BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai suatu sistem, yaitu suatu kesatuan yang mempunyai komponen-komponen yang saling bergantung untuk mengubah masukan menajdi keluaran yang baik memerlukan masukan instrumental. Yang dimaksud dengan masukan intrumental ini adalah yang meliputi berbagai sumber daya yaitu manusia, sumber belajar atau kurikulum dan fasilitas lainnya demi tercapai tujuan pendidikan di sekolah secara efektif dan efisien.

Setelah menyimak uraian di atas, nampak pula lingkup permasalahnnya adalah berkisar tentang lingkup Administrasi Pendidikan. Kaitannya dengan hal tersebut penulis mengutip pendapat dari Engkoswara mengenai maksud dari Administrasi Pemdidikan yaitu :

> ilmu yang mempelajari penataan sumber daya yaitu manusia, kurikulum atau sumber belajar dan fasilitas untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal dan penciptaan suasana yang baik bagi manusia yang turut serta di dalam meencapai tujuan pendidikan yang disepakati. (1984 : 11).

Hoy, Miskel (1987 :37) dalam bukunya berjudul Educational Administration Theory and Practice mengemukakan "bahwa sekolah sebagai suatu sistem sosial terdiri dari seperangkat elemen dan aktivitas interaksi timbal balik yang membentuk entitas sosial".

Berbagai interaksi di dalam sekolah akan menciptakan kondisi-kondisi sosial yang kita kenal adalah iklim organisasi dari sekolah tersebut yang berpengaruh terhadap seseorang secara positif maupun negatif. Suasana hubungan antar personil sekolah yang mencakup hubungan guru dengan guru, serta lingkungan dimana ia bekerja yaitu berkenaan dengan keakrabar satu sama lain, semuanya berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru yang bersangkutan.

Berhasil tidanya suatu sekolah yang berperan paling penting adalah guru. Prestasi kerja (achievement) guru tidak selamanya sesuai dengan kemampuan (ability) yang dimilikinya. Ability merupakan kemampuan yang dimiliki seorang personil sekolah yaitu guru sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan juga disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru, sehingga dengan kemampuan yang dipunyainya guru tersebut dapat berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja. Guru yang diharapkan adalah yang mampu melaksanakan tugasnya dalam dua lingkungan, yakni lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat. Tugas-tugas guru dalam lingkungan sekolah adalah mengajar, membimbing, melaksanakan kegiatan ekstra kurikuler. Tugas guru dalam lingkungan masyarakat yaitu melaksanakan pengabdian pada masyarakat tentang kegiatan pendidikan luar sekolah dalam rangka turut memperbaiki kualitas kehidupan masyarakat. Pelaksanaan tugas-tugas tersebut menuntut guru yang berkemampuan untuk melaksanakan pengajaran secara efektif dan efisien dalam bentuk interaksi guru dengan siswa di dalam kelas. Keefektifan ini akan tampak pada produk yang

dihasilkan, yakni perubahan tingkah laku siswa, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Produktivitas suatu pekerjaan sebagian besar tergantung pada kemampuan kerja seorang personil sekolah untuk menghasilkan sesuatu. Pimpinan harus berusaha agar supaya anggota kelompok yang dipimpinnya mempunyai motif kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Faktor motif kerja mempunyai peranan yang sangat penting di dalam pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku manusia adalah perilaku yang sadar akan tujuan, artinya perilaku yang didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang berguna untuk kehidupannya. Oleh karena itu apabila terjadi penurunan produktrivitas kerja guru, bukanlah semata-mata disebabkan oleh ketidakmampuan guru tersebut dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga karena tida adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan. Hal tersebut di atas sejalan dengan pendapat dari James TMC yang dikutip oleh Fitri-Fitra (1979:168) yang mengatakan bahwa : "Kecil atau menurunnya produktivitas kerja pegawai tidak saja disebabkan oleh ketidak mampuan pegawai dalam mengerjakannyya, akan tetapi juga disebabkan oleh kurangnya motif yang diberikan oleh pimpinan ".

Penghargaan, pujian, hukuman, insentif, pendidikan dan lain sebagainya merupakan motif kerja yang perlu diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya, agar mereka mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Bagaimana baik dan sempurnanya suatu organisasi atau sistem penyelenggaraan dan pengadministrasian suatu sekolah, tidak ada artinya bila guru sebagai faktor yang paling penting dalam lingkungan tersebut tidak dapat mematuhi atau melaksanakan disiplin dan tata tertib kerja yang berlaku di organisasi tersebut dalam rangka pencapaian tujuannya.

