

I. PENDAHULUAN

Bagian ini akan membahas latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja seorang guru dalam mengajar belakangan ini menjadi sorotan utama untuk kemajuan pendidikan di Indonesia. Pemerintah telah membuat suatu program untuk meningkatkan kinerja guru yaitu pengadaan sertifikasi kepada guru dimana sertifikasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja seorang guru menjadi guru yang berkualitas. Seorang guru terutama guru sertifikasi harus bisa memenuhi kewajibannya melaksanakan tugasnya minimal 24 jam dalam seminggu karena itu adalah tuntutan yang harus dilaksanakan oleh seorang guru sertifikasi. Di zaman sekarang ini, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman. Pendidikan merupakan sesuatu yang penting karena melalui pendidikan seseorang bisa menggali potensinya menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dapat terlihat dalam dunia pendidikan contohnya di sekolah. Produktivitas kerja seorang guru merupakan suatu usaha yang penuh dari tiap-tiap guru untuk pencapaian hasil kerja yang maksimal dengan selalu menganggap

bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Peningkatan kualitas kinerja guru dapat dilakukan dengan adanya ujian yang dilakukan oleh guru melalui pelatihan – pelatihan yang diadakan oleh sekolah maupun dinas pendidikan. Melalui ujian guru dapat mengetahui seberapa maksimalnya kualitas guru tersebut dan seorang guru dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Namun, pada kenyataannya masih banyak guru terutama guru sertifikasi yang belum memenuhi tuntutan kerja jam minimal 24 jam dalam seminggu dan masih banyak guru yang kualitas kinerjanya masih kurang. Kurangnya kualitas guru terjadi karena masih banyaknya guru yang kurang ujian seperti mengikuti pelatihan – pelatihan yang diadakan baik oleh sekolah maupun dinas pendidikan.

Salah satu tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui lembaga pendidikan (sekolah). Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten serta sekolah juga dinilai dapat membentuk kepribadian diri manusia yang tangguh karena dapat dipertanggungjawabkan dan bertanggungjawab terhadap dirinya dan masyarakat. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten suatu sekolah harus memenuhi beberapa kriteria untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang baik diantaranya adalah adanya sarana dan prasarana untuk kegiatan belajar mengajar. Sarana belajar sangat diperlukan untuk menunjang kegiatan belajar siswa dimana dengan adanya sarana yang memadai, para siswa dapat belajar dengan baik dan menyenangkan dan juga dapat motivasi

siswa untuk lebih giat belajar dan berprestasi. Selain sarana, komponen yang lain adalah guru sebagai pendidik. Guru sangat dihormati baik di sekolah maupun di masyarakat dan guru juga harus bisa memberikan contoh yang baik kepada siswa karena guru adalah panutan bagi semua siswa di sekolah. Kemudian komponen lainnya adalah dana yang diperlukan guna memajukan sekolah tersebut karena dana adalah hal yang sangat penting untuk sekolah. Tanpa dana pengelolaan pendidikan di sekolah tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Namun, kenyataannya masih kurangnya sarana penunjang kegiatan belajar tersebut untuk meningkatkan kegiatan belajar mengajar. Hal itu terlihat dari kurangnya sarana belajar yang memadai untuk menunjang kegiatan belajar mengajar di sekolah. Banyak sarana belajar yang masih dibutuhkan untuk membantu proses belajar – mengajar. Tanpa adanya sarana belajar yang memadai, siswa susah untuk memaksimalkan kemampuannya untuk berprestasi. Kemudian tenaga pendidik yang masih kurang baik dari jumlahnya maupun kualitasnya dimana banyak guru yang masih minim pendidikan sehingga mereka kurang mempunyai ilmu pengetahuan yang cukup untuk mengajar siswa. Dana untuk memenuhi kebutuhan pembangunan sekolah pun yang tidak kunjung cair yang dapat menghambat sekolah untuk lebih maju. Hal itulah yang menjadikan proses belajar mengajar kurang maksimal yang menyebabkan tujuan nasional terhambat.

Tugas guru bukan saja mengajar semata, tetapi dimulai dari proses perencanaan sampai dengan penilaian. Kinerja guru harus menjadi perhatian kepala sekolah sebagai pemimpin dan kepala sekolah juga harus terus meningkatkan pengawasan terhadap guru untuk meningkatkan kinerjanya. Guru sebagai pendidik tidak hanya

