

PENGARUH KOMPETENSI GURU BERSERTIFIKAT PENDIDIK, MASA KERJA, DAN LATAR BELAKANG SOSIAL EKONOMI TERHADAP DISPLIN KERJA GURU SMK DI KABUPATEN PATI

Sutikno

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Arjanawiyata, Yogyakarta

Abstract: *The research aims at knowing the influence level of educator certified teacher competency, year of service and reasoning of economic social to work dicipline of Vocational High School teacher in Pati regency. This research is quantitative approach. The approach applied to analyse level of independent variable influence to dependent variables. Population in this research is all Vocational High School teacher in Pati regency which have passed certification up to the year 2008. Sample is determined by 103 teachers. Sampling with proportional technique of random sampling. Data analyzing technique used is multiple regression linear analysis. The result of this research shows that influence competency of educator certified teacher, year of service and reasoning of economic social is significant (0,000). With coefficient of determination (R²) 0,476 or equally various variable dependent (teacher work dicipline) explainable 47,6% by independent variable competency of educator certified teacher, year of service, and reasoning of economic social). Result of parsially indicates that competency of educator certified teacher to have positive significant influence (0,000) to work dicipline, year of service has positive significant influence (0,002) to work dicipline and reasoning of economic social has influence is positive signifikan (0,004) to work dicipline. Suggestion submitted the side of school and the teachers is (1) the side of school and teacher need to maintain and increase competency of educator certified teacher, (2) Headmaster need to consider competency, year of service, and reasoning of economic social in choosing people who will be given addition duty additinal outside teaching, (3) the side of school must try to increase level of economic social of the teachers.*

Kata kunci: *kompetensi, disiplin, dan guru bersertifikat.*

Pendahuluan

Pendidikan sebagai ujung tombak kemajuan bangsa harus mendapat perhatian yang serius dari semua pihak, terutama pihak-pihak yang berkecimpung dalam dunia pendidikan. Kemajuan di bidang pendidikan akan memacu kemajuan semua bidang kehidupan. Sehingga benar dikatakan bahwa kemajuan pendidikan merupakan cerminan kemajuan suatu bangsa dan negara.

Melalui pendidikan akan dicetak manusia-manusia Indonesia yang berkualitas, manusia Indonesia yang berbudi luhur dan berilmu penge-

tahuan yang tinggi. Kualitas pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik pula. Dalam bidang pendidikan diharapkan munculnya sumber daya manusia yang mempunyai sumber daya tinggi, bertanggung jawab, dan mengerti tugasnya.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja guru. Seorang guru yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang guru yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya

dengan pekerjaan. Demikian juga guru yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya guru yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Fakta dilapangan masih banyak ditemui Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin, terbukti sepanjang tahun 2008 sampai dengan bulan Mei 2009 Badan Kepegawaian Daerah (BKD) kabupaten Pati telah menindak tegas atau memberikan sanksi kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 21 orang. Baik itu teguran ringan maupun sampai dengan teguran berat. Abdul Kharis, Kepala Sub Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai BKD Pati mengatakan, "Bahwa sepanjang tahun 2008 ada 16 orang PNS dikenai sanksi ringan sampai sanksi berat. Dengan rincian, 3 orang diberhentikan dengan tidak hormat, 6 orang diberhentikan sementara dari kedinasannya, 1 orang diturunkan pangkat dan golongannya, 2 orang ditunda kenaikan gaji berkalanya, 3 orang membuat pernyataan tidak puas secara tertulis dan 1 orang mendapat teguran tertulis". Sedangkan tahun 2009 sampai dengan bulan Mei ada 5 orang yang dikenai sanksi, yaitu 1 orang ditunda kenaikan gaji berkalanya, 3 orang mendapat teguran tertulis dan 1 orang lagi mendapat teguran lisan (Kabar Investigasi Mei 2009)

Sejumlah guru tertangkap pada razia yang dilakukan oleh Satpol PP kota Semarang. Sebagian dari mereka sudah pulang dari sekolah sehingga tidak membawa izin keluar kantor, padahal hari masih pagi. Kejadian-kejadian ini merupakan contoh kecil dari pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh guru (Suara Merdeka, 15 Mei 2007).