Disiplin sebagai suatu bentuk perilaku yang merupakan petunjuk utama mengenai kepribadian yang sehat sebagai bentuk perilaku yang diharapkan dari seseorang, baik dalam pola kehidupan sehari-hari maupun di dalam pola kehidupan bermasyarakat.

Arthur T Jersild et.al (1976 : 146) diantaranya mengemukakan konsep tentang disiplin yang dilihat dari segi hakekatnya, yaitu sebagai berikut :

> Disicpline arises from the need to bring about a balance between what an individual wants to do, what he wants of others, any by the limitations and restrictions demanded by society or by the hazards in the physical environments.

Dari pendapat tersebut di atas terungkap bahwa pada hakekatnya disiplin itu timbul dari kebutuhan untuk meletakkan keseimbangan antara apa yang boleh dilakukan oleh individu dengan apa yang dilarang untuk dilakukan oleh seseorang/individu. Larangan-larangan tersebut dapat berbentuk ketetapan-ketetapan yang merupakan norma masyarakat yang berlaku, dapat pula berbentuk bahaya atau resiko yang dihadapi apabila laranngan tersebut dilanggar.

Penegakkan disiplin oleh para pendidik itu berarti peningkatan kepatuhan, ketaatan dan kesetiaan untuk melaksanakan pedoman-pedoman yang digariskan dalam berbagai per-

aturan, maupun ketentuan lainnya yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan tempat guru itu bekerja, hal ini yang disebut dengan "disiplin kerja".

Untuk memperjelas konsep disiplin kerja dan kepatuhan, maka dalam hal ini akan mengutip pendapat dari F.M. Hartanto dalam bukunya tentang kepatuhan, inovasi, kreativitas, kontradiksi di dalam keserasian yang menyatakan bahwa

> Disiplin kerja adalah perilaku pekerja yang suka rela dan tumbuh dari kesadaran akan peran serta tanggung jawabnya terhadap organisasi, pimpinannya sesama pekerja, dimana kepatuhan kepada peraturan yang dihayati sebagai bagian yang integral dari afiliasinya dengan organisasi sudah secara implisit termasuk di dalamnya. (F.M. Hartanto, 1987 : 7).

Dari pengertian disiplin kerja dan kepatuhan tersebut di atas terlihat bahwa disiplin kerja yang baik ditandai oleh motif kerja yang tinggi, yang merupakan konsekuensi dari keserasian diantara kepatuhan dengan tata nilai yang dimiliki oleh pekerja dengan kultur dan tatanan organisasi.

Keserasian ini juga akan menghasilkan kepuasan dalam bekerja dengan rasa aman. Kondisi seperti ini juga akan menghasilkan refleksi dari kualitas kerja yang baik.

Dengan pengertian dari disiplin kerja tersebut itu maka tidak perlu ada kontradiksi diantara kepatuhan dengan inovasi dan kreativitas, bahkan disiplin kerja itu sendiri dapat menjadi tempat yang menyenangkan bagi pengembangan, inovasi dan kreativitas di lingkungan dimana guru tersebut bekerja. Dengan demikian penegakkan disiplin kerja oleh para pendidik dapat diandalkan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivits kerja.

Dikemukakan oleh Paul Mali (1978 : 5) bahwa produktivitas itu akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan perkakas yang dipergunakan, proses pelaksanaannya dan segala macam perlengkapannya sendiri. Dalam kesimpulannya ia mengatakan bahwa produktivitas itu merupakan : " Productivity is the measure of how will resources are brought together in organization and utilized for accomplishing a set of result, productivity is reaching the highest level of resources". (1978:5). Maksud dari kalimat tersebut di atas tersebut menyatakan bahwa produktivitas itu merupakan pengertian bahwa sampai sejauhmana sumber daya yang dipergunakan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Produktivitas tersebut merupakan nilai performansi yang paling tinggi dengan anggaran yang sehemat-hematnya.

Dari definisi yang dikemukakan oleh Paul Mali dapat dikemukakan bahwa ada dua makna yang terpisah artinya. Pertama adanya perangkat hasil atau performansi untuk mencapai suatu tujuan itu diperlukan adanya suatu konsep efektivitas dalam misis atau prestasi sebagaimana yang diharapkan. Kedua, dalam definisi tersebut tersangkut adanya pengkomunikasian yang efektif antar sumber daya.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran latar belakang masalah yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, maka pokok masalah yang diteliti adalah kemampuan profesional guru, motif kerja dan disiplin, yang ketiga variabel tersebut berkaitan dengan produktivitas kerja guru.

