen dan selalu berusaha mencari alternatif dalam metode pengajarannya. Guru dengan semangat kerja yang rendah akan menunjukkan perilaku indiscipliner, hanya terpaku pada satu metode mengajar, kurang kreatif, kurang berusaha, dan kurang motivasi.

Engkoswara (2005:19) menyatakan bahwa guru sebagai individu yang bekerja di dalam suatu organisasi pendidikan akan melakukan tugas pekerjaan ataupun memberikan kontribusi kepada organisasi yang bersangkutan, dengan harapan akan mendapat timbal balik berupa imbalan (*rewards*) ataupun intensif dari organisasi tersebut. Guru dalam melakukan aktivitas kegiatan proses belajar mengajar, yaitu berupa mempersiapkan materi pengajaran, mengajar di kelas, ataupun melakukan evaluasi dari hasil belajar siswa, dengan harapan akan mendapatkan imbalan dari pihak sekolah yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan. Guru dalam hal ini akan termotivasi dalam kinerja yang telah dilakukannya terbalas dengan imbalan yang sesuai.

Berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja guru baik secara empiris maupun konseptual seperti yang dikemukakan di atas dapat digunakan untuk memahami, memprediksi, dan menemukan alternatif fenomena permasalahan kinerja guru. Meskipun beberapa peneliti menemukan juga variabel yang sama dengan peneliti lainnya. Keadaan ini menunjukkan bahwa berbagai variabel ditemukan secara empiris memberi pengaruh terhadap kinerja sehingga dalam melakukan penelitian tentang kinerja, peneliti mendapatkan peluang yang sangat besar untuk menemukan

variabel-variabel yang akan diujinya, terutama dalam menjelaskan, memprediksi dan menemukan alternatif dari fenomena-fenomena permasalahan kinerja.

Gibson (1996:24) mengemukakan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik perlu diperhatikan tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu variabel individu, psikologis, dan organisasi. Jika dihubungkan pengelompokan variabel yang mempengaruhi kinerja dalam pandangan Gibson dan beberapa hasil penelitian empiri tentang kinerja guru tentang efektivitas individu di dalam organisasi maka sesungguhnya penentu kinerja guru tersebut berada pada diri guru itu sendiri termasuk di dalamnya, disiplin kerja, sikap inovatif dan motivasi kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi pada bulan Juni 2014 terhadap guru di di gugus IV SD Negeri Kecamatan Kotalimbaru ditemukan bahwa adanya permasalahan kinerja terutama pada kinerja guru masih rendah yang dibuktikan dengan guru kurang disiplin, sebesar 25% dari 54 orang guru (13 orang) kedisilinnannya masih kurang, guru sering terlambat masuk mengajar, bahkan guru absen mengajar tanpa pemberitahuan yang jelas. Semangat kerja yang masih rendah, banyak guru dalam mengajar masih menggunakan cara-cara tradisional dan belum sepenuhnya mengacu pada kurikulum dan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien. Belum semua guru menyiapkan RPP pada saat mengajar sehingga tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kurang jelas.

Pada saat melaksanakan tugas guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa rasa tanggung jawab. Masih banyak guru yang memilih profesi sebagai guru bukan karena panggilan jiwa dan idelaisme, di duga juga ada guru-guru tidak bangga dengan profesinya, malu menunjukkan identitas

pekerjaannya sebagai guru dan ia kurang menunjukkan tanggung jawab sebagai guru. Masih adanya guru yang datang ke sekolah terlambat, kemudian guru mengabaikan jam masuk sekolah demi kepentingan lainnya, penampilan guru yang tidak rapi.

Kemudian dalam melaksanakan program pembelajaran masih ditemukan guru yang mengajar hanya mencatat dan member tugas kepada murid dan tidak sesuai dengan program pembelajaran yang telah disusun sebagaimana mestinya. Tujuan untuk mengembangkan diri menjadi guru yang memiliki motivasi tinggi juga masih rendah, karena kurangnya kemauan guru untuk dibina dan bergerak selangkah ebih maju dari sebelumnya.

Untuk memahami fenomena yang terjadi pada guru di gugus IV SD Negeri Kecamatan Kutalimbaru ini dilakukan analisis hasil eksplorasi terhadap beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja guru baik secara empiris dan konseptual. Berdasarkan ini dinyatakan ketiga variabel yaitu disiplin kerja, sikap inovatif, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Jika dugaan ini teruji maka konsep tentang hubungan keempat variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan dan menemukan alternatif terhadap masalah kinerja guru disekolah tersebut. Beranjak dari pemikiran ini direncanakan suatu penelitian yang berjudul:

Pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Inovatif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Gugus IV SD di Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat identifikasi beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu : (1) memiliki sikap propesionalisme dalam bertugas, (2) kompetensi keguruan yang cukup yang tampak

pada kemampuannya menerapkan konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, (3) disiplin, (4) memiliki sikap inovatif, (5) *build value-based homogeneity* yaitu membangun nilai-nilai yang dibesarkan adanya kesamaan, (6) motivasi kerja, (7) kompensasi yang memadai dan wajar, (6) kondisi kerja yang aman dan sehat, (7) kesempatan untuk mengembangkan kemampuan.

C. Pembatasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini faktor yang diteliti adalah disiplin kerja, sikap inovatif, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Gugus IV SD di Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Gugus IV SD di Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah sikap inovatif berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Gugus IV SD di Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Gugus IV SD di Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru Gugus IV SD di Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang?

5. Apakah sikap inovatif berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru Gugus IV SD di Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang?

E. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Gugus IV SD di Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang.
2. Pengaruh sikap inovatif terhadap kinerja guru Gugus IV SD di Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Gugus IV SD di Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru Gugus IV SD di Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang.
5. Pengaruh sikap inovatif terhadap motivasi kerja guru Gugus IV SD di Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang.

F. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat secara teoritis:
 - a. Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan khasanah pengetahuan mengenai strategi meningkatkan kinerja guru melalui disiplin kerja, sikap koooperatif, dan motivasi kerja pada suatu lembaga pendidikan.

- b. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variable-variabel yang berbeda.

2. Manfaat secara praktis:

- a. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu lembaga pendidikan pada umumnya dan khususnya di SD Negeri gugus IV desa sei mencirem kecamatan kotalimbaru kabupaten deli serdang.
- b. Dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi guru, Kepala Sekolah dan pimpinan lembaga pendidikan dasar dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.
- c. Bagi para pihak yang terkait termasuk dinas pendidikan, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan kinerja guru.