Pembinaan dan penyempurnaan serta pendayagunaan aparatur pemerintahan termasuk guru, baik kelembagaan maupun ketatalaksanaan dari segi kepegawaian perlu terus ditingkatkan

untuk mewujudkan pembangunan secara menyeluruh. Hal tersebut juga telah digariskan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara 1998 dalam Bab IV mengenai bidang Aparatur Negara disebutkan antara lain, pembangunan aparatur pemerintah diarahkan pada peningkatan kualitas, efisien dan efektif dalam seluruh jajaran pegawai pemerintahan, termasuk peningkatan kedisiplinan pegawai negeri.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan tugas dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan negara. Tetapi dalam kenyataan dilapangan masih banyak ditemukan pegawai negeri yang kurang tahu dan kurang menyadari akan tugas dan fungsinya sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang membuat kecewa masyarakat.

Terkait dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang Undang No. 43 tahun 1999, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Disiplin di dalam kehidupan Pegawai Negeri Sipil merupakan syarat mutlak yang mana meliputi, (1) mentaati semua peraturan-peraturan Pegawai Negeri Sipil dan melaksanakan semua perintah kedinasan dari atasan dengan tepat dan

kesadaran tinggi, (2) menegakkan kehidupan disiplin dalam lingkungan Pegawai Negeri Sipil yang teratur (Salam, 2003: 88-89).

Disiplin guru yang rendah disinyalir diantaranya karena kesejahteraan yang masih jauh dari harapan. Dalam kemajuan jaman seperti sekarang ini guru juga dituntut mengikuti perkembangan teknologi. Dengan tingkat kesejahteraan yang kurang baik menyebabkan profesi guru tertinggal dari profesi yang lain. Dengan keadaan demikian sertifikasi dan atau lisensi profesi sudah menjadi tuntutan.

Disiplin dalam kehidupan sehari-hari sangat diperlukan karena dengan disiplin akan menciptakan lingkungan yang kondusif. Beberapa fungsi disiplin, yaitu: a) Mendidik seseorang bahwa perilaku individu harus diatur sesuai dengan tata tertib dan norma yang berlaku di lingkungan masyarakat sehingga tidak terjadi benturan antara individu yang satu dengan yang lain. b) Mengarahkan seseorang agar mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan. c) Sebagai pedoman dalam mengontrol dirinya sehingga ia mengetahui apakah perilakunya sesuai dengan norma yang telah berlaku atau tidak.

Disiplin menurut Hasibuan dalam Aritonang (2005: 3) adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan-peraturan baik yang tertulis atau tidak.

Dalam menjalankan aktifitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pola yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang. Disiplin yang

baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini didorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan (dalam hal ini adalah pemerintah), karyawan (para guru), serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Seseorang sehat dan kuat biasanya mempunyai disiplin yang baik, dalam artian mempunyai keteraturan didalam menjaga dirinya, teratur kerja, teratur makan, tertib olah raga dan tertib disegala hal.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan atau bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta berbagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan/pemerintah dan norma sosial yang berlaku, sehingga seorang karyawan atau pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat azas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkan kepadanya (Rivai, 2004: 444).

Terdapat empat perspektif daftar (bentuk-bentuk disiplin kerja) yang menyangkut disiplin kerja, yaitu : 1) Disiplin retributif (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah, 2) Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat, 3) Perspektif hak-hak dasar individu (*individual rights perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner, 4) Perspektif Untitarian (*untitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya (Rivai, 2004: 444)

Pembahasan disiplin kerja (guru) dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang

sempurna, luput dari kekhilafan dan kasalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati (standar yang harus dipenuhi) oleh para anggotanya. Disiplin memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan atau pegawai sehingga para karyawan atau pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kejanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat *preventif* dan bersifat *korektif* (Siagian, 2003: 304)

Tuntutan perlunya sertifikasi dan atau lisensi ini telah diamanatkan dalam Undang Undang Sisdiknas pasal 42 ayat 1 yang menyatakan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan (kompetensi) untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Depdiknas, 2004: 21). Dalam konteks pendidikan formal, keberadaan tenaga pendidikan adalah sangat dibutuhkan di sekolah.

