

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latarbelakang Masalah

Purnaya (2016 : 3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaannya visi tersebut dikelola oleh manusia. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Peranan manusia memang tidak dapat digantikan oleh alat yang paling canggih sekalipun. Manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu lembaga atau organisasi.

Hamali (2019 : 13) mendefinisikan organisasi sebagai sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerjasama untuk merealisasikan tujuan bersama. Suatu organisasi atau lembaga tidak akan bisa berjalan dengan maksimal apabila tidak ada faktor manusia sebagai penggerak. Memang perlu ditekankan bahwa sebagai sumber daya yang potensial tidak dapat begitu saja disamakan dengan mesin-mesin yang dapat dipastikan kemampuan kerjanya. Manusia adalah makhluk yang memiliki kodrat dapat merasakan sakit, jemu, malas dan tidak puas. Sifat-sifat dan kodrat yang melekat pada diri manusia itulah yang menyebabkan perlunya penanganan secara khusus mengenai pemanfaatan sumber daya manusia. Berbagai macam usaha selalu harus dilakukan agar dapat mempertinggi peranan serta kualitas manusia.

Suryono (2011 : 3) menyatakan bahwa salah satu indikator manusia berkualitas tercermin pada produktifitas, disiplin kerja, keswadayaan, keswakarsaan, kinerja tinggi, dan wawasan masa depan. Pegawai atau karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan selalu sadar mengenai tanggung jawabnya. Dia juga akan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Apabila seorang pegawai tidak mempunyai kinerja tinggi maka hanya akan memberikan dampak negatif bagi pegawai itu sendiri maupun lembaga tempatnya bekerja. Peningkatan kinerja seorang pegawai sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. Guru adalah salah satu contoh pegawai yang harus dapat meingkatkan kinerjanya agar keberhasilannya sebagai abdi negara dapat dipertanggungjawabkan baik secara moral maupun material kepada masyarakat, bangsa dan juga negara.

Salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan kinerja adalah pengalaman kerja dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Masa kerja yang semakin lama, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Pengalaman kerja yang banyak, akan semakin memperbesar peluang untuk meningkatkan kinerjanya. Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas kepada pekerjaannya. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas, baik dari segi hambatan ataupun keberhasilannya. Masa kerja akan membentuk pengalaman seseorang. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan ketrampilan kerja.

Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang dan dapat menganalisis setiap kesulitan dan siap untuk mengatasinya. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang guru menjadi penentu pencapaian hasil belajar yang akan diraih oleh peserta didik sehingga tujuan yang akan diraih oleh sekolah dapat tercapai. Masa kerja atau pengalaman kerja pada hakikatnya merupakan rangkuman pemahaman dari seorang guru terhadap hal-hal yang dialami dalam mengajar, sehingga hal-hal yang dialami tersebut telah dikuasainya, baik mengenai pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang menyatu pada dirinya. Guru yang menemukan hal-hal baru yang dipahaminya dalam mengajar, maka guru tersebut akan banyak mendapatkan tambahan pengetahuan dan ketrampilan tentang bidang kerjanya.

Masa kerja mengajar guru dihitung sejak yang bersangkutan pertama kali diangkat dan bertugas menjadi guru pada suatu satuan pendidikan. Untuk guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), masa kerja dihitung sejak pertama kali diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Guru yang bukan PNS, masa kerja dihitung sejak diterimanya surat keputusan dari yayasan untuk mengajar di sekolah tertentu (untuk guru yang bekerja pada sekolah swasta) ataupun surat keputusan dari pihak yang berwenang (untuk guru yang mengajar di sekolah negeri).

Motivasi juga dapat meningkatkan kinerja guru selain pengalaman mengajar atau masa kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat berperan penting

dalam meningkatkan suatu aktifitas kerja seorang guru guna mencapai hasil kinerja yang lebih baik. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha dengan semaksimal dan sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Motivasi yang tinggi diharapkan dapat dimiliki setiap pegawai sehingga mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2002:92). Motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang guru akan mendorong semangat kerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Mulyasa (2004:120) berpendapat bahwa para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru. Peran kepala sekolah dan pihak lain yang terkait sangat diperlukan untuk dapat memotivasi para guru agar semakin meningkatkan kinerjanya.

