

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik di sekolah. Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan. Selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas (mutu) pendidikan. Oleh karena itu setiap guru harus memahami tujuan pendidikan nasional, agar setiap sikap dan tindakan dalam mengajar peserta didik diarahkan pada tujuan pendidikan nasional yang telah dirumuskan.

Tujuan pendidikan nasional Indonesia dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 yang menyatakan bahwa :

Tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Peranan guru sebagai tenaga pendidik yang merupakan pilar utama dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Lebih lanjut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional yang memiliki peranan sentral dan strategis dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses kegiatan belajar

¹<http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/02/uu-nomor-20-tahun-2003-tentang-Sisdiknas.pdf> (Diakses tanggal 2 Mei 2017)

mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Hasil kerja yang ditunjukkan pun haruslah tinggi. Adapun faktor-faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kualitas pengetahuan guru, besarnya kompensasi yang diterima, tingkat kedisiplinan yang dimiliki, motivasi kerja dan lingkungan kerja tempat guru tersebut mengajar.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kualitas pengetahuan guru. Kualitas pengetahuan yang dimiliki oleh seorang guru bukan ada begitu saja, melainkan didapatkan dari proses panjang sebuah pendidikan dan pembelajaran. Keadaan guru di Indonesia menjadi perhatian karena kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya.

Pada kenyataannya mutu guru Indonesia masih mengkhawatirkan. Dari uji kompetensi guru terhadap sekitar 1,6 juta guru, hasilnya tidak menggembirakan karena sebagian besar nilainya dibawah 50 dari nilai tertinggi 100. Bahkan, ada hampir 130.000 guru yang nilainya antara 0 dan 30. Adapun guru yang hasil uji kompetensinya gurunya diatas 60 hanya berkisar 200.000 guru. Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Dirjen GTK) Sumarna Surapranata mengatakan, hasil UKG menjadi potret nyata soal kualitas guru. Kenyataannya memang kondisi guru masih berat. Karena itu, hasil UKG menjadi salah satu dasar penting untuk mendesain pendidikan dan pelatihan guru yang sesuai untuk tiap guru.²

Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas pengetahuan guru di Indonesia masih rendah. Hal tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, beberapa diantaranya adalah guru tidak menguasai materi yang digunakan untuk mengajarkannya kepada peserta didik serta banyaknya guru yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman sehingga guru tersebut tidak dapat menggunakan alat-alat canggih seperti komputer serta alat bantu lainnya dalam pembelajaran.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah besarnya kompensasi yang diterima. Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial.

² <http://print.kompas.com/baca/2015/07/07/Mutu-Guru-Belum-Menggembirakan> (Diakses tanggal 2 Mei 2017)

Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima oleh guru dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas-fasilitas yang diterima oleh guru. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata sehingga dapat menciptakan suasana hati yang baik pada guru karena kesejahteraan terjamin.

Rendahnya tingkat kesejahteraan guru yang berpengaruh terhadap 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 itu, 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.³

Peningkatan kinerja guru melalui pemberian kompensasi maupun penghargaan yang layak terhadap profesi guru sangat tepat, karena guru dapat memenuhi kebutuhannya secara layak dan tidak perlu mencari pekerjaan sampingan sehingga dapat lebih memfokuskan diri terhadap pekerjaannya. Dengan terfokusnya perhatian guru terhadap pekerjaan akan mempengaruhi peningkatan produktifitas kerjanya dan kualitas pendidikan pun akan meningkat pula. Setiap orang pasti akan bekerja lebih baik dikemudian hari, apabila hasil kerjanya dihargai dengan mendapatkan gaji atau imbalan jasa yang sesuai dengan pekerjaannya.

Ahok selaku Gubernur Provinsi DKI Jakarta dalam sebuah acara diskusi yang berjudul "Pengelolaan Guru, Sentralisasi atau Desentralisasi" yang juga dihadiri oleh mantan Menteri Pendidikan Dasar dan Menengah dan Kebudayaan RI mengatakan bahwa sebagai PNS, Pemerintah Provinsi DKI memberi gaji yang begitu besar kepada para guru. Ahok mengatakan gaji yang begitu besar akan menjadi sia-sia jika para guru PNS memberikan kualitas mengajar yang seadanya.⁴

Akhir-akhir ini perhatian pemerintah pusat maupun daerah terhadap kesejahteraan guru mulai meningkat. Salah satunya adalah pemerintah daerah provinsi DKI Jakarta. Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta mengalokasikan Rp. 17,8 triliun disektor pendidikan, anggaran itu diperuntukkan khusus untuk para guru di DKI Jakarta. Nantinya, gaji guru tersebut akan dibagi kembali dalam golongan guru yang sudah PNS dan guru honorer.

