

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi kemajuan suatu bangsa karena kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh keberhasilannya dalam bidang pendidikan. Keberhasilan dalam pendidikan tidak lepas dari peran seorang guru, dimana seorang guru merupakan perantara dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, maka sangat dibutuhkan peran pendidik yang profesional. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk itu profesionalisme guru dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan jaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing di forum regional, nasional maupun internasional.

Donni Juni Priansa (2014), berdasarkan laporan Liga Global yang diterbitkan oleh Firma Pendidikan Pearson dinyatakan bahwa sistem pendidikan di Indonesia masih belum optimal dalam menunjang peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia. Ranking dilakukan berdasarkan hasil tes internasional dan berbagai data pendidikan, diantaranya data tingkat kelulusan antara 2006 dan 2010. Hasil studi menyatakan bahwa Indonesia berada diposisi terbawah bersama Meksiko dan Brasil. Hasil studi juga menyatakan bahwa dua negara yang memiliki sistem pendidikan terbaik di dunia adalah Finlandia dan Korea Selatan. Setelah itu, tiga negara di Asia yang memiliki sistem pendidikan yang baik adalah Hong Kong, Jepang dan Singapura.

Mewujudkan pendidikan yang berkualitas tidak dapat dipisahkan dari peran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Mereka memiliki peran yang sangat penting dan strategis, dan karena itulah menurut Davis.B and Ellison.L (1992) guru merupakan pameran utama dikelas, sebutan pemeran utama bagi

tenaga pendidik memang sangat beralasan mengingat perannya yang tidak dapat tergantikan oleh apapun.

Menurut Baedhowi (2007), upaya yang dilakukan untuk mendukung terlaksananya proses belajar mengajar yang baik dan kondusif adalah dengan menyediakan guru yang berkualitas dan profesional. Pemberlakuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada hakikatnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dari sisi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Disamping itu juga lahirnya undang-undang tentang guru dan dosen ini juga dilandasi oleh keinginan untuk memperjelas kedudukan dan fungsi tenaga pendidik, mempertegas profesionalisme, mempertegas kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi dan hal-hal lain yang terikat dengan hak dan kewajiban tenaga pendidik, termasuk pengangkatan dan perlindungan tenaga pendidik.

Kinerja mengajar guru merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pelajaran kepada siswa, saat melaksanakan interaksi belajar-mengajar dikelas dan termasuk bagaimana dia mempersiapkannya. Kinerja mengajar guru menjadi sangat penting karena mempengaruhi kualitas pendidikan disekolah. Untuk itu berbagai upaya dilakukan sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja mengajar guru. Karena guru dituntut memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Menurut Donni Juni Priansa (2014), kinerja mengajar guru menyangkut beberapa hal seperti kualitas, tingkat keahlian, latar belakang budaya dan pendidikan, kemampuan dan sikap, minat dan motivasi, disiplin, etos kerja, struktur pekerjaan, keahlian serta umur dari angkatan kerja. Kinerja guru berkaitan dengan proses belajar mengajar, yaitu kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran. Guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pengajaran, memberikan pertanyaan kepada peserta didik,

mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan peserta didik, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.

Tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah “level of performance” atau level kinerja. Guru yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan guru yang produktifitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif.

Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung pada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawab sekolah. SMK 2 Triple “J” Citeureup merupakan salah satu sekolah swasta yang ada di Kabupaten Bogor. Siswa yang masuk ke SMK 2 Triple “J” Citeureup harus mempunyai nilai yang memadai. Sedangkan dari segi output SMK 2 Triple “J” Citeureup menghasilkan siswa-siswa yang berprestasi, hal ini salah satunya dapat dilihat dari rata-rata hasil ujian nasional tahun pelajaran 2010/2011.

Nilai ujian siswa SMK 2Triple “J” Citeureup masih perlu ditingkatkan. Dimana nilai rata-rata untuk mata pelajaran ujian nasional tahun pelajaran 2009/2010 sebesar 7,32 pada tahun pelajaran 2010/2011 sebesar 7,50 pada tahun pelajaran 2011/2012 sebesar 7,17 pada tahun pelajaran 2012/2013 sebesar 6,78 dan pada tahun pelajaran 2013/2014 sebesar 6,26. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi siswa atau kinerja guru di sekolah SMK 2 Triple “J” Citeureup mengalami penurunan dan masih perlu terus ditingkatkan lagi agar dapat mencapai target yang ditetapkan. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja guru.

