

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Esensi pendidikan persekolahan adalah terjadinya proses pembelajaran. Berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan persekolahan dianggap kurang berguna apabila belum menyentuh perbaikan proses pembelajaran. Penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi tidak cukup untuk merubah sikap dan mentalitas. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya, karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, dan pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional.

Menurut Hasibuan (2003: 46), terdapat banyak faktor yang turut mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan. Apabila pendidikan dilihat sebagai suatu sistem maka faktor yang turut mempengaruhi pendidikan tersebut, meliputi: (1) *input* mentah murid atau siswa, (2) lingkungan instruksional, (3) proses pendidikan dan (4) keluaran pendidikan. Dalam proses pendidikan, didalamnya terdapat aktivitas guru mengajar yang berkaitan dengan disiplin kerja guru, peran siswa dalam pembelajaran, sistem pengelolaan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan

kepala sekolah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang direfleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, menilai dan tindak lanjut proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi dengan etos kerja, serta disiplin guru dalam pembelajaran. Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Simamora (2000: 10) bahwa kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai suatu persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. *Output* yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun non-fisik yang disebut karya. Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap prestasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, bagian-bagian yang

menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Simamora (2000: 12), terdapat beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, diantaranya disiplin kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah. Disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru, hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: kedatangan ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir. Hal demikian ini secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja guru. Hal ini terbukti dengan sedikitnya guru yang memperoleh kenaikan pangkat pilihan, penghargaan maupun promosi jabatan secara fair.

Kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggungjawabnya sebagai seorang manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, *supervisor* pendidikan dan *administrator*. Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif di sekolah, sehingga setiap guru dapat bekerja dengan maksimal (Simamora, 2000: 26).

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Soebagia (2000: 161) yang menyatakan kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat

meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Berkenaan dengan hal tersebut, kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan sangat menentukan kualitas pembelajaran di sekolah. Jika kualitas kepemimpinan kepala sekolah baik, maka pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik dan dipastikan guru bekerja secara optimal.

Kinerja itu merupakan suatu prestise bagi guru. Untuk dapat mencapai prestasi yang baik itu banyak faktor yang mempengaruhi. Pada hal ini diduga disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kontribusi terhadap kinerja. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut mengenai disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan kinerja guru SMP negeri.

Penulis mencoba mengkaji fenomena yang terjadi pada guru-guru SMPN 1 Kotabumi, SMPN 3 Kotabumi, SMPN 4 Kotabumi, SMP Muhammadiyah Kotabumi di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara yang terdiri dari 4 SMP dengan jumlah kurang lebih 183 orang guru belum memenuhi harapan lembaga, orangtua ataupun masyarakat. Secara umum persoalan tersebut meliputi sebagian guru yang kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang disiplin dan juga kurang termotivasi untuk mengajar. Hal ini dapat dilihat dari etos kerja para guru SMPN 1 Kotabumi, SMPN 3 Kotabumi, SMPN 4 Kotabumi, SMP Muhammadiyah Kotabumi, yaitu: belum tepat waktu dalam bertugas, sering datang terlambat dan pulang belum waktunya, serta sebagian guru belum membuat perangkat pembelajaran. Sarana dan prasarana juga terlihat belum memadai untuk mendukung proses belajar mengajar di sebagian SMP di Kecamatan Kotabumi Kota.

**Tabel 1.1 Data Laporan Hasil Kegiatan Kepengawasan Sekolah TP 2012/2013 pada Tingkat SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara**

<b>Kinerja Guru</b>	<b>Belum</b>	<b>Sudah</b>	<b>Jumlah Guru</b>
Guru menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi	152 orang (83%)	31 orang (17%)	183
Guru menerapkan struktur kegiatan pembelajaran yang efektif	128 orang (70%)	55 orang (30%)	183
Guru melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)	117 orang (64%)	66 orang (36%)	183
Guru melakukan analisis konteks dalam pengembangan silabus	102 orang (56%)	81 orang (44%)	183
	Jumlah		183 orang

**Sumber: Statistik UPTD Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara**

Terdapat kecenderungan melemahnya kinerja guru dapat dilihat dari data hasil pengawasan sekolah tahun 2012-2013. Data laporan hasil kegiatan kepengawasan sekolah tahun pelajaran 2012-2013 pada tingkat SMP di Kecamatan Kotabumi Kota dapat diketahui: (1) 83% guru belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi, (2) 70% guru belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran yang efektif, (3) 64% guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui Penelitian Tindakan Kelas (PTK), dan (4) 56% guru dalam pengembangan silabus belum melakukan analisis konteks (Data Kepengawasan Sekolah 2012-2013 oleh Kepala Cabang Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Utara).