³ <http://www.kompasiana.com/khaleeldon/fakta-dunia-pendidikan-indonesia> (Diakses pada tanggal 7 Maret 2017)

⁴ <http://m.viva.co.id/berita/metro/714310-begini-cara-ahok-lawan-guru-pns-yang-malas> (Diakses tanggal 2 Mei 2017)

Gubernur DKI Jakarta Basuki Tjahaja Purnama (Ahok) mengutarakan dengan anggaran sebesar itu, Ahok berharap kinerja guru bisa ditingkatkan lebih baik dari sebelumnya.⁵

Namun kenyataannya kinerja guru DKI masih jauh dari harapan. Guru. Gubernur DKI Jakarta menyampaikan bahwa masih banyak guru PNS di DKI Jakarta kurang bertanggung jawab dalam mengajar. Hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Dari pantauan Gubernur DKI Jakarta, ternyata banyak guru PNS yang menjalani profesinya hanya berorientasi pada materi semata. Bukan pada tujuan mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara.⁶

Hal tersebut menggambarkan fakta yang menunjukkan keadaan dimana kompensasi yang besar tidak diimbangi dengan kinerja yang baik. Hal tersebut juga berkaitan dengan tanggung jawab seorang guru yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang guru. Kedisiplinan seorang guru merupakan sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya. Seorang guru/tenaga kerja kependidikan merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru akan memberikan hasil pendidikan yang lebih baik.

Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Drs. H Matnor menyatakan bahwa disiplin adalah masalah berat yang dihadapi, karena tidak datang dengan sendirinya, tetapi harus tetap dipelajari dan dilakukan secara terus menerus dan diperbaiki selama menjadi seorang pendidik. Kurang disiplinnya guru di dalam kelas akan memberikan dampak kurangnya keberhasilan guru dalam mendidik siswa-siswanya. Hal seperti itu sudah tentu tidak akan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Jika guru ingin membuat siswanya disiplin, maka guru tersebut juga harus menerapkan sikap disiplin pada dirinya sendiri.⁷

Seorang guru dinilai harus mampu menciptakan suasana yang menyenangkan pada saat dikelas karena guru yang kurang disiplin tidak hanya memberikan dampak buruk bagi

⁵ <http://www.topmetro.co/2016/01/tingkatkan-kinerja-guru-pemprov-dki-jakarta-anggarkan-rp-17-8-triliun.html>
(Diakses pada tanggal 2 Mei 2017)

⁶ <http://www.infonitas.com/megapolitan/ahok-guru-malas-enggak-punya-hati-mending-enggak-usah-ngajar/12300>
(Diakses tanggal 2 Mei 2017)

⁷ <https://kalsel.kemenag.go.id/berita/402258/ka-kankemenag-berhasil-tidaknyaseorang-guru-tergantung-disiplin>
(Diakses tanggal 14 Maret 2017)

siswanya, namun juga akan menurunkan kinerjanya. Berhasil tidaknya kinerja seorang guru dalam mengajar banyak tergantung pada bagaimana cara guru dalam menciptakan disiplin terhadap siswanya.

Faktor selanjutnya adalah pengaruh motivasi kerja. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk mencapai suatu tujuan, sehingga kuat lemahnya motivasi pada guru ikut menentukan kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya dalam mengajar.

Mohammad Abduhzen justru menilai saat ini secara umum kinerja dan motivasi guru masih kurang. Menurutnya, dalam menjalankan tugasnya, guru bekerja seperti tanpa gairah. Sedangkan dari segi kompetensi juga masih perlu peningkatan.⁸

Salah satu unsur yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru adalah peran kepala sekolah.

Peningkatan kinerja guru merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Peningkatan tersebut dilakukan dengan memberikan pelayanan bantuan profesional atau bimbingan yang diberikan oleh supervisor yaitu pengawas dan kepala sekolah kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan pendidikan.⁹

Kepala sekolah seyogyanya mampu menciptakan pemberdayaan seluruh *stakeholder* (pihak yang berkepentingan) disekolah terutama dalam pemberdayaan guru yang dipimpinya. Kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang mempunyai pengaruh besar terhadap pemberian motivasi kerja guru.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Sebagai manusia yang keberadaannya tidak dapat terlepas dari lingkungan sekitar, maka guru dalam melaksanakan pekerjaannya sangat terkait oleh lingkungan sekolah. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-harinya yang meliputi kebersihan tempat kerja, keamanan, perlengkapan kerja, peralatan kerja, hubungan antara

⁸ <http://news.okezone.com/read/2015/11/28/65/1257301/guru-versus-kualitas-motivasi> (Diakses tanggal 14 Maret 2017)

⁹ <https://www.infodiknas.com/berita/21367-/peran-kepala-sekolah-dalam-peningkatan-motivasi> (Diakses tanggal 14 Maret 2017)

guru dengan rekan sejawat, guru dengan kepala sekolah serta dengan masyarakat. Kenyamanan lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik sangat diharapkan oleh setiap pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan harmonis akan menunjang peningkatan kinerja guru. Sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik, maka guru merasa terganggu dalam bekerja, sehingga kinerjanya menurun dan dapat menyebabkan stres.

