

B A B I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki peran utama dalam perkembangan manusia. Pengaruh pendidikan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam perkembangan serta kehidupan masyarakat, kehidupan kelompok, dan kehidupan tiap individu. Bidang-bidang lain seperti ekonomi, pertanian, dan perindustrian berperan menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia, namun pendidikan berurusan langsung dengan pembentukan manusianya (Mulyasa, 2005:3). Pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya.

Pentingnya pendidikan bagi kualitas pribadi manusia ditekankan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2014: 5) sebagai berikut.

Penyelenggaraan pendidikan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional diharapkan dapat mewujudkan proses berkembangnya kualitas pribadi peserta didik sebagai generasi penerus, yang diyakini akan menjadi faktor determinan bagi tumbuh kembangnya bangsa dan negara Indonesia sepanjang zaman.

Makna yang termuat dalam fungsi dan tujuan pendidikan tersebut yaitu pendidikan sangat diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan membentuk kepribadian, kecerdasan, keterampilan, serta wawasan menjadi lebih luas, yang pada akhirnya dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi pribadi. Potensi pribadi yang

berkembang dengan optimal akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapatkan perhatian sentral, pertama, dan utama (Mulyasa, 2009:5). Guru terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Kinerja guru merupakan aspek yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Guru berperan sentral dalam mengadakan improvisasi dan inovasi dalam kinerjanya (Sukmadinata, 2010:20).

Mantan Mendiknas Wardiman Djojonegoro dalam wawancaranya dengan TPI pada hari Rabu, 16 Agustus 2004 mengungkapkan bahwa sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tiga syarat tersebut: 1) sarana gedung, 2) buku yang berkualitas, 3) guru dan tenaga kependidikan yang profesional. Ironisnya, hanya 43% guru yang memenuhi syarat (Mulyasa, 2005: 3). Hal ini berarti sebagian besar guru, yaitu 57% tidak memenuhi syarat, tidak kompeten, dan tidak profesional.

Brand dalam Mulyasa (2009: 9) mengungkapkan bahwa hampir semua usaha reformasi pendidikan seperti pembaharuan kurikulum dan penerapan metode pembelajaran tergantung pada guru. Guru memiliki peran yang strategis dalam upaya melaksanakan reformasi pendidikan untuk

mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Peran guru sangat perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional.

Pemerintah mengupayakan hal tersebut melalui sertifikasi guru. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005). Sertifikat pendidik merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. Sertifikasi guru menyedot anggaran yang cukup besar dari total anggaran fungsi pendidikan tahun 2013 sebesar 345,3 triliun rupiah. Alokasi ini naik 7,5% untuk tahun 2014 menjadi 371,2 triliun rupiah (Administrator, 2013). Hal ini diungkapkan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada saat menyampaikan Keterangan Pemerintah atas RUU APBN tahun anggaran 2014 dan Nota Keuangannya.

Sampai sejauh ini upaya pemerintah belum berhasil, kinerja dan kompetensi guru masih rendah. Hasil survei yang dilakukan PGRI pada 2012 menyatakan bahwa di 16 provinsi di Indonesia, kinerja guru bersertifikat rendah (Timur, 2012). Hal ini sudah tampak sejak awal program ini berjalan. Hasil penilaian dokumen pada monitoring dan evaluasi untuk 124 guru bersertifikat tahun 2006 dan 2007 Dinas Pendidikan Kabupaten Muara Jambi menunjukkan bahwa guru-guru tersebut belum menunjukkan kinerja yang baik, diungkapkan Hendry Akbar, Koordinator Pengawas Dinas Pendidikan Kabupaten Muara Jambi (Akbar, 2011). Hasil penelitian yang dilansir Lembaga Penelitian Universitas Pendidikan Indonesia tahun 2010 oleh

Ridwan El Hariri menunjukkan bahwa sertifikasi mempunyai pengaruh yang rendah terhadap kinerja guru (Munthe, 2013).

Kepala Pembangunan Sumber Daya Manusia untuk Bank Dunia di Indonesia, Asia Timur, dan Pasifik, Mae Chu Chang mengungkapkan bahwa hasil sertifikasi guru tidak berdampak secara signifikan pada kinerja akademis untuk tahun 2009, 2011, 2012 (Munthe, 2013). Fakta ini diperkuat hasil penelitian Gail Swain, Lorraine Schmertzling, dan Richard Schmertzling (Swain, et.al., 2011: 65):*...how a teacher achieved the license to teach may be less important than how the teacher articulates connections between previous experiences and the world of the classroom.* Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa kemampuan guru untuk mengartikulasikan hubungan antara pengalaman dan mengelola pembelajaran dalam kelas lebih penting dari sekedar lisensi mengajar.