Keluarnya Undang-Undang No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah merupakan program pemerintah yang harus segera direalisasikan, demi untuk peningkatan profesionalitas guru dan kompetensi guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik. Ada yang berpendapat bahwa sejatinya sertifikasi adalah alat untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Bahkan yang lebih berani mengatakan bahwa sertifikasi adalah akal-akalan pemerintah untuk menaikkan gaji guru. Kata sertifikasi hanyalah kata pembungkus agar tidak menimbulkan kecemburuan profesi lain. Pemahaman seperti itu tidak terlalu salah sebab dalam Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 16 disebutkan bahwa guru yang memiliki sertifikat pendidik, berhak mendapatkan insentif yang berupa tunjangan profesi. Besar insentif

tunjangan profesi yang dijanjikan oleh Undang-Undang. Peningkatan kesejahteraan guru dalam kaitannya dengan sertifikasi harus dipahami dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan nasional, baik dari segi proses (layanan) maupun hasil (luaran) pendidikan. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan secara eksplisit mengisyaratkan adanya standarisasi isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.

Menurut Anonim (2006: 3), yang perlu disadari adalah bahwa guru adalah sub sistem pendidikan nasional. Dengan adanya sertifikasi, diharapkan kompetensi guru sebagai agen pembelajaran akan meningkat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan kompetensi guru yang memenuhi standar minimal dan kesejahteraan yang memadai diharapkan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran dapat meningkat. Kualitas pembelajaran yang meningkat diharapkan akan bermuara akhir pada terjadinya peningkatan prestasi hasil belajar siswa. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik ini diberikan kepada guru yang memenuhi standar profesional guru. Standar profesional guru tercermin dari uji kompetensi. Uji kompetensi dilaksanakan dalam bentuk penilaian portofolio. Penilaian portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mendeskripsikan kualifikasi akademik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman mengajar, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian dari atasan dan pengawas, prestasi akademik, karya pengembangan profesi, keikutsertaan dalam forum ilmiah, pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan penghargaan yang relevan.

Ternyata implementasi sertifikasi guru dalam bentuk penilaian portofolio ini kemudian menimbulkan polemik baru. Banyak para pengamat pendidikan yang menyangsikan keefektifan

pelaksanaan sertifikasi dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Bahkan ada yang berhipotesis bahwa sertifikasi dalam bentuk penilaian portofolio tak akan berdampak sama sekali terhadap peningkatan kinerja guru, apalagi dikaitkan dengan peningkatan mutu pendidikan nasional.

Apa yang menjadi keprihatinan banyak pihak ini dapat dimaklumi. Hal ini dikarenakan pelaksanaan sertifikasi dalam bentuk penilaian portofolio hanya dari penilaian terhadap tumpukan kertas. Kelayakan profesi guru dinilai berdasarkan tumpukan kertas yang mampu dikumpulkan. Padahal untuk membuat tumpukan kertas itu pada zaman sekarang amatlah mudah. Tidak mengherankan jika kemudian ada beberapa kepala sekolah yang menyeting berkas portofolio guru di sekolahnya tidak mencapai batas angka kelulusan. Mereka berharap guru-guru tersebut dapat mengikuti diklat sertifikasi. Dengan mengikuti diklat sertifikasi, maka akan banyak ilmu baru yang akan didapatkan secara cuma-cuma. Pada gilirannya, ilmu yang mereka dapatkan di diklat sertifikasi akan diterapkan di sekolah atau di kelas.

Guru yang sudah lulus uji sertifikasi dan sudah mendapat sertifikat pendidik seharusnya memiliki kompetensi yang baik seperti dipersyaratkan sebagai seorang profesional. Selain hal tersebut dia juga harus memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi apalagi kebanyakan guru yang sudah lulus sertifikasi biasanya mempunyai masa kerja yang tinggi. Masa kerja yang tinggi akan berkaitan dengan pengalaman kerja. Pengalaman kerja akan mempengaruhi profesionalisme. Seorang dengan latar belakang belakang sosial ekonomi yang tinggi juga akan mempengaruhi profesionalisme di dalam bekerja. Oleh karena itu diduga ada pengaruh kompetensi guru bersertifikat pendidik, masa kerja, dan latar belakang sosial ekonomi terhadap disiplin kerja guru.

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, kemampuan, dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Depdiknas, 2003: 5). Kompetensi suatu proses pengukuran tugas pokok terhadap kognisi dalam

hal pengaturan tindakan pada tiga tingkatan pengaturan, yaitu: (1) sensor motorik (2) persepsi konseptual dan (3) intelektual.

Kompetensi Guru meliputi komponen pedagogik, komponen kepribadian, komponen sosial dan komponen profesional. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Kompetensi kepribadian mencakup kepribadian yang mantap, stabil, dan dewasa. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif. Sedangkan Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menyusun dan melaksanakan pembelajaran.

