

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu indikator untuk mengukur kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dari suatu bangsa adalah dengan mengetahui tingkat pendidikan yang dimiliki bangsa tersebut. Bangsa yang maju pada umumnya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan bangsa yang sedang berkembang. Pendidikan tersebut akan meningkatkan tingkat kecerdasan masyarakat yang selanjutnya akan menunjang kualitas sumber daya manusia. Bagi bangsa Indonesia pendidikan merupakan sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya.

Adanya perubahan yang cepat di segala bidang sangat berpengaruh terhadap berbagai aspek kehidupan masyarakat. Perubahan tersebut menuntut kesiapan semua bangsa di dunia untuk dapat bertahan menghadapi persaingan global. Dengan demikian, bangsa Indonesia dituntut untuk melakukan berbagai upaya agar dapat bertahan menghadapi persaingan tersebut. Salah satu upaya yang dapat ditempuh adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) melalui peningkatan kualitas pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan selama ini masih selalu diupayakan oleh beberapa pihak, baik dari pemerintah maupun lembaga pendidikan negeri maupun swasta.

Berkaitan dengan kondisi di atas maka diperlukan peran pendidik/guru sebagai ujung tombak bagi keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan untuk dapat bekerja secara optimal dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran kepada para peserta didik/siswa. Selain itu guru dituntut peran aktif dalam meningkatkan kemajuan masyarakat di lingkungannya melalui kinerja yang baik.

Peningkatan kinerja dan profesionalisme guru sangat diperlukan, karena peningkatan kinerja dan profesionalisme guru “tidak hanya dilakukan terhadap guru di negara berkembang tetapi juga banyak di negara maju pun

sekarang ada kecenderungan untuk meningkatkan kompetensi guru dan profesi guru secara terus menerus”.¹

Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu.²

Menurut buku panduan kinerja sekolah dasar Departemen Pendidikan Nasional, ada lima unsur penilaian kinerja guru antara lain mencakup kepribadian guru secara umum, pemahaman guru terhadap visi, misi dan tujuan sekolah, kualitas kerja guru, kemampuan mengelola proses pembelajaran dan pengembangan profesi guru.³

Menurut Nana Sudjana, kinerja (*performance*) guru artinya kemampuan guru dalam berbagai keterampilan/berperilaku, seperti keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul atau berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menumbuhkan semangat belajar para siswa, keterampilan menyusun persiapan/perencanaan mengajar, keterampilan melaksanakan administrasi kelas dan lain-lain.⁴ Adapun tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja.⁵

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain : (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan;

¹ Supardi, *Kinerja Guru*, cet. Ke-2, (Jakarta: Rajawali Pres, 2014), hlm. 17.

² A. Tabrani Rusyan & Wasmin, *Etos Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Guru*, (Jakarta : PT Inti Media Nusantara, 2008), hlm. 18.

³ Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan Kinerja Sekolah Dasar*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2004), hlm. 10.

⁴ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2009), hlm. 18.

⁵ Bernawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hlm. 11.

(3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.⁶

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting yang ikut berperan dalam meningkatkan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sebagai guru. Motivasi kerja sebagai suatu proses yang menghasilkan intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Demikian juga pada diri seorang guru yang merupakan salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan, sehingga perlu didorong agar memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Selain motivasi mengajar guru sebagai pendorong keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar juga karena terpenuhi kebutuhannya, khususnya dalam hal kesejahteraan. Guru akan bersemangat dalam mengajar jika telah terpenuhi kebutuhannya seperti penghasilan yang cukup, keamanan dalam bekerja, jaminan sosial, kondisi kerja yang nyaman, dan hubungan kerja yang harmonis.

Oleh karena itu guru perlu mendapatkan perlindungan dalam menjalankan profesinya. Di antara bentuk perlindungan terhadap guru adalah memberikan penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang sesuai dan memadai. Dengan adanya penghasilan dan kesejahteraan yang memadai bagi guru, maka guru akan menjadi semangat dan semakin termotivasi dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 Ayat (1), di jelaskan bahwa "Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh a. penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai; b. penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; c. pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas; d. perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan e.