Kompas, 3 Agustus 2013 (LUK, 2013) menulis bahwa kualitas dan kompetensi guru menjadi sorotan. Rendahnya kualitas guru ini dapat dilihat dari rata-rata hasil Uji Kompetensi Guru 2012, yaitu 44,5 (Zubaidah, 2012), sedangkan nilai Uji Kompetensi Awal guru SMP 45,15 (Napitupulu, 2012). Hasil ini sangat jauh dari harapan pemerintah, yaitu 70. Peningkatan kompetensi profesional guru mendesak untuk dilakukan. PGRI dan Education International untuk Asia Pasifik akan mengadakan pelatihan untuk mengubah kinerja guru.

Kinerja guru yang berkualitas sangat didukung oleh kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Tersaji realita yang mengecewakan karena banyak media memaparkan betapa rendahnya tingkat kedisiplinan guru yang berkaitan dengan tidak dipenuhinya jam tugas. Koran O, 7 Mei 2013 (Duhri, 2013) menulis empat guru terjaring razia di pusat perbelanjaan saat jam kerja di Klaten. Koran O, 12 Agustus 2013 (Cara, 2013) memberitakan bahwa Pemkot Solo menyiapkan sanksi bagi PNS yang nekat membolos dan penghargaan untuk SKPD dengan tingkat kedisiplinan baik. Hal ini dipicu oleh tingkat absensi pegawai yang tinggi. Koran O, 13 Agustus 2013 (Tim Koran O, 2013) melaporkan sejumlah PNS (termasuk guru) tidak masuk kerja pada hari pertama pasca cuti Lebaran 2013 tanpa alasan jelas. Koran O, 21 Agustus 2013 (Duhri, 2013) memberitakan lima PNS dan empat guru di Pemkab Klaten terjaring razia saat keluyuran di pasar dan pusat perbelanjaan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, ketidakdisiplinan guru juga terlihat saat guru menjalankan tugasnya di sekolah. Hal ini tampak dari banyaknya guru yang tidak menyelesaikan penyusunan pembelajaran tepat waktu, bahkan perangkat yang dimiliki sekedar menyalin pihak lain. Tidak sedikit guru belum mengoptimalkan jam pembelajaran, melaksanakan penilaian sesuai rencana, dan melaksanakan analisis. Beberapa guru belum melakukan remidi dan pengayaan sesuai pedoman.

Begitu seriusnya masalah kedisiplinan PNS (dalam hal ini didominasi oleh guru), membuat Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga (Dikpora) Kota Surakarta mengeluarkan Surat Edaran Nomor 800/3788/PTK/2013 perihal disiplin PNS. Disiplin PNS yang sudah sangat jelas diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, diungkap kembali, bahkan cenderung dalam bentuk peringatan dalam edaran tersebut, salah satunya mengenai masuk kerja dan menaati jam kerja. Koran O, 19 Oktober 2013 (Cara, 2013) menulis Pemkot Solo akan mewajibkan para PNS membuat laporan tertulis harian sebagai dasar penilaian kinerja. Aturan itu rencananya diterapkan pada 2014 dengan mengacu pada PP Nomor 46 Tahun 2011.

Masalah muncul manakala harapan tak sejalan dengan kenyataan. Guru yang seharusnya berperan sentral dalam pengembangan dan pembaharuan pendidikan, belum menunjukkan kinerja dan kedisiplinan yang baik. Berbagai usaha yang telah dilaksanakan ternyata belum mampu mengubah paradigma pengajaran dan pembelajaran yang selama ini dilakukan oleh banyak guru (Suparlan, dkk., 2010: 12). Tidak sedikit penelitian dan fakta yang mengungkap kualitas kinerja dan kedisiplinan guru yang masih rendah.

Banyak faktor diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja guru. Berdasarkan observasi dan wawancara informal dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, dan masyarakat umum, faktor-faktor tersebut yaitu kompetensi profesional, motivasi, kepemimpinan kepala sekolah,

kedisiplinan, kreativitas, dan produktivitas guru. Juga tak kalah pentingnya iklim sosial dan budaya, kesibukan lain di luar jam mengajar, latihan, dan pengalaman kerja, pendidikan, karakter, serta kondisi fisik tempat bekerja diduga berkontribusi terhadap kualitas kinerja guru.