Guru sebagai tenaga profesional kependidikan memiliki motivasi kerja yang berbeda antara yang satu dengan lainnya. Perbedaan motivasi kerja ini berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. J. Winardi (2004 : 45) menyatakan bahwa motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator (satisfier) dan

faktor hygiene. Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti kinerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor hygiene adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Motivasi kerja yang diharapkan dari seorang guru adalah bahwa fungsi dari motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menumbuhkan gairah serta semangat kerja guru dan karyawan agar mau bekerja keras dan mengembangkan segala kemampuan, pikiran, tenaga, dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Masa kerja yang cukup dan juga motivasi yang tinggi dari seorang guru diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam dunia pendidikan. Kinerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan guru baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai anggota suatu organisasi atau lembaga. Kinerja guru merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang guru. Kinerja guru yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan pendidikan. Mangkunegara (2011:67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut antara lain: pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Robbins (2008:184) mengungkapkan bahwa kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja.

Kinerja seorang guru sangat ditentukan oleh adanya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata yaitu dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang pegawai, diharapkan akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, sebaliknya semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan.

Riduwan (2010:147) berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan atau semangat untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, kedisiplinan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.

Peneliti melakukan pengamatan di wilayah Desa Samudra dan Samudra Kulon terhadap guru-guru di sekolah dasar. Hasil pengamatan menunjukkan

bahwa masih ada sebagian guru dan karyawan yang belum menerapkan kedisiplinan secara maksimal. Sebagian guru yang datang ke sekolah dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan. Sebagian guru datang ke sekolah setelah batas masa waktu masuk dimulai. Banyak guru pula yang pulang lebih awal, hanya karena mereka telah melaksanakan tugas utamanya yaitu mengajar.

Pasal 2 Permendikbud Nomor 15 tahun 2018 tentang Pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah, disebutkan bahwa Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah melaksanakan beban kerja selama 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu pada satuan administrasi pangkal. Jumlah tersebut terdiri dari 37,5 jam efektif untuk bekerja dan 2,5 jam istirahat. Sekolah dapat menambah jam istirahat yang tidak mengurangi jam kerja efektif apabila diperlukan.

Pelaksanaan beban kerja selama 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam kerja efektif sebagaimana dimaksud pada Pasal 2 bagi Guru mencakup kegiatan pokok diantaranya: a. merencanakan pembelajaran atau pembimbingan; b. melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan; c. menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan; d. membimbing dan melatih peserta didik; dan e. melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Rincian jam kerja guru dapat dilihat dalam lampiran 10.

Peneliti mengambil sampel data kehadiran guru pada salah satu sekolah yang berada di wilayah Desa Samudra dan Samudra Kulon. Sekolah yang menjadi

sampel adalah sekolah induk yang digunakan sebagai pusat kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) wilayah Desa Samudra dan Samudra Kulon. Data kehadiran diambil dari absensi elektronik bulan Januari tahun 2019.

Data yang disajikan berdasarkan rekaman absensi elektronik yang diambil menunjukkan bahwa selama bulan Januari 2019, total pemenuhan jam kerja guru adalah 175 jam. Pemenuhan jam kerja guru sebanyak 175 jam merupakan akumulasi dari 26 hari efektif yang ada pada bulan Januari 2019. Data menunjukkan bahwa rata-rata tiap guru tidak dapat memenuhi target 175 jam. Tiap guru mempunyai kekurangan jam kerja rata-rata 9,65 jam. Apabila jumlah jam tersebut dibagi dengan jumlah hari efektif selama bulan Januari 2019, maka tiap guru memiliki kekurangan jam mengajar selama 22,27 menit setiap harinya. Meskipun data rekaman dari absensi elektronik yang diambil belum dikurangi dengan jumlah kekurangan jam karena adanya tugas atau dinas luar guru tertentu, tetapi data tersebut menggambarkan kinerja guru yang masih belum optimal apabila dilihat dari kedisiplinan dalam memenuhi jam kerja. Data kehadiran guru selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran 11.

Suteja (2019 : 74) menyatakan bahwa tugas dan tanggungjawab guru tidak terbatas hanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Tugas dan tanggung jawab guru menyangkut pula sebagai administrator kelas. Guru sebagai administrator kelas pada hakikatnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya. Guru di sekolah bukan hanya memiliki kewajiban datang untuk mengajar dan setelah selesai kemudian pulang. Guru juga

harus menyelesaikan administrasi pembelajaran ataupun administrasi siswa lainnya. Banyaknya tugas tambahan diluar tugas utama guru sebagai pengajar juga menjadi penyebab kurang disiplinnya guru dalam menyelesaikan berbagai administrasi pembelajaran.