Kompetensi adalah kecakapan yang dimiliki seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam penelitian ini indikator-indikator dalam mengukur kompetensi adalah: a) Kompetensi pedagogik; menguasai ilmu pendidikan, menguasai prinsip-prinsip pembelajaran yang baik dan menguasai kurikulum, b) Kompetensi kepribadian; bertaqwa, berahlaq mulia, memiliki kepribadian yang kuat dan bijaksana, c) Kompetensi sosial; menjadi teladan di lingkungan, empati dan dibutuhkan kelompoknya, d) Kompetensi profesional; mampu menyusun program dan melaksanakan pembelajaran dengan baik.

Didalam kinerjanya, jika seorang guru telah memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial, dia akan menjadi profesional, yang pada gilirannya semua tindakannya akan didasarkan atas motivasi yang tinggi untuk lebih maju. Refleksi dari upaya maju tersebut hanya akan membentuk semangat dan disiplin tinggi. Dengan demikian dapat diduga bahwa guru dengan pemilikan kompetensi yang tinggi akan membentuk disiplin yang tinggi pula.

Masa kerja adalah waktu yang digunakan individu dalam menekuni pekerjaan atau profesinya. Sedangkan masa kerja menurut Rivai (2004: 28) adalah banyaknya waktu yang dihitung berdasarkan satuan hari, bulan atau tahun yang digunakan individu dalam melaksanakan tugas profesinya.

Dalam prakteknya masa kerja atau pengalaman mengajar mempunyai manfaat bagi pihak sekolah maupun guru. Manfaat masa kerja adalah: a) Mendapat kepercayaan yang semakin baik, b) Kewibawaan akan semakin meningkat, c) Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar, d) Memperoleh penghasilan yang lebih baik (Soekanto, 2003: 41).

Masa kerja sebagai guru menurut buku 1 tentang Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi adalah masa kerja yang dihitung sejak seseorang bekerja sebagai guru baik sebagai PNS maupun bukan PNS (Dirjen Dikti Depdiknas, 2009: 19). Menurut buku 3 Pedoman Penyusunan Portofolio sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2009, pengalaman mengajar adalah masa kerja sebagai guru pada jenjang, jenis, dan satuan pendidikan formal tertentu, yang dibuktikan dengan surat keputusan, surat tugas, atau surat keterangan dari lembaga yang berwenang baik pemerintah, penyelenggara pendidikan, atau satuan pendidikan (Dirjen Dikti Depdiknas, 2009: 6)

Dari uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa masa kerja adalah masa kerja yang dihitung dengan bilangan tahun sejak seseorang bekerja sebagai guru baik sebagai PNS maupun bukan PNS. Sebagai indikator adalah penskoran sesuai buku 3 Pedoman Penyusunan Portofolio Sertifikasi Guru dalam Jabatan Tahun 2009.

Dalam kehidupan bermasyarakat terdapat pembeda posisi atau kedudukan seseorang maupun kelompok di dalam struktur sosial tertentu. Perbedaan kedudukan dalam masyarakat dalam sosiologi dikenal dengan istilah lapisan sosial. Lapisan sosial merupakan sesuatu yang selalu ada dan menjadi ciri yang umum di dalam kehidupan manusia. Lapisan sosial adalah perbedaan penduduk atau masyarakat ke dalam kelas-kelas secara bertingkat (secara hirarkis). Sedangkan ukuran atau kriteria yang biasa digunakan untuk menggolongkan anggota masyarakat ke dalam suatu lapisan (stratifikasi sosial) adalah ukuran kekayaan, ukuran kekuasaan, ukuran kehormatan dan ukuran ilmu pengetahuan. Sedangkan ekonomi

adalah usaha-usaha manusia untuk memenuhi kebutuhannya yang tidak terbatas dalam masyarakat tertentu. (Soekanto, 2003: 228).

Lingkungan sosial adalah semua bentuk dari hasil interaksi yang berupa sosial budaya, sosial ekonomi, psiko-sosial dan lain-lain. Sosial budaya terdiri dari nilai-nilai, adat istiadat, kebiasaan, dan norma. Sedangkan interaksi sosial yaitu hubungan-hubungan sosial dan konflik. Jadi status sosial adalah tempat kedudukan seseorang dalam suatu pola atau kelompok sosial. Untuk mengukur status seseorang dapat dilihat dari pekerjaan, pendapatan, pendidikan dan kekayaan yang dimiliki seseorang dalam suatu masyarakat. (Narwoko, 2004: 156-157).

