

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas diri sehingga mampu mengajar dengan baik karena memiliki kompetensi yang baik. Menurut undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi professional dan kompetensi sosial. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam melakukan kegiatan mengajar di sekolah, karena semua aspek kompetensi tersebut merupakan modal dasar untuk menciptakan kinerja yang baik dari seorang guru. Kinerja yang baik maka usaha untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas akan cepat untuk dicapai. Menurut Mulyasa (2013:25) "guru sebagai pekerja profesional dituntut untuk memiliki kemampuan serta memiliki kepribadian yang mantap, stabil dan dewasa, agar dapat memberikan layanan profesional dan bermutu". Sedangkan menurut David dan Thomas (2007) dalam Mulyasa (2013:30) guru profesional yang bermutu adalah guru yang memiliki kemampuan tentang manajemen pembelajaran, memiliki kemampuan dalam memberikan umpan balik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*), serta memiliki kemampuan dalam peningkatan diri. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa guru yang bermutu dapat dilihat dari bagaimana kinerja mereka dalam menjalankan tugasnya jika kinerja mereka baik maka dapat dikatakan mereka adalah guru yang berkualitas. Kinerja seorang guru dapat dikatakan baik jika konsisten dan memiliki komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai bahan pelajaran dengan baik dan juga disiplin dalam mengajar serta bertanggung jawab pada tugasnya. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar para peserta didik. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar peserta didik yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Bernardin dan Russel (2006) mengemukakan bahwa kinerja sebagai: *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:34) “Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dalam usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Usaha tersebut diiringi oleh pengetahuan, keterampilan dan nilai dimana seseorang menyelesaikan tugasnya. Hal ini seperti yang di ungkapkan oleh Mulyasa (2013:88) yang mengatakan bahwa ”kinerja adalah unjuk rasa seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guna melaksanakan tugas dan fungsinya”.

Kinerja yang maksimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan di lapangan dalam dunia pendidikan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas MI se Kecamatan Kawarngpawitan Kabupaten Garut dalam realitas sehari-hari masih ditemukan adanya gejala-gejala antara lain : 1) pembuatan kerangka KBM belum optimal bahkan hanya menyalin perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya , 2) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan materi dari guru karena proses pembelajaran dirasakan membosankan, 4) masih ada beberapa guru yang membolos dalam mengajar dan menggantinya dengan memberikan tugas kepada siswa, 5) dan masih ditemukan ada beberapa siswa yang tidak lulus ujian nasional. Hal tersebut dapat dikatakan jika guru tersebut masih belum profesional karena kinerjanya masih belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pengawas menyimpulkan bahwa kinerja dari para guru Madrasah se Kecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut diduga masih belum optimal hal ini muncul karena ada indikasi-indikasi yang bisa menurunkan kinerja guru, diantaranya

masih ada guru yang belum merasa membutuhkan dalam menyusun program semester maupun program tahunan, sebagian besar masih sekadar menyusun program untuk memenuhi kewajiban administrasi serta tidak sedikit yang cenderung kurang mengerti fungsi dari program yang dibuat sehingga masih sedikit guru yang dapat menyelesaikan program tersebut pada kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan data pengawas baru sekitar 40% guru yang menyusun program dan terealisasi pada kegiatan belajar mengajar, sedangkan sisanya 60% guru masih sekedar menyusun program dan belum sepenuhnya merealisasikannya dalam kegiatan belajar mengajar. Kemudian ditemukan adanya kecenderungan *copy paste* program tahunan dari guru lain yang tentunya kondisi dan situasi belajar dari masing-masing peserta didik yang diampu guru tersebut berbeda, sehingga perlu penyesuaian dalam penyusunan program semester maupun tahunan untuk menunjang kegiatan belajar mengajar. Pelaksanaan KBM di lapangan ditemukan ada beberapa guru yang belum kreatif dan masih konvensional dalam penyampaian sebuah materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan dan kurang memperhatikan. Kegiatan belajar mengajar hanya terpaku pada metode ceramah dan tidak sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah di susun.

Kurang optimalnya kinerja guru tersebut bukan tanggung jawab sekolah saja, melainkan tanggung jawab bersama antara pihak Depdiknas dan Pemerintah. Untuk memperbaiki kinerja dari seorang guru pada saat ini pemerintah sudah berupaya untuk memperbaikinya, salah satunya dengan adanya sertifikasi guru melalui kegiatan PLPG, dengan hal ini diharapkan akan memperbaiki kompetensi guru agar mampu menjadi seorang pendidik yang profesional sehingga mampu menciptakan pembelajaran yang efektif.