Penelitian ini mengasumsikan bahwa setiap guru melaksanakan kerja dengan disiplin, setiap pemimpin sebagai penegak disiplin kepada bawahannya serta terdapat peluang untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja bagi semua guru di lingkungan sekolah dalam melaksanakan pekerjaan, dan masih terdapat kepemimpinan kepala sekolah yang belum menunjukkan fungsinya sebagai seorang pemimpin. Kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas

mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik) kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kinerja yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kinerjanya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Guru kurang disiplin dalam pelaksanaan tugas.
- 1.2.2 Kurangnya penghargaan atas kinerja guru.
- 1.2.3 Kompetensi guru masih kurang.
- 1.2.4 Sebagian besar kepala sekolah SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara belum melaksanakan proses manajemen dalam hal kepemimpinan kepala sekolah.
- 1.2.5 Sebagian kepala sekolah SMP belum melaksanakan lima standar kompetensi kepala sekolah, yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial.

- 1.2.6 Sebagian kepala sekolah SMP belum memahami tugas pokok dan fungsi yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian motivasi, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan inovasi.
- 1.2.7 Sebagian besar kepala sekolah SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara belum memahami tugas dan peran seorang kepala sekolah, sehingga memunculkan kesan yang negatif terhadap proses kepemimpinan kepala sekolah.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Dengan memperhatikan latar belakang dan identifikasi masalah, maka peneliti perlu membatasi masalah guna menghindari salah penafsiran dan menyesuaikan dengan kemampuan peneliti. Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Kinerja guru
- 1.3.2 Kepemimpinan kepala sekolah
- 1.3.3 Disiplin kerja

### **1.4 Rumusan Masalah**

Bertolak dari pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara?

- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara?
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1.5.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara.
- 1.5.2 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara.
- 1.5.3 Pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah:



### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang disiplin kerja dan persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang keilmuan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

#### **1.6.2.1 Bagi Kepala Sekolah**

Hasil penelitian ini sebagai alat untuk introspeksi diri dalam melaksanakan kepemimpinannya.

#### **1.6.2.2 Bagi Guru**

Hasil penelitian ini sebagai masukan agar dapat meningkatkan disiplin kerja guru sehingga dapat meningkatkan kinerja untuk menjadi guru profesional.

#### **1.6.2.3 Bagi *Stakeholder***

Hasil penelitian agar dapat dijadikan pertimbangan untuk ikut meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan SDM guru.

#### **1.6.2.4 Bagi Pihak Terkait (Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Utara)**

Hasil penelitian agar dapat ditindaklanjuti untuk menetapkan cara yang mampu meningkatkan disiplin kerja guru, seperti memberikan *punishment* bagi guru yang terlambat atau memberikan penghargaan bagi guru yang rajin dan berprestasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

## **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara” sebagai berikut:

1.7.1 Objek penelitian: kinerja guru, disiplin kerja dan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

1.7.2 Subjek penelitian: guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara.

1.7.3 Tempat dan waktu penelitian: Penelitian dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, yaitu SMPN 1 Kotabumi, SMPN 3 Kotabumi, SMPN 4 Kotabumi dan SMP Muhammadiyah Kotabumi. Penelitian ini akan dilaksanakan bulan November 2013 sampai dengan bulan Januari 2014.

1.7.4 Ruang Lingkup Ilmu Manajemen Pendidikan

Sebagai proses dan fungsi manajemen, berikut substansi yang menjadi garapan manajemen pendidikan:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian itu meliputi beberapa kegiatan, yaitu penugasan tanggung jawab tertentu dan pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dibutuhkan disiplin kerja yang tinggi.
3. Pengarahan meliputi motivasi, kepemimpinan, kekuasaan, pengambilan keputusan, komunikasi, koordinasi, negosiasi serta

pengembangan organisasi. Sementara itu, Terry dan Rue menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan (Husaini Usman, 2009: 273-274).

4. Pengendalian meliputi pemantauan (monitoring), penilaian, dan pelaporan.