Dalam kehidupan bermasyarakat, yang terpenting adalah aktualisasi peran, oleh karena itu status tidak perlu diartikulasikan, apalagi digembar-gemborkan. Aktualisasi peran adalah unjuk kerja atau perwujudan kewajiban, oleh karena itu penilaian masyarakat terhadap seseorang adalah penilaian perannya, bukan penilaian statusnya. Masyarakat biasanya menempatkan ukuran-ukuran yang dipakai untuk menggolong-golongkan anggota masyarakat kedalam lapisan status, yaitu (1) ukuran kekayaan, (2) ukuran kekuasaan, (3) ukuran kehormatan, (4) ukuran ilmu pengetahuan (Mantja, 2008: 161)

Indikator-indikator latar belakang sosial ekonomi yaitu : 1) Tingkat pendidikan. Kualifikasi akademik adalah ijazah pendidikan tinggi yang dimiliki oleh guru pada saat yang bersangkutan mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar (S1, S2, atau S3) maupun nongelar (D.IV). Khusus untuk yang belum memenuhi kualifikasi akademik S1/D.IV sesuai Ketentuan Peralihan Pasal 66 PP 74 Tahun 2008, menggunakan ijazah pendidikan terakhir yang dimiliki oleh guru peserta sertifikasi (Dirjen Dikti Depdiknas, 2009: 53) Tingkat pendidikan guru ini akan mempengaruhi pola pikir dan profesionalisme. Guru dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas sehingga akan mempengaruhi pelaksanaan tugasnya; 2) Penda-

patan. Pendapatan berdasarkan kamus ekonomi adalah uang yang diterima oleh seseorang dalam bentuk gaji, upah sewa, bunga, laba dan lain sebagainya. Sedangkan pendapatan perseorangan dapat diartikan sebagai semua pendapatan yang diterima oleh rumah tangga (Tarigan, 2006:20). Penerapan otonomi daerah tidak selamanya memberikan dampak positif. Hal itu terlihat pada daerah yang pendapatan asli daerahnya kurang melimpah, seperti Bengkulu. Kondisi ini memberikan eksese negatif pada sektor pendidikan, misalnya kualitas dan gaji guru. Untuk mengatasinya, manajemen pendidikan perlu dilakukan *need assesment* terhadap kebutuhan guru dan operasional sekolah yang terkait. Disarankan kepada Pemda dan dinas daerah lebih fokus meningkatkan anggaran bagi perbaikan kualitas guru terutama untuk gaji atau pendapatan guru, studi lanjut, dan kegiatan pelatihan.

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah: 1) Ada pengaruh kompetensi guru bersertifikat pendidik, masa kerja, dan latar belakang sosial ekonomi terhadap disiplin kerja guru SMK di kabupaten Pati baik secara simultan maupun partial.

Metode

Penelitian kuantitatif korelasional ini menggunakan pendekatan desain *ex post facto* dalam penelitian korelasional (*correlation design*). Penelitian dengan metode *ex post facto* merupakan pencarian empirik yang sistematis dimana peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas (X) karena peristiwanya telah terjadi. Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak dituntut memberikan perlakuan terhadap variabel bebasnya, melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi/pernah dilakukan oleh subyek penelitian, kemudian mengukur efek variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat tertentu (Sudjana dan Ibrahim, 2001:57).

Penelitian ini dilaksanakan di SMK se kabupaten Pati dan dilaksanakan selama 4 bulan

mulai bulan Mei sampai Agustus 2009. Subyek penelitian ini adalah guru-guru di 24 SMK di Kabupaten Pati yang sudah sertifikasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 140 guru yang tersebar di 10 SMK negeri dan swasta. Melalui bantuan tabel krecjie dengan tingkat signifikansi 5% dapat diperoleh sampel penelitian sebanyak 103 responden yang pengambilannya menggunakan sampling proporsional.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik dokumen dan angket dengan skala Likert yang dimodifikasi menjadi 4 opsi guna menghindari kecenderungan memilih nilai tengah. Hasil Uji coba terhadap 3 orang guru di luar sampel dalam populasi yang sama, menunjukkan tingkat validitas yang signifikan pada alpha 5% dengan tingkat kehandalan (reliabel) pada Cronsbach Alpha > 60% yaitu masing-masing untuk disiplin guru 84,7%; kompetensi guru bersertifikat 87,7%; dan latar belakang sosial ekonomi 66,5%