sebagai penyalur dan pemindah kebudayaan bangsa kepada generasi penerus, akan tetapi lebih dari itu yaitu pembina mental. Guru dapat membina mental para siswa agar mereka memiliki mental yang kuat dengan memberikan motivasi kepada siswa untuk menjadi manusia yang berguna dan berkualitas. Selain itu, guru dapat membangun kepribadian yang baik dan integral bagi siswa agar siswa tersebut dapat menjadi manusia yang menjadi orang yang sukses dan panutan bagi banyak orang sehingga keberadaannya kelak berguna bagi nusa dan bangsa. Namun, pada kenyataannya peran seorang guru masih banyak kekurangannya dimana masih banyak guru yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Guru kurang memberikan pembinaan mental terhadap siswanya yang menyebabkan siswa kurang berani dalam mengambil sikap dan guru juga tidak dapat membangun kepribadian yang baik dan integral untuk siswanya dimana siswa masih bimbang terhadap nasibnya yang akan terjadi pada dirinya kelak. Hal itu yang menyebabkan seorang guru tidak dapat memberikan contoh yang baik bagi siswanya yang dapat berdampak negatif bagi kemajuan bangsa.

Pemerintah mengadakan sertifikasi kepada guru untuk meningkatkan mutu pendidikan. Istilah sertifikasi dapat diartikan sebagai surat keterangan (sertifikat) dari lembaga berwenang yang diberikan kepada profesi (guru) dan sekaligus sebagai pernyataan (lisensi) terhadap kelayakan profesi untuk melaksanakan tugas. Sertifikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Adanya sertifikasi membuat para guru berlomba – lomba untuk meningkatkan kinerjanya dan berusaha memperoleh sertifikat (sertifikasi) karena sertifikasi guru merupakan program yang menjanjikan bagi guru yang tujuannya ingin meningkatkan

profesionalisme guru, juga ingin meningkatkan taraf hidup guru. Sertifikasi sangat diperlukan untuk menunjang kebutuhan hidup guru dan sertifikasi bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin professional guru dalam proses pembelajaran. Seorang guru dituntut untuk membuat perangkat pembelajaran sebelum ia mulai untuk mengajar yang dimaksudkan agar para guru mengetahui apa saja yang akan dilakukan dalam mengajar nantinya. Selain membuat perangkat pembelajaran, guru dapat memberikan metode dan model pembelajaran kepada siswa yang sesuai dengan materi yang disampaikan dan juga sesuai dengan kebutuhan siswa. Kemudian ada pengelolaan kelas dimana seorang guru harus bisa mengelola kelas dengan baik agar tercipta suasana yang kondusif untuk proses pembelajaran sehingga proses pembelajaran akan berjalan dengan baik dan ilmu yang disampaikan oleh guru mudah dipahami serta dimengerti oleh siswa. Namun, pada kenyataannya kinerja guru sertifikasi di sekolah masih sangat rendah dilihat dari masih banyaknya guru yang belum membuat perangkat pembelajaran di saat akan memulai mengajar di kelas. Kemudian metode dan model pembelajaran yang digunakan masih minim tidak sesuai dengan materi dan kebutuhan siswa, dan tidak bervariasi atau monoton. Selain itu, masih banyak guru yang tidak mampu mengelola kelas dengan baik sehingga banyak siswa yang masih ngobrol dan membuat gaduh di kelas. Hal itulah yang mengakibatkan minimnya kualitas kinerja seorang guru di sekolah.

Sikap disiplin dari seorang guru dapat meningkatkan kualitas kinerjanya dalam bekerja dimana sikap disiplin mencerminkan kepatuhan seorang guru terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di sekolah baik dalam mengajar di kelas, ketaatan dalam waktu mengajar, dan disiplin dalam membuat perangkat pembelajaran. Seorang guru yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan ia dapat melaksanakan tanggung jawabnya atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan tepat waktu, efektif, dan efisien sesuai aturan yang berlaku dan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang lebih baik sehingga dapat tercapainya tujuan pendidikan. Sebagai contoh guru datang tepat waktu dan guru rajin mengisi jam pelajarannya. Guru yang datang ke sekolah tepat waktu adalah contoh guru yang memiliki sikap disiplin yang tinggi dan guru yang rajin masuk pada saat jam pelajarannya akan menjadi contoh yang baik bagi siswanya dan siswa akan termotivasi untuk giat belajar. Selanjutnya mengisi absensi atau daftar kehadiran guru dimana absensi guru sangat bermanfaat bagi guru sebagai acuan untuk memotivasi dirinya untuk lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya dan Absensi guru juga berguna untuk menilai apakah guru tersebut memiliki sikap disiplin atau tidak terhadap tugasnya di sekolah. Namun, pada kenyataannya masih banyak guru yang kurang disiplin dalam bekerja seperti masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah dan tidak masuk pada saat jam pelajarannya. Hal ini menunjukkan bahwa dedikasi guru tersebut masih kurang dan dapat menghambat prestasi belajar siswa untuk lebih maju serta mengakibatkan siswa minim ilmu karena guru tidak masuk saat jam mengajarnya. Selain itu, masih ada guru yang tidak mengisi absensi dimana guru yang jarang mengisi absensi

memungkinkan kinerja seorang guru tersebut kurang. Hal tersebut yang menyebabkan menurunnya kualitas pendidikan di sekolah.