Untuk lebih jelasnya rumusan masalah yang dibahas

meliputi beberapa aspek berikut ini yang dikemukakan dalam bentuk pertanyaan yaitu sebagai berikut :

i. Apakah terdapat hubungan antara kemampuan profesional guru dengan produktivitas kerja guru ?

ii. Apakah terdapat hubungan antara motif kerja dengan produktivitas kerja guru ?

iii. Apakah terdapat hubungan antara disiplin dengan produktivitas kerja guru ?

iv. Apakah terdapat hubungan majemuk antara kemampuan profesional guru, motif dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja guru ?

Dari rumusan tersebut di atas bahwa yang menjadi fokus utama penelitian adalah yang berkenaan dengan pertanyaan sebagai berikut Sampai sejauhmanakah terdapat hubungan antara kemampuan profesional guru, motif dan disiplin dengan produktivitas kerja guru yang dapat dicapai oleh sekolah tersebut ?.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang kemampuan profesional guru, gambaran tentang motif kerja dan gambaran tentang disiplin kerja baik disiplin yang timbul dari dalam dirinya maupun ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh lembaga atau instansi maupun institusi tempat dimana guru tersebut bekerja dan juga gambaran tentang produktivitas kerja guru.

B. Tujuan Penelitian

Masalah kemampuan profesional guru, motif dan disiplin kerja merupakan faktor yang penting untuk dikaji dikarenakan

keberhasilan suatu produktivitas kerja guru ditandai dengan adanya kemampuan profesional guru, motif dan juga disiplin kerjanya yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pendidikan pada umumnya.

Adapun tujuan-tujuan yang diinginkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

(1) Mendapatkan pola hubungan fungsional antara kemampuan profesional guru, motif dan disiplin dengan produktivitas kerja guru;

(2) Mendapatkan ukuran derajat keterikatan dan daya determinasi antara kemampuan profesional guru, motif serta disiplin dengan produktivitas kerja guru;

(3) Mendapatkan gambaran deskriptif analisa tentang keadaan disiplin kerja guru;

(4) Mendapatkan gambaran tentang implikasi dari setiap variabel terhadap produktivitas kerja guru.

C. Kegunaan Penelitian

Sebagaimana yang telah dikemukakan, bahwa sifat dari penelitian ini dimaksudkan untuk pengujian hipotesis. Dari gambaran kemampuan profesional guru, motif dan disiplin kerja guru dalam penelitian ini kiranya dapat diharapkan terungkap keterkaitan dan daya determinatif serta hubungan antar variabel tersebut, juga akan diketahui ukuran sumbangan kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen.

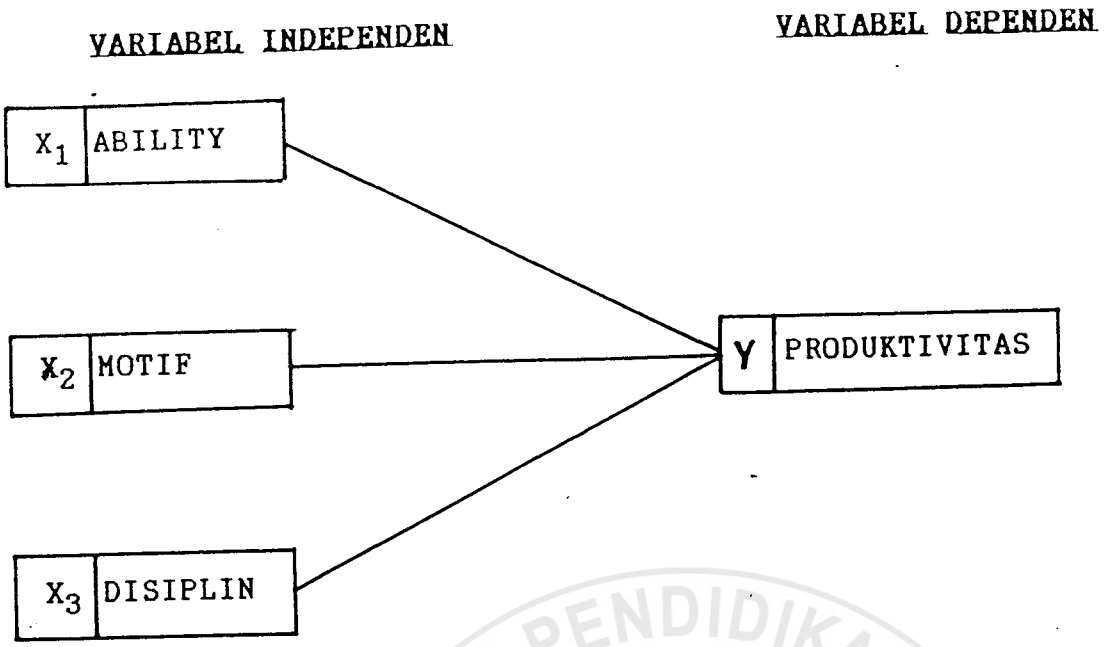
Dari penelitian terhadap masalah-masalah yang menyangkut variabel kemampuan profesioanl guru, motif dan

disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru kiranya tidak berlebihan jika dikatakan mempunyai kegunaan teoritis maupun praktis. Dari segi teoritis penelitian ini berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang administrasi pendidikan yaitu yang bertitik tolak dari teori kemampuan profesional guru, motif dan disiplin kerja. Teori-teori yang dikemukakan itu didasarkan pada manusia dipandang dari faktor penentu dalam menentukan tingkat produktivitas kerja guru. Secara praktis penelitian ini dapat berguna untuk pimpinan sekolah dalam mengelola personil pendidikan dan pengadministrasiannya untuk menciptakan motif dan disiplinnya dalam hal bekerja sehingga mendorong guru agar mengajar sesuai dengan kemampuannya.

D. Variabel-Variabel Penelitian

Variabel-variabel "Kemampuan profesional Guru" sebagai variabel X_1, motif dan disiplin sebagai variabel X_2 dan X_3, dan variabel-variabel tersebut dijadikan suatu variabel independen atau prediktor, sedangkan variabel produktivitas kerja sebagai variabel Y yang dijadikan variabel dependen atau variabel respons.

Agar kaitan antara variabel-variabel itu lebih jelas interaksinya dapat terlihat pada gamabar di bawah ini :



Gambar 1

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL PENELITIAN

Keterangan :

X_1 = Kemampuan Profesioanl Guru

X_2 = Motif Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

Y = Produktivitas Kerja Guru

E. Hipotesis

Terdapatnya hubungan antar variabel-variabel penelitian akan sangant membantu dalam memecahakan masalah penelitian pada langkah-langkah pembuktian empirik selanjutnya. Hubungan hipotetik antar variabel penelitian itu dimaksud dalam hal ini adalah "hubungan antar variabel-variabel penelitian yang bersifat dugaan yang belum dibuktikan secara empirik" (Oemar Hamalik, 1985 : 42).

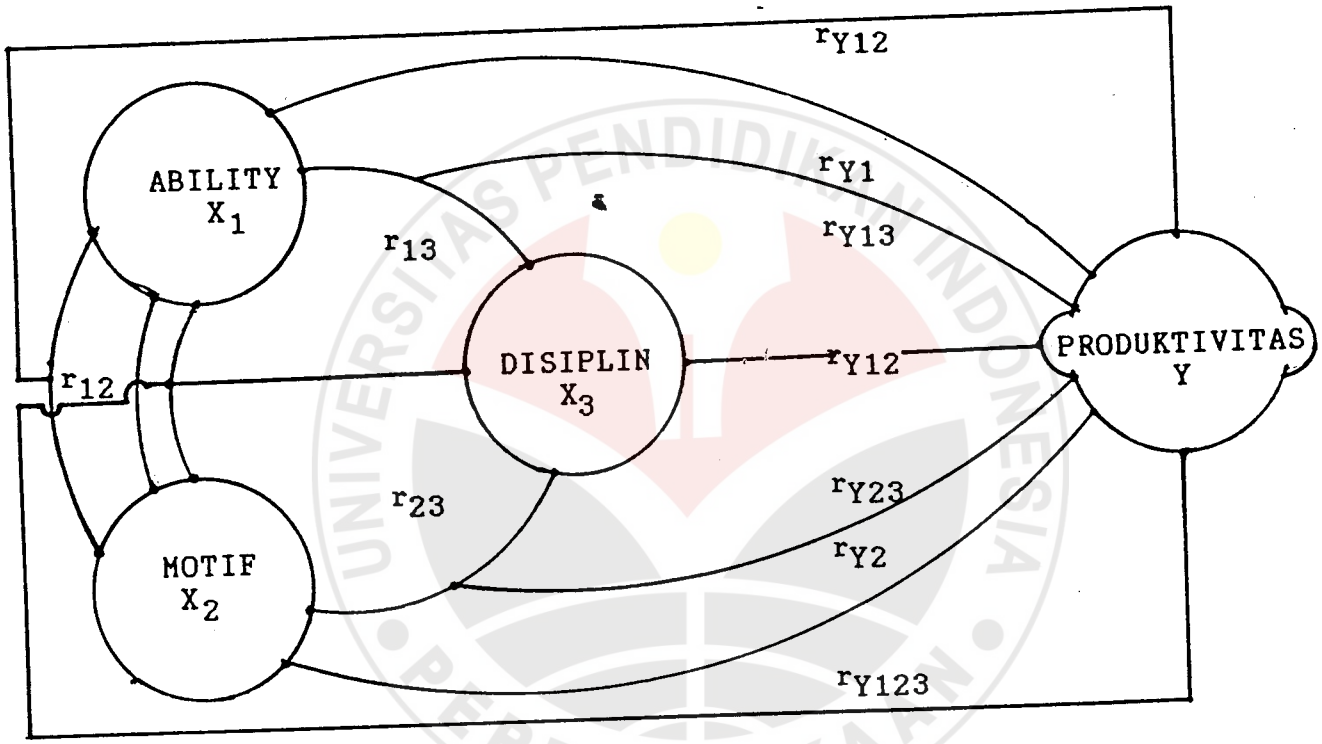
Adapun beberapa hubungan hipotesis antar variabel-variabel penelitian tersebut disusun berdasarkan bentuk hipotesis bivariat dan bentuk hipotesis mulitivariat. Bentuk hipotesis bivariat adalah menghubungkan dua buah variabel pene litian saja, sedangkan bentuk multivariat menghubu ngkan banyak variabel penelitian.