Guru harus dapat menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang kondusif dan menyenangkan agar dapat menciptakan pembelajaran yang efektif. Selain itu guru juga mampu menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi dalam proses belajar mengajar. Seperti yang dikemukakan oleh Sardiman (2011:133) "guru yang kinerjanya baik maka guru itu harus sabar, ulet dan "telaten" serta tanggap terhadap setiap kondisi, sehingga di akhir pekerjaannya akan membuahkan setiap hasil yang memuaskan". Untuk menghadapi berbagai

masalah yang terjadi profesionalisme seorang guru sangat diperlukan. Tuntutan dan pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian global karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa peserta didik agar mampu beradaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan di masa depan.

Hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang baik diperlukan adanya disiplin dan motivasi kerja dari guru untuk meningkatkan kinerjanya secara utuh. Disiplin dan motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam kaitannya dengan kinerja karena kedisiplinan menentukan konsistensi seseorang dalam bekerja serta motivasi menentukan seseorang untuk bekerja lebih baik. Menurut Hasibuan (2013:141) "pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal". Guru perlu semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Kemampuan dan motivasi yang tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat dari setiap guru untuk berkarya. Namun seiring dengan perkembangan dan perubahan seringkali posisi guru dihadapkan pada tantangan yang cukup krusial. Aspek penghargaan terhadap guru sering kali tidak sesuai dengan tuntutan dan peran guru dalam mengemban amanah, aspek yang kurang diperhatikan adalah tingkat kesejahteraan yang seringkali dihadapkan pada standarisasi yang memaksa, setidaknya guru sebagai status sosial yang seringkali tersingkir oleh kepentingan dasar yang ada pada setiap guru.

Keberadaan ini menunjukkan bahwa motivasi guru perlu didukung oleh perangkat yang mengarah pada kebutuhan untuk meningkatkan prestasi yang mengarah pada kinerja guru yang berkualitas untuk itu perlu didukung pula pola kerja yang saling mendukung. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah suasana lingkungan kerja dalam organisasi dimana guru mengaktualisasikan diri. Lingkungan sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan pembelajaran di kelas maupun di sekolah mempengaruhi baik langsung maupun tak langsung terhadap proses kegiatan

belajar mengajar. Demikian keterkaitan antara profesionalisme, motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang saling mempengaruhi terhadap kinerja.

Disiplin dan motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang maka semakin rendah pula kinerjanya. Apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal. Menurut Sardiman (2011:95) "adanya berbagai macam motivasi itu dapat dikembangkan dan diarahkan untuk dapat melahirkan hasil belajar yang bermakna", dengan demikian ketika guru mampu bekerja dengan baik maka akan memaksimalkan hasil belajar yang diperoleh siswa.

Guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, dipundaknya dibebani suatu tanggung jawab atas mutu pendidikan. Karena pada dasarnya pendidikan itu sendiri merupakan proses mendidik seorang guru terhadap peserta didik, hal ini seperti apa yang diungkapkan oleh sardiman (2011:41) "pendidikan adalah usaha pendidik memimpin anak didik secara umum untuk mencapai perkembangannya menuju kedewasaan jasmani maupun rohani." Maka dari itu guru harus mengembangkan dirinya dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam pembelajaran. Sekolah sekarang sudah dihadapkan pada persaingan dan teknologi yang tidak bersekala nasional akan tetapi sudah internasional, baik sekolah negeri maupun swasta. Apalagi kaitannya dengan pelajaran IPS yang di sekolah dasar atau Madrasah Ibtidiyah dimana IPS merupakan studi yang mempelajari tentang masyarakat atau manusia, dan merupakan ilmu pengetahuan sosial yang diambil dari ilmu sosial. Menurut Leonard (Kasim, 2008:4) mengemukakan bahwa IPS menggambarkan interaksi individu atau kelompok dalam masyarakat baik dalam lingkungan mulai dari yang terkecil misalkan keluarga, tetangga, rukun tetangga atau rukun warga, desa/kelurahan, kecamatan, kabupaten, provinsi, Negara dan dunia". Sehingga

dapat dikatakan pelajaran IPS tidak menitikberatkan kepada bidang-bidang teoritis tetapi lebih pada bidang praktis dalam mempelajari masalah-masalah sosial ataupun gejala sosial yang terdapat dilingkungan masyarakat.