Kinerja guru yang belum optimal juga terlihat dari pembuatan data-data sekolah yang masih tertunda-tunda. Hasil dari studi dokumen administrasi dan juga papan informasi di kelas menunjukkan bahwa sebagian guru masih belum memperbarui data-data yang terpajang di dinding kelas ataupun tertulis di buku administrasi. Data-data yang seharusnya sudah diganti atau tidak dipakai masih tertempel di dinding padahal data tersebut harus selalu diperbarui dan disesuaikan dengan keadaan sekarang. Data dinding hanya dianggap sebagai pajangan pelengkap tanpa memperhatikan kebaruan data, sehingga kita tidak bisa mendapatkan data yang sesuai dengan keadaan terbaru.

Prestasi siswa juga menunjukkan angka yang belum maksimal. Peneliti mengambil sampel hasil *try out* kelas 6 tahun pelajaran 2018/2019 yang telah dilaksanakan sebanyak 2 kali. Hasil 2 kali *try out* kelas 6 menunjukkan rata-rata ranking untuk sekolah-sekolah yang berada di wilayah Desa Samudra dan Samudra Kulon masih tergolong rendah. Hanya ada satu sekolah yang berhasil masuk dalam ranking 10 besar selama pelaksanaan *try out* kelas 6 tahun 2018/2019 kemarin.

Rata-rata *try out* pertama untuk sekolah dasar di wilayah Desa Samudra dan Samudra Kulon adalah 67,2. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata nilai *try out* masih tergolong rendah karena masih berada di bawah 70. Rata-rata

ranking adalah 16,7 dari 32 sekolah dasar yang ada di wilayah Kecamatan Gumelar, hal tersebut juga menunjukkan bahwa prestasi ranking sekolah-sekolah yang ada di wilayah Desa Samudra dan Samudra Kulon juga masih rendah karena masih berada di kelompok bawah.

Rata-rata *try out* kedua untuk sekolah dasar di wilayah Desa Samudra dan Samudra Kulon adalah 69,0. Meskipun ada sedikit kenaikan, tetapi rata-rata nilai *try out* masih tergolong rendah karena tetap masih berada di bawah 70. Rata-rata ranking justru mengalami penurunan menjadi 17,7 dari 32 sekolah dasar yang ada di wilayah Kecamatan Gumelar, hal tersebut semakin menunjukkan bahwa prestasi ranking sekolah-sekolah yang ada di wilayah Desa Samudra dan Samudra Kulon masih rendah karena kembali berada di kelompok bawah.

Hasil *try out* kelas 6 yang telah dilaksanakan sebanyak 2 kali kemudian diambil rata-ratanya dan didapatkan nilai seperti berikut. Rata-rata nilai dari 2 kali *try out* adalah 68,1 dan rata-rata ranking adalah 17,2 dari sebanyak 32 sekolah dasar yang ada di wilayah Kecamatan Gumelar. Hasil *try out* mengindikasikan bahwa kinerja guru-guru yang berada di wilayah Desa Samudra dan Samudra kulon harus lebih ditingkatkan lagi.

Berbagai permasalahan yang timbul dari uraian di atas, salah satunya disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Motivasi yang belum optimal sangat mempengaruhi kinerja guru secara keseluruhan. Keadaan ini akan berakibat buruk terhadap mutu serta hasil kerja yang dihasilkan apabila dibiarkan tetap berlanjut.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diambil berdasarkan latarbelakang masalah yang telah diuraikan di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Desa Samudra dan Samudra Kulon?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Desa Samudra dan Samudra Kulon?
3. Apakah terdapat pengaruh masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Desa Samudra dan Samudra Kulon?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas adalah untuk mendeskripsikan secara kritis tentang ada tidaknya:

1. pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Desa Samudra dan Samudra Kulon,
2. pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Desa Samudra dan Samudra Kulon,
3. pengaruh masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Desa Samudra dan Samudra Kulon.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu, khususnya mengenai pentingnya motivasi terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja dalam dunia pendidikan.

b. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pendorong bagi para guru terutama yang bekerja di wilayah Desa Samudra dan Samudra Kulon, untuk lebih meningkatkan motivasi dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan memuaskan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah pustaka yang bermanfaat serta sebagai acuan untuk melakukan penelitian lanjutan di masa yang akan datang.