Penyajian data dengan statistik deskriptif meliputi mean, median, modus, range, dan histogram. Adapun analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda pada kriteria penyimpulan sebesar 5%. Penerapan teknik analisis Setiaji, Bambang. 2004, diawali dengan prasyarat berupa uji asumsi klasik yang meliputi normalitas sebaran data, linearitas, multikolinearitas, homoskedastisitas, dan korelasi partial, dengan probabilitas 5%

Hasil dan Pembahasan

Dari penelitian yang dilakukan, diperoleh data frekuensi disiplin kerja sebagai berikut: skor tertinggi 60; skor terendah 41; mean sebesar 50,56 dan standar deviasi sebesar 4,46. Rentang nilai (*range*) sebesar 19 dengan kelas interval sebanyak 4 dan panjang kelas sebesar 5.

Berdasarkan distribusi frekuensi, disiplin kerja dikategorikan menjadi empat yaitu: sangat rendah, rendah, tinggi, dan sangat tinggi. Responden terbanyak adalah yang mempunyai

kategori tingkat disiplin kerja yang rendah sebesar 43 atau 41,7% dari keseluruhan 103 responden, sedangkan disiplin kerja dalam kategori sangat tinggi hanya sebesar 13,6% atau sebanyak 14 responden.

Frekuensi kompetensi guru bersertifikat pendidik sebagai berikut: skor tertinggi 55; skor terendah 39; mean sebesar 46,59 dan standar deviasi sebesar 3,83. Rentang nilai (*range*) sebesar 6 dengan kelas sebanyak 4 dan panjang kelas sebesar 4.

Data frekuensi masa kerja sebagai berikut: skor tertinggi 220; skor terendah 100; mean sebesar 161,31 dan standar deviasi sebesar 22,33. Rentang nilai (*range*) sebesar 120 dengan kelas sebanyak 4 dan panjang kelas sebesar 30.

Data frekuensi latar belakang sosial ekonomi sebagai berikut: skor tertinggi 36; skor terendah 19; mean sebesar 28,62 dan standar deviasi sebesar 3,77. Rentang nilai (*range*) sebesar 17 dengan kelas sebanyak 4 dan panjang kelas sebesar 4,25 dibulatkan menjadi 4

Uji hipotesis dengan teknik regresi linear berganda menunjukkan Prsamaan Regresi Linear:

$$Y = 12,880 + 0,446 X_1 + 0,046 X_2 + 0,333 X_3$$

(4,397***) (2,972***) (3,130***)

Keterangan:

(***) = nilai t hitung signifikan pada α 1%

(**) = nilai t hitung signifikan pada α 5%

Hasil pengujian memperoleh nilai konstanta sebesar 12,880, menunjukkan bahwa apabila kompetensi guru bersertifikat pendidik (X_1), masa kerja (X_2), dan latar belakang sosial ekonomi (X_3) dianggap tetap maka diperkirakan disiplin kerja guru (Y) akan naik sebesar 12,880. Nilai koefisien regresi kompetensi guru bersertifikat pendidik sebesar 0,446, masa kerja = 0,046, dan latar belakang sosial ekonomi = 0,333 dengan tanda positif, artinya bila kompetensi guru bersertifikat pendidik meningkat maka prediksi disiplin kerja guru juga akan meningkat, begitu juga dengan masa kerja dan latar belakang sosial ekonomi.

Guna mengetahui tepat/tidaknya model

regresi linear tersebut, dipaparkan hasil uji ketepatan model sebagai berikut: 1) Uji F. Memberikan hasil sebesar 29,986 dengan probabilitas alpha 0,000. Adapun besaran Determinasi (R^2) sebesar 47,6%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model tersebut signifikan walaupun tingkat determinasinya kurang dari 50%; yang tersebar untuk $X_1 = 22,4\%$ $X_2 = 9,20\%$ $X_3 = 16,00\%$.