Agar lebih jelasnya, maka hipotesis tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat suatu derajat hubungan yang posistif antara;
   a. Kemampuan profesional guru terhadap produktivitas kerja guru.
   b. Motif kerja dengan produktivitas kerja guru.
   c. Disiplin dengan produktivitas kerja guru.
2. Terdapat korelasi antara :
   a. Kemampuan profesional guru dengan motif kerja.
   b. Kemampuan profesional guru dengan disiplin kerja.
   c. Motif kerja dengan disiplin.
3. Terdapat korelasi antara :
   a. Kemampuan profesional guru, motif dengan produktivitas kerja guru.
   b. Kemampuan profesional guru, disiplin dengan produktivitas kerja guru.
   c. Motif dan disiplin dengan produktivitas kerja guru.
4. Jika motif kerja guru tinggi disertai dengan tingginya tingkat kedisiplinan dalam melaksanakan tugas juga ditambah dengan tingkat kemampuan profesional yang dimilikinya tinggi maka hal demikian akan menjadikan faktor determinan tingginya produktivitas kerja guru di sekolah.

Hipotesis-hipotesis inilah yang akan diuji untuk dibuktikan kebenarannya melalui pengujian di lapangan. Berdasarkan pengujian itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis-hipotesis itu diterima atau ditolak.

Berdasarkan hipotesisi-hipotesis tersebut dapat disusun pola korelasi inter dan antar variabel, baik variabel independen maupun variabel dependen yang sebagai berikut :



Gambar 2

HUBUNGAN HIPOTETIK VARIABEL-VARIABEL PENELITIAN

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah yang meliputi keseluruhan karakteristik yang menyangkut

kemampuan profesional keguruan, motif dan disiplinnya dalam hubungannya dengan produktivitas kerja guru serta perwujudannya dalam tugas layanan pendidikan terhadap para siswa SMP Negeri di Kotamadya Bandung.

2. Sampel

Sampel sebagai anggota unit populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru bidang studi pada SMP Negeri di Kotamadya Bandung.

Adapun sampling yang digunakan adalah purposif, yakni pada tujuh buah SMP Negeri di Kotamadya Bandung yang terpilih dalam uji petik yang dilaksanakan Kandepdikbud Kotamadya Bandung, untuk uji petik periode tahun ajaran 1987/1988, yaitu sebagai berikut :

(1) SMP Negeri 1 Bandung
(2) SMP Negeri 2 Bandung
(3) SMP Negeri 4 Bandung
(4) SMP Negeri 5 Bandung
(5) SMP Negeri 11 Bandung
(6) SMP Negeri 27 Bandung
(7) SMP Negeri 28 Bandung

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA PERPUSTAKAAN

DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

INSTITUT KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN BANDUNG

PPS

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
PERPUSTAKAAN