

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia dan karakter bangsa dapat dikembangkan melalui sarana pendidikan, hal ini dikarenakan mutu pendidikan sangat menentukan kehormatan suatu bangsa. UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 berkaitan dengan Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha secara sadar dan direncanakan dalam membentuk kondisi belajar serta alur dalam belajar sehingga potensi siswa dapat aktif dikembangkan guna membentuk ajaran agama yang kuat, dapat mengendalikan diri, karakter, kemahiran, *akhlakul karimah*, dan keahlian, untuk bekal diri sendiri, kelompok sosial serta negara.¹

Dalam pendidikan selalu berkaitan dengan proses belajar mengajar. Di dalam proses belajar mengajar tentu tidak lepas dari pihak yang memberikan pengajaran. Pada dasarnya dalam proses belajar mengajar (PBM) itu terdiri dari tiga komponen, yaitu pengajar (Dosen, Guru, Instruktur dan Tutor), peserta didik yang belajar dan bahar ajar yang di berikan oleh pengajar. Peran pengajar sangat penting karena berfungsi sebagai komunikator, begitu pula peserta didik berperan sebagai komunikan. Guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan proses pembelajaran di sekolah, dari tangan guru peserta didik akan dibentuk sesuai dengan potensi yang ada pada dirinya. Minat, bakat, kemampuan, dan potensi-potensi yang dimiliki oleh peserta didik digali dan dikembangkan oleh guru. Tanpa ada bantuan guru, minat, bakat, kemampuan dan potensi peserta didik tidak akan berkembang secara optimal. Dalam hal ini guru perlu memperhatikan peserta didik secara individu, karena perbedaan kemampuan dan potensi yang ada pada peserta didik antara satu dan yang lainnya tidak sama. Masing-masing mempunyai kemampuan dan potensi sendiri-sendiri. Oleh sebab itu dalam pengembangan potensinya guru harus benar-benar jeli dalam memperhatikannya agar dapat tersalurkan dengan baik. Proses belajar mengajar mempunyai makna dan pengertian yang lebih luas dari pada pengertian mengajar. Dalam proses belajar-mengajar tersirat adanya satu kesatuan kegiatan yang tak terpisahkan antara peserta didik yang belajar dan guru yang

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, 3.

mengajar. Antara kedua kegiatan ini terjalin interaksi yang saling menunjang. Wrightman mengemukakan bahwa “peranan guru adalah terciptanya serangkaian tingkah laku yang saling berkaitan yang dilakukan dalam suatu situasi tertentu serta berhubungan dengan kemajuan perubahan tingkah laku dan perkembangan siswa yang menjadi tujuannya”.²

UU Nomor 14 Tahun 2005 sebagaimana dikutip Kadir menyatakan bahwa jabatan guru merupakan jabatan yang fungsional, guru harus memiliki kemampuan dan kewenangan untuk menjalankan profesi keguruannya, (kompetensi profesional). Dengan kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru yang didukung oleh organisasi yang kondusif, diharapkan guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik pula.³

Secara sederhana Wahjosumidjo mendefinisikan guru sebagai pemimpin yaitu mempunyai tugas untuk memimpin proses pembelajaran bagi peserta didik yang diselenggarakannya, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dalam lembaga pendidikan guru sebagai pemimpin yang memberikan materi pelajaran dan sekaligus sebagai pendidik agar anak pintar dan juga berakhlak mulia (terpuji). Dapat dimaknai bahwa pemimpin mempunyai tugas sebagai manager yang menggerakkan semua orang yang terkait agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan, oleh karenanya upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang profesional perlu penegasan yang konkrit seperti yang tercantum dalam UU Nomor 14 tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen: Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Guru harus berperan aktif dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam kegiatan proses belajar mengajar di dalam kelas. Selain peran dari

² Idir Tarsidi, Pengaruh Program Sertifikasi dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SD di UPTD Kecamatan Cilebak Kabupaten Kuningan), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, Voume 1 Nomor 1, (Kuningan: UPTD Kuningan, 2013), 67.

³ Kadir, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru, *Majalah Bisnis dan Iptek*, Vol. 6 No. 1, (Bandung: STIE Pasundan Bandung, 2013), 22.

guru, maka anak didik pun berperan dalam proses belajar mengajar tersebut. Karena itu, menurut Djamarah bahwa guru dan anak didik merupakan dua sosok manusia yang tidak dapat dipisahkan dari dunia pendidikan. Boleh jadi dimana ada anak didik disana ada guru yang ingin memberikan binaan dan bimbingan kepada anak didik.⁴

Guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik, secara sempit dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau fasilitator belajar siswa. Pentingnya kinerja guru terhadap hasil belajar siswa dalam meningkatkan pengetahuan dan wawasannya, dapat kita lihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudjana beliau menunjukkan bahwa 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru.⁵

Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil belajar siswa sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja guru. Kinerja guru menunjukkan bagaimana kemampuan guru dalam mengelola kelas, lebih lagi saat proses belajar mengajar. Guru sebagai fasilitator juga pembimbing, pendidik, dan masih banyak peran guru di dalam kelas maupun di luar kelas.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas yang hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru mempunyai potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi sebagai usaha meningkatkan kinerjanya. Namun usaha peningkatan kinerja guru tidak selalu berkembang dengan baik karena adanya pengaruh dari berbagai faktor yang muncul dari dalam pribadi guru maupun faktor dari luar pribadi guru itu sendiri. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui observasi dan wawancara pra penelitian pada beberapa guru di MI se kecamatan Jekulo, kinerja guru di MI kecamatan Jekulo masih tergolong kurang, hal ini bisa dilihat beberapa guru masih kesulitan dalam menyesuaikan

⁴ Rudi Ritonga, Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, Vol. 2 No. 2, ISSN. 2615-1960, (Depok: Universitas Trilogi, 2018), 218-219.

⁵ Idir Tarsidi, Pengaruh Program Sertifikasi dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SD di UPTD Kecamatan Cilebak Kabupaten Kuningan), *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, 68.

perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran masih kurang tersistem, kedisiplinan kurang, adanya kelas yang tidak terisi guru saat jam mengajar, serta masalah yang lainnya.⁶

Sebagaimana yang dikemukakan Anuraga dalam Syamra bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah daya tarik pekerjaan, insentif/gaji, kemanan dan perlindungan kerja, pengetahuan, manajemen kelas, lingkungan dan suasana kerja, harapan pengembangan karir dalam pengembangan organisasi, perhatian dan kepemimpinan. Dengan mengetahui dan memahami secara mendalam tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru ke arah yang lebih baik, karena kinerja dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu.⁷

Ada banyak faktor yang bisa memicu/menyebabkan peningkatan kinerja guru di antaranya adalah motivasi kerja dan kesejahteraan guru. Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja (*work motivation*) merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan-hambatan.⁸ Motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena dengan motivasi seorang karyawan atau pegawai akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Tanpa adanya motivasi maka seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas tugasnya dengan baik, hasil kerja yang dihasilkan pun tidak akan memuaskan.⁹

Dalam hal motivasi kerja ada kecenderungan sejumlah guru memiliki motivasi kerja yang rendah. Hal ini ditunjukkan dari keterlambatan guru dalam bekerja, masih seringnya diketemukan kelas yang kosong saat jam pelajaran berlangsung dan laporan-laporan kerja yang tidak sesuai dengan jadwal serta hal-hal lainnya

⁶ Hasil observasi dan wawancara beberapa guru di MI se kecamatan Jekulo.

⁷ Yesmira Syamra, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang, *Journal of Economic and Economic Education*, Vol. 4 No. 2, ISSN:2302-1590, (Padang: STKIP-PGRI, 2016), 260.

⁸ Wayan Gede Supartha dan Desak Ketut Sintaasih, *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*, (Bali: Universitas Udayana, 2017), 26.

yang dirasa kurang optimal. Selain fenomena tersebut di atas, juga terdapat guru dengan motivasi kerja guru cukup baik hal ini terlihat dari tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah yang walaupun dengan kondisi wilayah yang cukup sulit dengan jarak jangkauan sekolah ke pusat kota berkisar antara 12-60 KM. Motivasi kerja seorang guru akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan lembaga/sekolah, dan proses administrasi sekolah.¹⁰

Selain motivasi, ada hal lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kesejahteraan guru. Kesejahteraan guru merupakan bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan kepada guru selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja.¹¹ Kesejahteraan harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, psikologi, sosial dan kerohanian. Kesejahteraan dapat diperoleh jika seseorang dapat mengakses pekerjaan, pendapatan, pangan, pendidikan, tempat tinggal, kesehatan dan lainnya.¹²

Isu tentang kesejahteraan guru mengemuka pasca disahkannya Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. UUGD mengamatkan kepada pemerintah untuk memberikan jaminan kesejahteraan kepada guru. Pada masa orde lama dan orde baru, kesejahteraan guru sangat minim. Banyak anak muda dan kaum terpelajar lebih memilih menjadi pegawai

¹⁰ Samuel Kali Kulla, Pengaruh Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Sumba Barat, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, Volume 1 Nomor 2, (Sumba: Prodi Manajemen Pendidikan Pascasarjana, 2017), 81.

¹¹ Winarno dan Mundilarno, Pengaruh Pemanfaatan Sarana Prasarana, Kesejahteraan dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Media Manajemen Pendidikan*, Volume 1 No. 1, (Yogyakarta: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, 2018), 31-32.

¹² Mohammad Zulkifli, dkk., Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru, *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 3, No. 2, (Surabaya: Untag Surabaya, 2014), 149.