Handoko (2001) mengatakan upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan pemberian insentif yang sesuai dan nilainya bisa bersaing dengan sekolah lain yang selevel. Insentif merupakan suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang kepada organisasi yang bersangkutan, yang diharapkan dapat mempengaruhi atau mengubah sikap atau tingkah laku guru yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan. Tujuan pemberian insentif pada dasarnya salah satu bagian dalam motivasi guru agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi

kewajiban serta tanggung jawabnya. Karena dengan insentif yang baik dan memadai yaitu dengan melihat apakah insentif yang diberikan kepada guru dapat mencerminkan hasil kerja seorang guru dan kesesuaian dengan peraturan yang berlaku. Diharapkan dengan meningkatkan insentif dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru.

Dari hasil wawancara terbuka/diskusi yang dilakukan peneliti dengan dengan beberapa guru, mengatakan persepsinya bahwa insentif yang diterima belum sesuai dengan yang diharapkan guru. Berbalik dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala urusan tata usaha mengatakan persepsinya bahwa insentif yang diberikan sudah sesuai bila dibandingkan dengan sekolah lain yang selevel. Adapun insentif atau tunjangan yang dimaksud disini adalah insentif wali kelas, insentif jabatan, insentif mengajar, insentif tatap muka produktif, insentif tatap muka normatif adaaktif, insentif operasional, insentif transport, dan insentif lainnya. Hendro Setyono, Achmad Sudjadi (2009), dalam penelitiannya mengatakan insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru, artinya jika insentif guru ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja guru.

Faktor lain yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru adalah sertifikasi guru, karena sertifikasi guru merupakan suatu upaya meningkatkan profesionalisme guru, namun sertifikasi guru bukan merupakan puncak dari pengembangan profesionalisme. Profesionalisme guru perlu senantiasa dikembangkan dan terjadi keberlanjutan pascasertifikasi. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan keprofesionalan guru yaitu dengan adanya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya. Peraturan itu menjelaskan adanya pengembangan profesi berkelanjutan (PKB) atau disebut juga dengan *continuing professional development* (CPD). PKB atau CPD adalah upaya pengembangan kompetensi berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitas guru. Keberlanjutan dari profesionalisme guru pascasertifikasi merupakan salah satu tantangan tersendiri bagi guru, apakah dengan adanya sertifikasi yang merupakan upaya peningkatan profesionalisme berkelanjutan dapat menunjukkan profesionalitas kinerjanya secara nyata di dunia pendidikan.

Optimalnya kebijakan sertifikasi guru ditujukan untuk meningkatkan kualitas guru dalam melaksanakan proses belajar-mengajar sehingga nantinya juga terjadi peningkatan terhadap hasil dari proses ini. Sertifikasi ini juga diikuti dengan peningkatan kesejahteraan guru, maksudnya guru-guru yang telah melalui proses sertifikasi akan mendapat tunjangan profesi. Tunjangan tersebut berlaku untuk guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), ataupun guru dari instansi pendidikan swasta. Seharusnya guru-guru yang mendapat kesempatan mengikuti proses sertifikasi mengikuti program ini dengan tujuan meningkatkan kompetensi pribadi, bahwa kemudian ada insentif dari pemerintah setelah mendapat sertifikat mestinya dianggap sebagai hadiah bukan sebagai tujuan utama dari sertifikasi guru yaitu sebagai perbaikan pada kualitas pendidikan nasional secara umum dapat tercapai.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kepala tata usaha SMK 2 Triple “J” Citeureup berikut perbandingan jumlah guru yang sudah sertifikasi dan belum/tidak sertifikasi. Jumlah guru yang sudah memiliki sertifikasi profesi sebanyak dua puluh satu orang terdiri dari 16 orang guru tetap yayasan dan 5 orang guru tidak tetap, dan jumlah guru yang belum/tidak sertifikasi sebanyak dua puluh tiga orang. Dan jika dipresentasikan hanya empat puluh delapan persen guru yang sudah sertifikasi terdiri dari 36.4 persen guru tetap yayasan dan 11.4 persen guru tidak tetap, dan lima puluh dua persen guru belum/tidak memiliki sertifikasi profesi.