Dalam sebuah studi, guru yang menunjukkan gejala depresi kemungkinan akan menghasilkan suasana kelas yang kurang berkualitas. Studi ini menunjukkan bahwa guru yang depresi bukan hanya masalah personal, tapi juga berpotensi dapat berpengaruh pada pengalaman belajar murid-murid. Guru yang stres cenderung tidak berkonsentrasi pada materi pelajaran yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja guru.¹⁰

Lingkungan kerja yang kurang baik bisa dipengaruhi oleh letak sekolah yang berada dekat dengan jalan raya sehingga menyebabkan kebisingan yang bisa mengganggu jalannya kegiatan mengajar karena akan mengganggu konsentrasi guru pada saat mengajar dan juga hubungan antara rekan sejawat yang tidak baik.

Menurut hasil observasi lapangan selama Praktik Keterampilan Mengajar (PKM) di SMK Negeri 48 Jakarta dari 25 Juli sampai 30 November 2016, pada kegiatan proses belajar mengajarnya masih terdapat beberapa guru yang dalam bekerja menunjukkan kinerja yang kurang baik seperti kurang disiplin dan tanggung jawabnya pada saat mengajar, serta lingkungan kerja disekolah tersebut dinilai kurang kondusif dalam aspek lingkungan fisik maupun non fisiknya. Hal ini dipengaruhi oleh letak sekolah yang berada dekat dengan jalan raya sehingga bunyi kendaraan menyebabkan kebisingan yang bisa mengganggu jalannya kegiatan mengajar karena mengganggu konsentrasi guru pada saat mengajar.

Penilaian kinerja yang sistematis dianggap kurang objektif sehingga perlu penilaian secara rinci dengan melihat kinerjanya dilapangan. Hal ini perlu perhatian bagi pihak yang

¹⁰ <http://www.antarane.ws.com/berita/479700/guru-stres-akan-berdampak-pada-siswa/> (Diakses tanggal 2 Mei 2016)

terkait untuk meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja agar kinerjanya semakin meningkat. Tanpa adanya kerja sama yang baik antara guru, kepala sekolah, komite sekolah maupun pemerintah, peningkatan motivasi dan lingkungan kerja diharapkan dapat menunjang peningkatan kinerja guru. Dengan meningkatnya kinerja guru akan mempengaruhi peningkatan kualitas pendidikannya serta lulusannya dapat diterima diperguruan tinggi dan dapat diserap oleh kalangan dunia usaha.

Dengan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru"

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja guru, yaitu:

1. Rendahnya kualitas pengetahuan guru
2. Rendahnya pemberian insentif
3. Kurangnya tanggung jawab guru
4. Kurangnya kedisiplinan guru
5. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru
6. Lingkungan sekolah yang kurang kondusif

C. Pembatasan Masalah

Agar masalah ini dapat dibahas dengan jelas dan tidak meluas, maka masalah dalam penelitian ini perlu dibatasi.

Motivasi kerja dibatasi oleh motivasi dari dalam diri seseorang dan motivasi dari luar diri seseorang. Lingkungan kerja dibatasi oleh lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sedangkan kinerja guru dibatasi oleh tugas dan fungsinya dalam proses belajar mengajar yaitu penampilan dari seorang guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan mendidik yang didukung dengan adanya kompetensi dan keterampilan yang dimiliki serta perilaku yang tercermin dari dalam dirinya yang ditunjukkan oleh orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ini diharapkan berguna secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan tambahan dalam berfikir secara ilmiah serta memberikan referensi tambahan dibidang pendidikan khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja guru.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pemecahan masalah berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bermanfaat dalam menambah pengetahuan baru dan memberikan gambaran mengenai kinerja guru, sehingga menjadi bekal tersendiri bagi peneliti sebelum terjun ke dunia pendidikan

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi dorongan bagi guru untuk menjaga, mempertahankan, bahkan meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang nantinya akan berguna bagi guru.

3. Bagi Pihak Universitas

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan koleksi, bahan referensi dan bacaan bagi mahasiswa pendidikan khususnya dan mahasiswa Universitas Negeri Jakarta pada umumnya serta dapat menambah pengetahuan dan informasi baru bagi civitas akademika yang memiliki minat untuk meneliti masalah ini.

4. Bagi Pihak Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan input bagi pihak SMK Negeri 48 Jakarta untuk mengambil langkah-langkah yang lebih baik lagi dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui motivasi kerja dan lingkungan kerja yang berguna bagi para guru.