⁶ Supardi, *Op.Cit*, hlm. 19.

kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas”⁷.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Tahun 2006, Pasal 14 Ayat (1) dijelaskan bahwa, “Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak: a. memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial”⁸.

Upah yang diberikan dalam dunia pendidikan khususnya adalah “dana untuk kesejahteraan tenaga pengajar dengan tujuan agar mereka benar-benar terangsang untuk melaksanakan tanggung jawab dengan baik, baik secara khusus maupun secara umum”.⁹ Sedangkan menurut Hadari Nawawi, kesejahteraan tenaga pengajar harus benar-benar diperhatikan agar mereka termotivasi atau terangsang untuk melaksanakan tanggung jawab dengan sebaik, seperti yang diungkapkan oleh Hadari Nawawi bahwa upah atau gaji yang tinggi dipandang sebagai faktor yang dapat mempertinggi moral kerja.¹⁰

Menurut Ibrahim Musa, kesejahteraan guru menjadi faktor utama dalam pelayanan pendidikan, karena dengan gaji yang wajar dapat diharapkan komitmen guru untuk memberikan pelayanan terbaik kepada siswanya. Sebagian besar guru tidak dapat bertahan lama untuk bekerja, semangat mengajar menurun, karena tidak ada gaji yang memadai untuk dapat menahan mereka. Faktor sosial ekonomi yang berbeda, keadaan budaya dan lingkungan hidup yang tidak layak. Hal ini perlu diimbangi program kompensasi seperti tunjangan gaji khusus (adanya gaji bulan ke tiga belas), dengan prospek dan garis yang jelas.¹¹

⁷ D. Soemarmo, eds, *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003*, (Jakarta: CV. Mini Abadi, 2003), hlm. 29.

⁸D. Soemarmo, eds, *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Tahun 2005*, (Jakarta : CV. Mini Abadi, 2006), hlm. 38

⁹ Whit Herington, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Alkara Baru, 1995), hlm. 65.

¹⁰ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1981), hlm. 122.

¹¹ Ibrahim Musa, *Otonomi Penyelenggaraan Pendidikan Dasar dan Menengah*, (Jakarta: Indonesia Institut For Society Empowermen/INSEP, t.th.), hlm. 31.

Dengan melihat kenyataan yang ada, banyak guru yang tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik karena rendahnya motivasi mengajar dan kurangnya kesejahteraan. Dengan motivasi yang rendah dan kesejahteraan yang tidak terpenuhi pula biasanya akan timbul minat lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga mencari pendapatan di luar profesinya sebagai guru, kemudian mengabaikan tugas utamanya sebagai guru.

Sebaliknya, dengan motivasi mengajar yang tinggi dan kesejahteraannya terpenuhi akan membuat guru mempunyai kinerja yang tinggi dan semakin termotivasi dalam melaksanakan tugasnya mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab, sebagaimana dituangkan dalam tujuan nasional. Seiring dengan adanya peningkatan kesejahteraan, maka setiap guru dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya tidak terkecuali kinerja guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Gugus Sultan Agung Kecamatan Kayen Kabupaten Pati. Kondisi kinerja guru SD Negeri di wilayah pada akhir-akhir ini mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari adanya semakin tingginya prosentase jam pelajaran yang kosong karena guru tidak hadir mengajar yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1
Prosentase Rata-rata Jam Pelajaran Kosong
Pada SDN Gugus Sultan Agung Dinas Pendidikan Kecamatan Kayen
Semester I Tahun Pelajaran 2015/2016

Bulan	Total Jam Pelajaran (Jam)	Prosentase Rata-Rata Jam Pelajaran Kosong	
		(Jam)	(%)
Juli	432	7	1,6
Agustus	432	9	2,1
September	432	8	1,9
Oktober	432	10	2,3