BUMN daripada menjadi guru karena gajinya lebih besar dibanding menjadi guru.¹³

Menurut berita di Republika sebagaimana dikutip oleh Neolaka rendahnya kesejahteraan guru mempunyai peran dalam membuat rendahnya kualitas pendidikan Indonesia. Berdasarkan survei FGII (Federasi Guru Independen Indonesia) pada pertengahan tahun 2005, idealnya seorang guru menerima gaji bulanan sebesar Rp 3 juta rupiah. Sekarang, pendapatan rata-rata guru PNS per bulan sebesar Rp 1,5 juta, guru bantu Rp 460 ribu, dan guru honorer di sekolah swasta rata-rata Rp 10 ribu per jam. Dengan pendapatan seperti ini, terang saja, banyak guru terpaksa melakukan pekerjaan sampingan. Ada yang mengajar lagi di sekolah lain, memberi les pada sore hari, menjadi tukang ojek, pedagang mie rebus, pedagang buku/LKS, pedagang pulsa ponsel, dan sebagainya.¹⁴

Menurut Handoko dalam Sudarsono sebagaimana dikutip Siregar dan Walukow menyatakan bahwa cara meningkatkan prestasi, motivasi dan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Hal ini senada dengan yang dikemukakan Mulyasa yang menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.¹⁵

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dilihat bahwa motivasi dan kesejahteraan guru bukanlah sesuatu yang sepele, dan ini masih menjadi masalah dalam dunia pendidikan. Hal ini patut menjadi perhatian pihak yang berwenang. Motivasi kerja guru bisa saja naik turun, karena manusia pada dasarnya mudah berubah. Adapun kesejahteraan guru perlu diketahui, sejauh mana guru merasakan kepuasan terhadap kinerjanya. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di MI se Kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023”**. Dipilihnya lokasi tersebut sebagai lokasi penelitian yaitu dikarenakan di

¹³ Idris Apandi, *Guru Profesional Bukan Abal-Abal*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 28.

¹⁴ Amos Neolaka dan Grace Amalia A. Neolaka, *Landasan Pendidikan Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup*, (Depok: Kencana, 2017), 360.

¹⁵ Tiurlina Siregar dan Auldry F. Walukow, Pengaruh Pemberian Tunjangan Sertifikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen IPA Jurusan MIPA UNCEN, *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*, Volume 2 Nomor 2, ISSN: 2338-3402, (Papua: Universitas Cenderawasih, 2014), 3.

lokasi tersebut terdapat beberapa kasus/permasalahan seperti yang dipaparkan dalam berita di Republika. Adapun guru yang diteliti yakni guru swasta non sertifikasi dikarenakan guru tersebut mempunyai penghasilan paling kecil dibandingkan guru lain.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan beberapa pokok masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MI se Kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023?
2. Apakah kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja guru di MI se Kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023?
3. Apakah motivasi kerja dan kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja guru di MI se Kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MI se Kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023.
2. Untuk menganalisis pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di MI se Kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi kerja dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di MI se Kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan hasil penelitian merupakan wujud dari keberhasilan suatu penelitian untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Adapun manfaat yang peneliti harapkan dari adanya penelitian ini di antaranya:

1. Manfaat Teoritis
Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah:
 - a. Dapat memperluas kajian ilmu manajemen pendidikan Islam tentang motivasi kerja, kesejahteraan guru, dan kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk pengembangan penelitian kedepannya.

- b. Dapat meningkatkan mutu standarisasi bagi kinerja guru dalam mengajar.
 - c. Dapat memahami mobilitas dan daya saing kinerja guru dalam membina dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam mengajar.
 - d. Dapat dijadikan dasar bagi kepala sekolah untuk dapat meningkatkan motivasi mengajar para guru sehingga kinerja guru menjadi lebih maksimal.
 - e. Menjadikan landasan studi ilmiah bagi guru (pendidik) bahwa integritas dan loyalitas guru sangat dibutuhkan demi mendorong keberhasilan peserta didik dalam mengajar.
2. Manfaat Praktis
- Manfaat penelitian ini secara praktis di antaranya:
- a. Dapat mengembangkan potensi peserta didik ke arah yang lebih maju dan berkredibilitas tinggi.
 - b. Dapat meningkatkan produktivitas acuan dasar pada kompetensi guru dalam peningkatan mutu pembelajaran di madrasah.
 - c. Dapat meningkatkan semangat/dorongan bagi guru untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika penulisan akan dijelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagian Awal
Bagian awal dalam penelitian ini terdiri dari halaman judul dan daftar isi.
2. Bagian isi
Bagian isi dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bab, yaitu:
 - BAB I : PENDAHULUAN**
Terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.
 - BAB II : LANDASAN TEORI**
Pada bab ini menjelaskan tentang diskripsi teori, menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.
 - BAB III : METODE PENELITIAN**

Meliputi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi lokasi penelitian, hasil penelitian, analisis dari hasil penelitian serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini meliputi kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya serta saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir dalam penelitian ini berisi tentang daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