Peneliti memilih kedisiplinan guru, kompetensi profesional, motivasi, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor utama yang mendukung kinerja guru. Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007: 193). Sebagai perwujudan tata aturan berperilaku, disiplin merupakan bagian yang amat penting dan menjadi syarat untuk kemajuan dan keunggulan (Soemarmo, 1998: 26), tak terkecuali dalam bidang pendidikan. Kompetensi profesional memberi sumbangan dalam hal penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (Mulyasa, 2009: 135). Kompetensi profesional juga berkontribusi bagi kinerja guru dalam hal penguasaan keilmuan, standar kompetensi dan kompetensi dasar, pengembangan materi pembelajaran dan keprofesionalan, serta pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Motivasi “menggerakkan”, menimbulkan perilaku tertentu, serta memberi arah dan ketahanan pada tingkah laku (Hermawan, 2010: 44). Motivasi akan meningkatkan usaha dan energi, prakarsa, kegigihan, dan performa guru.

Kepemimpinan mempengaruhi individu atau kelompok yang dipimpinnya dalam usaha mencapai tujuan (Permadi dan Arifin, 2010: 23). Adler dalam Permadi (2009: 24) menegaskan *“The quality of teaching and learning that goes in a school is largely determined by the quality of principals leadership.”* Dalam hal ini persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah diduga berperan dalam optimalisasi kinerja guru. Penelitian ini mewadahi secara lebih utuh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dari pada penelitian-penelitian sebelumnya.

Kinerja guru merupakan masalah yang menarik untuk diteliti karena empat alasan. Pertama, guru merupakan ujung tombak proses pembelajaran. Kedua, guru bukan hanya mentransfer ilmu, tetapi memberi teladan dalam segenap perilaku. Ketiga, kualitas kinerja guru bukan merupakan sesuatu yang final, namun dapat berubah dan berkembang. Terakhir, jika kinerja guru tidak didukung oleh kedisiplinan guru, kompetensi profesional, motivasi, dan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah yang baik, mustahil tujuan pendidikan dapat tercapai.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan pendahuluan di lapangan, wawancara dengan berbagai sumber, dan studi pustaka, identifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Kinerja guru belum sesuai harapan.
2. Guru belum menunjukkan kedisiplinan yang diharapkan.

3. Belum dicapainya kompetensi profesional guru seperti yang diharapkan.
4. Belum terbentuknya motivasi guru yang diharapkan.
5. Kompetensi kepemimpinan kepala sekolah belum sesuai harapan.
6. Setifikasi guru belum berdampak pada peningkatan kinerja guru.
7. Kreativitas dan produktivitas guru belum sesuai harapan.
8. Iklim sosial dan budaya belum memberi dukungan positif terhadap kinerja guru.
9. Efektivitas pendidikan dan latihan belum sesuai harapan.

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu kinerja guru, kedisiplinan guru, kompetensi profesional guru, motivasi guru, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah.

D. Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah, identifikasi, dan pembatasan masalah penelitian, rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut.

1. Adakah kontribusi kompetensi profesional, motivasi, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara tidak langsung melalui kedisiplinan guru?
2. Adakah kontribusi kompetensi profesional, motivasi, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru?
3. Adakah kontribusi kedisiplinan guru terhadap kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji kontribusi:

1. Kompetensi profesional, motivasi, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara tidak langsung melalui kedisiplinan guru.
2. Kompetensi profesional, motivasi, dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru.
3. Kedisiplinan guru terhadap kinerja guru.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberi manfaat teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis
 - a. Memberikan kontribusi yang berdaya guna secara teoritis dan metodologis bagi kepentingan akademis dalam ilmu pendidikan.
 - b. Bahan kajian dan studi lanjutan yang relevan ke arah prinsip-prinsip pengembangan kinerja guru, kedisiplinan guru, kompetensi profesional guru, motivasi guru, dan kepemimpinan kepala sekolah.
 - c. Referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi SMP di Kota Surakarta, untuk dijadikan pertimbangan secara kontekstual dan konseptual operasional dalam merumuskan pola pengembangan kinerja guru yang akan datang.

- b. Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta dalam merencanakan, melaksanakan, menempatkan, dan melakukan pengawasan serta evaluasi kompetensi profesional, motivasi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan kedisiplinan guru sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru.
- c. Bagi pengelola pendidikan dalam upaya memperbaiki, meningkatkan, dan mengembangkan kinerja guru.