Pengawasan yang baik memungkinkan kerja dari seorang guru akan lebih terfokus dan terpusat pada pekerjaan yang mereka laksanakan. Pengawasan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Para guru dapat mengerjakan tugas mereka dengan baik dan benar karena ada pengawasan yang baik dari kepala sekolah diantaranya dalam mengawasi guru menyelesaikan portofolio mengajar yang menuntut guru untuk menyelesaikan portofolio tersebut sebelum memulai mengajar di kelas. Kemudian bentuk pengawasan berikutnya adalah mengawasi guru pada saat mengajar di kelas seperti mengetahui apa yang dilakukan guru pada saat mengajar di kelas, apakah dia mengajar dengan baik dan menyenangkan atau tidak dengan menggunakan model dan metode yang digunakan oleh guru. Kemudian pengawasan terhadap waktu kerja dimana guru harus bekerja sesuai dengan jam kerja mereka dan pengawas harus mengetahui kapan guru itu mulai untuk mengajar dan kapan selesai waktu mengajarnya. Namun, pada kenyataannya pengawasan yang dilakukan masih belum terlaksana dengan baik terlihat dari masih kurangnya intensitas pengawas hadir ke sekolah, seperti kurangnya pemantauan dan bantuan yang diberikan oleh pengawas sekolah dalam pembuatan portofolio. Tanpa adanya pengawas guru dapat membuat portofolio semaunya sendiri tanpa mengikuti prosedur yang benar dan guru dapat mengumpulkan portofolio kapanpun yang ia mau karena ketidakadanya batas waktu yang ditentukan. Kemudian pengawas kurang mengetahui bagaimana cara guru itu mengajar di kelas yang mengakibatkan guru dapat mengajar semau

mereka sendiri dan ditakutkan materi yang disampaikan tidak sesuai dengan materi yang seharusnya. Selain itu, pengawas masih kurang melakukan tindakan dalam mengkondisikan waktu terhadap jam kerja guru dengan baik sehingga banyak guru yang mengeluh – eluhkan jam mereka mengajar. Kurangnya pengawasan terhadap kinerja guru dapat menyebabkan kualitas kinerja seorang guru kurang maksimal.

Motivasi yang tinggi dari seorang guru sangatlah diperlukan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja dari seorang guru karena dengan adanya motivasi yang tinggi akan membuat guru lebih berusaha meningkatkan kualitas kinerjanya dan guru dapat bekerja secara efektif dan efisien. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi memungkinkan kinerjanya akan semakin baik dan merasa puas akan hasil yang ia capai. Mc. Clelland mengelompokkan ada tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu: kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power), kebutuhan akan afiliasi (Need for Affiliation), dan kebutuhan akan prestasi (Need for Achievement). Kebutuhan akan kekuasaan merupakan keinginan seorang guru yang ingin lebih berkuasa dari guru lainnya sehingga dapat menimbulkan persaingan. Persaingan ini memotivasi guru supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat dan bisa memperoleh jabatan yang lebih tinggi di sekolah. Kebutuhan akan afiliasi adalah kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempat ia bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, dan kebutuhan akan perasaan ikut dalam setiap kegiatan. Kebutuhan akan afiliasi sangat diperlukan bahwa seorang guru

ingin diterima dan dihormati oleh rekan – rekannya di sekolah ia bekerja dengan baik. Kebutuhan akan prestasi merupakan pendorong guru untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Kebutuhan akan prestasi sangat memotivasi guru untuk lebih giat bekerja sehingga ia dapat memperoleh pendapatan yang besar untuk memenuhi semua kebutuhannya. Namun, pada kenyataannya masih rendahnya motivasi kerja guru untuk bekerja dengan baik. Kebutuhan akan kekuasaan sangat sulit didapat karena kurang memperoleh dorongan dari kepala sekolah sehingga guru malas untuk memotivasi dirinya. Kebutuhan akan afiliasi pun juga masih sulit dimana guru lain belum tentu menyukai kehadiran seorang guru baru karena dimungkinkan kedatangannya adalah sebagai rival yang dapat menghambat guru tersebut untuk lebih maju. Kebutuhan akan prestasi pun juga sangat sulit. Banyak guru kurang memotivasi dirinya karena pada saat mereka telah mencapai prestasi kerja yang tinggi mereka kurang mendapatkan pujian atas hasil kerjanya sehingga menyebabkan guru malas untuk memotivasi dirinya untuk lebih maju dalam bekerja. Kemauan untuk memotivasi dirinya kurang didukung oleh faktor – faktor penunjang dalam bekerja, seperti sarana belajar yang memadai, lingkungan belajar yang kondusif, serta rekan kerja dalam bekerja.