Sumber Hasil Evaluasi Pengawas SDN Gugus Sultan Agung Kecamatan Kayen Kabupaten Pati, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada bulan Juli rata-rata jam pelajaran kosong adalah 1,6 % kemudian naik 2,1% pada bulan Agustus kemudian turun menjadi 1,9 % (September) namun terus naik menjadi 2,3% (Oktober). Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa meskipun rata-rata guru telah memperoleh kesejahteraan yang memadai dengan menerima tunjangan profesi dan gaji yang tinggi, namun kinerja guru masih mengalami penurunan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut dalam meningkatkan kinerja guru di SDN pada Gugus Sultan Agung di Kecamatan Kayen Kabupaten Pati.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian terhadap kinerja guru SDN pada Gugus Sultan Agung di Kecamatan Kayen, sehingga judul yang diambil: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Guru di SDN Gugus Sultan Agung Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN Gugus Sultan Agung Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016?
2. Adakah pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SDN Gugus Sultan Agung Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja guru di SDN Gugus Sultan Agung Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN Gugus Sultan Agung Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SDN Gugus Sultan Agung Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja guru di SDN Gugus Sultan Agung Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016.

D. Manfaat Penelitian

Adapun u manfaat dari hasil penelitian ini untuk :

1. Secara Teoretis

Penelitian ini dapat berguna dan memberikan kontribusi di dalam khazanah literatur dalam kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja, kesejahteraan guru dan kinerja guru.

2. Secara Praktis

- a) Memberikan masukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yang diharapkan berguna bagi pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kinerja guru SD Negeri pada Gugus Sultan Agung di Kecamatan Kayen Kabupaten Pati.
- b) Memberikan informasi kepada penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan kinerja guru.

E. Sistematikan Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi tesis ini, maka peneliti memaparkan sistematika penelitian tesis sebagai berikut:

1. Bagian muka tesis terdiri atas Halaman Sampul (cover), Halaman Judul, Halaman Persetujuan Pembimbing, Halaman Pengesahan Kelulusan,

Halaman Pernyataan, Motto dan Persembahan, Kata Pengantar, Abstrak, Daftar Singkatan, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar, dan Daftar Lampiran.

2. Bagian Isi. Pada bagian ini memuat lima bab, yaitu:

Bab Satu Pendahuluan, yang berisi: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

Bab Dua Landasan Teori, berisi Sub bab pertama Motivasi Kerja, meliputi : Pengertian Motivasi Kerja, Tujuan Motivasi Kerja, Jenis-Jenis Motivasi Kerja, Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja. Sub bab kedua Kesejahteraan Guru, meliputi Pengertian Kesejahteraan Guru, Prinsip-Prinsip Kesejahteraan Guru, Dasar Hukum Kesejahteraan guru, Bentuk-Bentuk Kesejahteraan Guru, dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Guru. Sub bab ketiga Kinerja, yang meliputi Pengertian Kinerja, Dasar-Dasar Kinerja Guru, Jenis-Jenis Kinerja Guru Indikator Kinerja Guru, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru, Fungsi Kinerja Guru dan Fungsi Pekerjaan dan Kinerja. Sub bab keempat, Kerangka Pemikiran, dan Sub bab kelima Hipotesis.

Bab Tiga Metode Penelitian. Bab ini membahas Jenis dan pendekatan penelitian, Populasi dan Sampel, Variabel dan Indikator, Teknik pengumpulan data, dan Teknik Analisis Data.

Bab Empat Laporan Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi Sub bab pertama, Gambaran Umum tentang SDN Gugus Sultan Agung Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016. Sub bab kedua Penyajian Data, meliputi Data tentang Motivasi Kerja Guru di SDN Gugus Sultan Agung Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016, Data tentang Kesejahteraan di SDN Gugus Sultan Agung Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016 dan Data tentang Kinerja guru di SDN Gugus Sultan Agung Kecamatan Kayen Kabupaten Pati Tahun Pelajaran 2015/2016. Sub bab ketiga, Analisa Data, berisi: Analisis Pendahuluan, Analisis Uji Hipotesis, dan Analisis Lanjut.

Bab Lima Penutup, terdiri Kesimpulan, Saran dan Kata Penutup.

3. **Bagian Akhir**, terdiri dari Daftar Pustaka, Lampiran-Lampiran dan Riwayat Pendidikan Peneliti.