Hesti Murwanti (2013), Fatiah Kharisma Melati (2013) dalam penelitiannya mengatakan bahwa dampak sertifikasi guru terhadap kinerja guru terdapat pengaruh positif baik pada kedisiplinan kerja dan kedisiplinan administratif akademik. Dan guru yang memiliki sertifikasi lebih meningkatkan kinerjanya dalam berbagai bidang kompetensi, baik kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, yang diwujudkan melalui kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan pembuatan karya-karya inovatif.

Faktor berikutnya yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja guru yaitu disiplin kerja atau sering disebut dengan kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting

karena semakin baik disiplin seorang guru, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya kepadanya.

Sesuai dengan data yang diperoleh dari bagian kepala tata usaha mengenai daftar hadir guru mulai bulan juli 2014 sampai dengan november 2014, diperoleh total jam guru tidak mengajar karena ijin sebanyak 413 Jam, karena sakit sebanyak 91 jam dan karena tidak masuk bekerja sebanyak 494 jam. Dari data tersebut ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja guru di SMK 2 Triple “J” Citeureup masih rendah. Dan berdasarkan hasil wawancara dengan siswa masih ada beberapa guru yang berada diluar kelas saat kegiatan belajar. Siti Rohimah (2013), Barika (2014), dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa disiplin kerja adalah faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja.

Dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hal-hal tersebut yang dituangkan dalam tesis dengan judul **“Pengaruh Insentif, Sertifikasi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru, (Studi Pada SMK 2 Triple “J” Citeureup)”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi permasalahan permasalahan terkait sebagai berikut:

1. Hasil wawancara yang dilakukan dengan guru, mengatakan persepsinya masih menerima insentif yang belum memenuhi harapan guru.
2. Belum semua guru yang mengajar mempunyai sertifikasi profesi guru, dan dari data yang diperoleh didapati hanya dua puluh satu orang guru yang tersertifikasi profesi dan dua puluh tiga orang belum/tidak memiliki sertifikasi.
3. Disiplin kerja guru yang masih rendah, dan terlihat dari daftar hadir guru yang diperoleh, dan berdasarkan hasil wawancara dengan siswa masih ada guru yang berada diluar kelas saat kegiatan belajar.
4. Diduga kinerja guru-guru belum optimal, hal ini terlihat dari nilai rata-rata ujian nasional siswa yang mengalami penurunan mulai tahun ajaran 2011/2012 dengan nilai rata-rata 7.17 , 2012/2013 dengan nilai rata-rata 6.78, dan tahun ajaran 2013/2014 dengan nilai rata-rata 6.26.

### **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat insentif, sertifikasi guru, dan disiplin kerja terkait erat dengan dukungan menuju kinerja guru yang baik serta merupakan faktor-faktor yang berpengaruh dan penting dalam mewujudkan tujuan institusi, maka penelitian ini dibatasi untuk hal-hal yang berkaitan dengan insentif, sertifikasi guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Faktor manakah yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah ditetapkan diatas, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Secara rinci penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.
4. Mengetahui variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini dapat membawa manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

a. Bagi akademisi

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan selanjutnya, dan memberikan gagasan kepada pihak akademisi untuk dapat lebih lanjut menelaah tentang kinerja guru khususnya mengenai *insentif, sertifikasi guru, dan disiplin kerja*.

b. Bagi manajemen

Dapat menjadi tambahan informasi pihak manajemen khususnya bidang sumber daya manusia, dan menjadi bahan pertimbangan faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan dalam peningkatan *kinerja guru*.

c. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang sumber daya manusia, melatih berpikir yang kritis dan sistematis dalam menyelesaikan masalah, dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah didapat untuk penelitian yang akan datang.