Berikut disajikan data mengenai guru sertifikasi yang peneliti peroleh melalui penelitian pendahuluan.

Tabel 1. Jumlah Guru Yang Sertifikasi Pada SMP Rayon 03 Kec. Kalirejo Kabupaten Lampung tengah Tahun Pelajaran 2012/2013.

NO.	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU	JUMLAH GURU YANG SERTIFIKASI
1.	SMP Negeri 1 Kalirejo	59	46
2.	SMP Negeri 2 Kalirejo	34	25
3.	SMP Negeri 1 S. Agung	30	22
4.	SMP Muhammadiyah 1 Kalirejo	39	13
Jumlah		162	106

Sumber: Tata Usaha Masing-masing SMP Rayon 03 Kec. Kalirejo

Pada tabel 1. di atas terlihat bahwa jumlah guru di SMP Rayon 03 Kec. Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah tahun pelajaran 2011/2012 terdiri sebanyak 162 orang guru, sedangkan jumlah guru yang sertifikasi di SMP Rayon 03 Kec. Kalirejo sebanyak 106 orang guru.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka penelitian ini mengambil judul tentang **“Pengaruh Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Guru Sertifikasi Pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah Tahun Pelajaran 2012/2013.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan di sekolah, hal ini terlihat dari banyaknya guru masih kurang mengikuti pelatihan – pelatihan yang diadakan oleh dinas maupun sekolah.
2. Rendahnya pemanfaatan sarana belajar di sekolah, sehingga proses belajar mengajar kurang maksimal yang menyebabkan tujuan nasional terhambat.
3. Rendahnya peran guru dalam mengajar di kelas, hal ini terlihat masih banyak guru yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar sehingga menyebabkan seorang guru tidak dapat memberikan contoh yang baik bagi siswanya yang dapat berdampak negatif bagi kemajuan bangsa.
4. Rendahnya kinerja guru sertifikasi di sekolah, hal ini terlihat dari masih banyaknya guru yang belum membuat perangkat pembelajaran di saat akan memulai mengajar di kelas. Kemudian metode dan model pembelajaran yang digunakan masih minim tidak sesuai dengan materi dan kebutuhan siswa, dan tidak bervariasi atau monoton. Selain itu, masih banyak guru yang tidak mampu mengelola kelas dengan baik sehingga banyak siswa yang masih ngobrol dan membuat gaduh di kelas.
5. Rendahnya tingkat disiplin guru dalam bekerja, hal ini menunjukkan bahwa dedikasi guru tersebut masih kurang dan dapat menghambat prestasi belajar siswa untuk lebih maju serta mengakibatkan siswa minim ilmu karena guru tidak masuk saat jam mengajarnya.
6. Rendahnya pengawasan terhadap kinerja guru oleh kepala sekolah, hal ini terlihat dari masih kurangnya intensitas pengawas hadir ke sekolah.
7. Rendahnya motivasi kerja guru untuk bekerja dengan baik, hal ini terlihat dari kurangnya faktor – faktor penunjang dalam bekerja, seperti sarana belajar

yang memadai, lingkungan belajar yang kondusif, serta rekan kerja dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada aspek disiplin (X_1), pengawasan (X_2), motivasi (X_3), dan kinerja (Y).

D. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pada guru sertifikasi pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah tahun pelajaran 2012/2013?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada guru sertifikasi pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah tahun pelajaran 2012/2013?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah tahun pelajaran 2012/2013?
4. Apakah ada pengaruh disiplin, pengawasan, dan motivasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah tahun pelajaran 2012/2013?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pada guru sertifikasi pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah tahun pelajaran 2012/2013.
2. Untuk mengetahui ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada guru sertifikasi pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah tahun pelajaran 2012/2013.
3. Untuk mengetahui ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah tahun pelajaran 2012/2013.
4. Untuk mengetahui ada pengaruh disiplin, pengawasan, dan motivasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah tahun pelajaran 2012/2013.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai:

1. Sumbangan pemikiran bagi perubahan khasanah kajian ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia.
2. Bahan informasi tentang disiplin, pengawasan, motivasi, dan kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

3. Bahan informasi bagi guru untuk dapat bersifat professional dan lebih menghargai profesinya sebagai guru.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup:

1. Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru sertifikasi pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah Tahun Pelajaran 2012/2013.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah disiplin (X_1), pengawasan (X_2), motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y) pada guru sertifikasi pada SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah Tahun Pelajaran 2012/2013.

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di SMP Rayon 03 Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah.

4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2012/2013.

5. Disiplin Ilmu

Disiplin yang berhubungan dengan penelitian ini adalah manajemen pendidikan dan manajemen sumberdaya manusia.