Begitupun studi sosial tidak terlalu akademis namun merupakan pengetahuan praktis yang dapat diajarkan di tingkat persekolahan mulai dari SD sampai perguruan tinggi. Sehingga diperlukan kecermatan dan kemampuan dari seorang guru dalam menyampaikan materi IPS agar dapat diterima dengan baik oleh peserta didik. Maka dari itu profesionalitas seorang guru harus diikuti oleh disiplin dan motivasi kerja guru yang tinggi, apabila guru mempunyai keinginan, bertanggung jawab, minat, penghargaan dan meningkatkan dirinya dalam melaksanakan tugas kegiatan mengajar. Demikian halnya dengan kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauhmana disiplin, dan motivasi kerjanya. Hal inilah yang menjadi latar belakang penelitian tentang hubungan disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja guru dalam mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Sekecamatan Karangpawitan Garut.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Latar belakang masalah memperlihatkan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru. Adapun permasalahan yang berkaitan dengan kinerja mengajar guru, disiplin kerja guru dan motivasi kerja guru.

1. Kreativitas dan kemandirian tenaga kependidikan masih rendah
2. Kecakapan, kualifikasi, dan kompetensi tenaga kependidikan di bawah standar
3. Buku dan bahan ajar bagi siswa kurang memadai
4. Manajemen pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan di bawah standar.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka rumusan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan yang positif disiplin dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru IPS dalam mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Sekecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut?
2. Apakah terdapat hubungan yang positif disiplin kerja guru terhadap kinerja guru IPS dalam mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Sekecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut?

3. Apakah terdapat hubungan yang positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru IPS dalam mengajar di Madrasah Ibtidiyah Sekecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan di muka, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ingin mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif disiplin dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru IPS dalam mengajar di Madrasah Ibtidiyah Sekecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.
2. Ingin mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif disiplin kerja guru terhadap kinerja guru IPS dalam mengajar di Madrasah Ibtidiyah Sekecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.
3. Ingin mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru IPS dalam mengajar di Madrasah Ibtidiyah Sekecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Secara konseptual, hasil penelitian diharapkan memberikan dukungan terhadap konsep dan teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya manajemen sumber daya manusia bidang kependidikan.
2. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada:
 - a. Guru di Madrasah Ibtidiyah Sekecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut atas disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja yang telah diraih selama ini untuk dijadikan bahan referensi dalam rangka meningkatkan kompetensi profesi dan prestasi kerja.
 - b. Institusi, yakni Madrasah Ibtidiyah Sekecamatan Karangpawitan Kabupaten Garut; khususnya manajemen sekolah dalam kerangka menyusun dan menetapkan strategi pembinaan dan peningkatan kompetensi profesional guru.

3. Penelitian lebih Lanjut

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan dasar bagi peneliti lebih lanjut khususnya yang berminat dengan upaya-upaya meningkatkan kinerja guru.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesimpangsiuran sekaligus memperjelas masalah penelitian yang hendak dibahas, penulis mencoba menjelaskan istilah-istilah dalam judul agar sekilas bisa memberikan gambaran yang jelas mengenai aspek-aspek yang ada dan akan dibahas dalam penelitian. Istilah-istilah yang perlu penulis jelaskan adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2003:193) adalah "kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.
2. Motivasi kerja menurut Purwanto dalam (Ali, 2005:55) adalah: "Motivasi adalah 'pendorong', suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu".
3. Kinerja mengajar menurut Slameto (2013:31) berarti menanamkan pengetahuan pada seseorang dengan cara paling singkat dan tepat. Dalam pengertian yang lainnya mengajar merupakan membantu orang lain untuk belajar. kinerja mengajar dapat diartikan sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas/aktivitas mengajar agar siswa dapat mudah belajar.

G. Anggapan Dasar

Asumsi dalam konteks penelitian diartikan sebagai anggapan dasar, yaitu suatu pernyataan atau sesuatu yang diakui kebenarannya atau dianggap benar tanpa harus dibuktikan lebih dahulu. Asumsi penelitian merupakan pijakan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian. Hal ini sejalan dengan pendapat Surakhmad (2004:107) anggapan dasar atau asumsi adalah:

Sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik itu. Hal ini berarti bahwa setiap penyelidik dapat merumuskan postulat yang berbeda. Seseorang penyelidik mungkin saja meragu-ragukan sesuatu anggapan dasar yang oleh orang lain diterima sebagai kebenaran

Mengacu pada penjelasan di atas, maka penulis mempunyai asumsi sebagai berikut:

1. Adanya motivasi yang baik dari seorang guru ketika mengajar akan mampu mendorong siswa untuk belajar lebih baik lagi karena guru akan mampu menciptakan pembelajaran yang baik sehingga dengan sendirinya siswa akan bersungguh-sungguh dalam belajar hingga pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar mereka.
2. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.
3. Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan percerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru, dan salah satu yang mempengaruhinya adalah motivasi dari guru itu sendiri.