Uji Ketepatan Parameter Penduga (uji t), dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi tiap variabel penduga secara partial. Adapun hasilnya untuk Kompetensi guru bersertifikat pendidik (X_1) t_{hitung} sebesar 4,397 > 2, dan probabilitas (sig.) sebesar 0,000. Untuk variabel masa kerja guru (X_2) menunjukkan t_{hitung} sebesar 2,972 > 2, dan probabilitas (sig.) sebesar 0,004. Sedangkan variabel variabel Latar belakang sosial ekonomi (X_3) memberikan t_{hitung} sebesar 3,130 > 2, dan probabilitas (sig.) sebesar 0,002. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua koefisien probabilitasnya <5% yang berarti signifikan.

Uji asumsi klasik atas semua variabel penelitian yang dipersyaratkan dalam analisis regresi ini menunjukkan hasil untuk Normalitas sebaran data diperoleh koefisien probabilitas *kolmogorov smirnov* 0,749 lebih besar dari 0,05 maka distribusi residual model regresi ini adalah normal. Hasil analisis linearitas metode *Lagrang Multiplier* diperoleh nilai R^2 sebesar 0,002 sedangkan N dalam penelitian ini adalah 103. Maka $LM = R^2 \times N$ ($0,002 \times 103 = 0,206$). Dikarenakan nilai LM lebih kecil dari 9,21 ($0,206 < 9,21$) maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan nilai *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* lebih besar dari 1 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Sedangkan hasil uji homoskedastisitas metode *glejser* pada tabel di atas diketahui nilai signifikansi (probabilitas) masing-masing variabel

tidak signifikan atau lebih besar dibandingkan dengan derajat signifikansi $\alpha = 5\%$ ($\alpha = 0,05$), dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada uji korelasi partial untuk hubungan X-Y dengan dikontrol oleh variabel X lainnya, ditemukan signifikan pada taraf 5%

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja guru SMK Di kabupaten Pati secara statistik dipengaruhi oleh kompetensi guru bersertifikat pendidik, masa kerja, dan latar belakang sosial ekonomi. Pengaruh kompetensi guru bersertifikat pendidik terhadap disiplin kerja guru signifikan pada $\alpha = 1\%$. Pengaruh masa kerja terhadap disiplin kerja guru signifikan pada $\alpha = 1\%$, dan variabel latar belakang sosial ekonomi terhadap disiplin kerja guru signifikan pada $\alpha = 1\%$.

Untuk melakukan kajian lebih lanjut, berikut ini dipaparkan hasil kajian oleh peneliti terdahulu seperti Fitch (2004) dengan penelitian berjudul "Disiplin berbasis regu" dengan kesimpulan bahwa penggunaan disiplin berbasis regu lebih efektif. Kedua penelitian ini ada kesamaan pada hasil bahwa keduanya sama-sama meneliti faktor yang mempunyai pengaruh terhadap disiplin. Penerapan disiplin berbasis regu cukup efektif meningkatkan disiplin, demikian juga faktor-faktor yang diteliti penulis ketiganya berpengaruh baik secara simultan maupun parsial. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian penulis. Lebih lanjut penelitian Cole (2005) juga memberi kesimpulan bahwa penerapan kedisiplinan perlu adanya konsisten didalam pemberian sanksi. Ketidakkonsistenan di dalam pemberian sanksi akan menghambat peningkatan kedisiplinan guru. Kesamaan kedua penelitian adalah pada tujuannya untuk peningkatan kedisiplinan. Lain halnya penelitian Poelzer, Zeng, dan Simonsson (2007), berjudul Menguji Sertifikasi Guru, dapat kita ketahui bahwa kemampuan (kompetensi) berbahasa Inggris sangat mempengaruhi keberhasilan dalam sertifikasi. Penelitian ini berbeda penelitian penulis, tapi hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana

sertifikasi guru akan meningkatkan kompetensi guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan disiplin kerja. Perbedaannya dengan hasil penelitian ini, adanya pengaruh kompetensi yang dimiliki guru yang sudah sertifikasi terhadap disiplin kerja, sedangkan penelitian Suell, meneliti adanya pengaruh sertifikasi terhadap kompetensi guru. Kedua penelitian mempunyai kesamaan bahwa sertifikasi akan berdampak pada peningkatan kompetensi. Dari sini jelas bahwa sertifikasi yang dilaksanakan dengan benar akan meningkatkan kompetensi guru.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh kompetensi guru bersertifikat pendidik, masa kerja, dan latar belakang sosial ekonomi terhadap disiplin kerja guru SMK di kabupaten Pati, dan yang sebelumnya telah didukung oleh kondisi BLUE pada semua prasyarat analisis, diperoleh simpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh kompetensi guru bersertifikat pendidik, masa kerja, dan latar belakang sosial ekonomi secara simultan terhadap disiplin kerja guru dengan P.value (sig.) = 0,000, signifikan pada $\alpha = 1\%$. Sumbangan secara simultan sesuai R^2 sebesar 0,476. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 29,986$, dapat dikatakan model dalam penelitian adalah sudah tepat. 2) Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi guru bersertifikat pendidik terhadap disiplin kerja guru dengan P.value (sig.) = 0,000. Sumbangan Efektif (SE) kompetensi guru bersertifikat pendidik terhadap disiplin kerja guru sebesar 22,4%. 2) Terdapat pengaruh positif signifikan masa kerja terhadap disiplin kerja guru dengan P.value (sig.) = 0,004. Sumbangan Efektif (SE) masa kerja terhadap disiplin kerja guru sebesar 9,2%. 3) Terdapat pengaruh positif signifikan latar belakang sosial ekonomi terhadap disiplin kerja guru dengan P.value (sig.) = 0,002. Sumbangan Efektif (SE) latar belakang sosial ekonomi terhadap disiplin kerja guru sebesar 16%.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, dapat diberikan saran utama sebagai berikut: 1) Kepala sekolah perlu mempertimbangkan masa kerja, kompetensi guru bersertifikat pendidik, dan latar belakang sosial ekonomi dalam memilih orang-orang yang akan diberi tugas tambahan di luar tugas mengajar. 2) Guru perlu selalu meningkatkan

kompetensinya untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Guru dengan masa kerja yang tinggi harus dapat menjadi contoh bagi guru lain dalam hal disiplin dan kualitas kerja. Tingkat sosial ekonomi yang kurang baik jangan dijadikan penghalang untuk kerja lebih baik. 3) Bagi peneliti yang aka datang, hendaknya lebih memperluas kajian terhadap faktor penduga, sehingga hasilnya dapat lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2003. *Undang-undang Rerublik Indonesia No. 20 tahun 2003 Tentang Sisdiknas*. Jakarta: Depdiknas.
- Anonim. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas.
- Anonim. 2004. *Pedoman supervisi pengajaran*. Jakarta: Depdiknas.
- Anonim. 2006. *Undang-Undang Guru dan Dosen UU RI No. 14 tahun 2005*. Semarang: CV Duta Nusindo
- Anonim. 2007. *Sidak untuk disiplin*. Suara Merdeka Mei 2007, <http://en-us.www.mozilla.com>.
- Anonim. 2009. *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan 2009 Bagian 3 Rubrik Penilaian Portopolio Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*. Jakarta: Depdiknas.
- Anonim. 2009. *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Kabar Investigasi Pati Bulan Mei 2009, <http://www.kabarinvestigasi.com>.
- Aritonang, Burhanudin. 2005. *Otonomi Daerah*. Jakarta: Pustaka Pergaulan.
- Cole, Nina. 2005. *Consistency in employee discipline: an empirical exploration*, www.emeraldinsight.com.
- Fitch, Judy L. and Ravlin, Elizabeth C, 2004. *Team-based discipline: a theoretical framework*, www.emeraldinsight.com.
- Mantja, Willem. 2008. *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pendidikan. Kumpulan Karya Tulis Terpublikasi*. Malang: Elang Mas.
- Narwoko, J. Dwi. 2006. *Sosiologi, Teks Pengantar dan Terapan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Poelzer, G. Herold; Zeng, Liang; Simonsson, Marie. 2007. *Teacher Certification Tests: Using Linear And Logistic Regressin Model To Predict Succes Of Secondary Pre-Service Teachers*, College Student Journal, Jun 2007, Vol. 41 Issue 2, p305-313, 9p, 7 charts;

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Salam, Chairul. 2003. *Menjemput Ratu Adil: Evaluasi Krisis Terhadap Proses Reformasi menuju Paradigma Baru. Suksesi Kepemimpinan Nasional*. Bandung: LP2EPI
- Siagian, P. Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Soekanto, Soejono. 2003. *Sosiologi Sebagai Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajagrafindo
- Sudjana dan Ibrahim. 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Tarigan, Robinson. 2006. *Ekonomi Regional*. Jakarta: Bumi Aksara.