

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaksanaan sistem pendidikan tidak akan optimal ketika kesejahteraan guru tidak terpenuhi. Undang-Undang (UU) Nomor 15 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa para guru harus meningkatkan kompetensinya, karena berkorelasi dengan tingkat kesejahteraannya. Semua pihak harus berkontribusi untuk meningkatkan kesejahteraan guru dengan menyiapkan fasilitas pendukung agar sistem pendidikan ini dapat berjalan baik. Dalam menjalankan tugas guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai tugas dan prestasi kerja, dan hak-hak lainnya.

Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi. Nurjaman (2014: 179) berpendapat bahwa salah satu usaha untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan melalui pemberian kompensasi. Manusia bekerja untuk mendapatkan uang sebagai balas jasa guna mencukupi kebutuhannya, terutama kebutuhan pokok.

Di berbagai daerah, masih banyak guru yang memiliki keterbatasan ekonomi. Realitas tersebut menunjukkan adanya ketidak seimbangan dari sistem pendidikan secara nasional untuk memberdayakan guru-guru di berbagai wilayah. Hal ini berbanding terbalik dengan tuntutan seorang guru yang begitu tinggi, harus mencetak generasi yang unggul secara intelektual,

ekonomi, moral, dan sosial dalam kata lain menjadi peserta didik yang sempurna dalam hidupnya (Sya'bani, 2018:3). Ketika guru tidak dipedulikan kesejahteraannya dan kualitas hidupnya, maka bagaimana dengan tuntutan yang diemban guru dapat terwujud. Jika dilihat dari kesejahteraan yang diterima oleh guru, bagi guru yang berstatus sebagai PNS dengan gaji yang rata-rata diatas UMR serta beberapa tunjangan yang diperoleh, mungkin kesejahteraannya sudah dapat dikatakan sesuai dengan tanggungjawab dan tuntutan yang diemban. Meskipun gaji yang diperoleh masih jauh dibawah rata-rata gaji guru di negara tetangga, seperti Singapura, Malaysia dan Brunei Darussalam. Namun yang lebih mirisnya dialami oleh guru yang berstatus sebagai guru tidak tetap atau dengan kata lain guru honorer.

Di Indonesia setengah dari jumlah guru merupakan guru yang berstatus sebagai guru honorer, bahkan telah memiliki masa kerja selama lebih dari sepuluh tahun namun belum diangkat menjadi guru PNS. Selain perlunya pengangkatan guru honorer menjadi PNS, permasalahan ekonomi guru honorer juga perlu diperhatikan pemerintah. Dengan beban kerja yang tidak sesuai dengan pendapatan dan semangat pengabdian yang dijalani guru honorer, bahkan kewajiban yang hampir sama dengan guru PNS, rasanya tidak patut jasa guru honorer dibayar dengan gaji yang tidak mencukupi bahkan dapat dikatakan dibawah gaji buruh. Mengapa demikian, karena beban bagi seorang guru adalah mencerdaskan anak bangsa, apalagi tuntutan pengabdian guru di era globalisasi sekarang ini sangat besar. Kesenjangan antara gaji guru PNS dan honorer sebaiknya juga harus diperhatikan

pemerintah, dengan beban kerja yang hampir sama namun gaji yang didapat sangat jauh berbeda.

Kehidupan sebagai guru honorer memang belum bisa dikatakan sejahtera dalam segi ekonomi. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya guru honorer yang melakukan kerja sampingan supaya kebutuhan hidup mereka dapat tercukupi. Kondisi yang sulit tersebut sejatinya tidak membuat guru honorer surut langkah karena mereka tetap bahagia dalam menjalani profesinya.

Kualitas pendidikan di Indonesia masih memprihatinkan. Padahal, dalam alinea keempat UUD 1945, tujuan dari Indonesia merdeka yakni mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mencapai tujuan ini, peran guru sebagai tenaga pengajar di lembaga pendidikan sangatlah krusial. Mengingat peranannya yang sangat krusial dalam tujuan tersebut, sudah seharusnya para guru mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan bagi bangsa.

Kinerja guru dipengaruhi kondisi jiwanya, demikian sebaliknya, jiwanya mempengaruhinya dalam mengajar, agar dapat mencapai taraf ideal dalam mengajar, maka para guru harus memiliki motivasi yang sangat tinggi dan kukuh dalam menggeluti profesinya sebagai tenaga pengajar. Memiliki skuad tenaga pengajar ideal adalah harapan stakeholders pendidikan di tanah air. Namun persoalannya, bagaimana caranya memiliki para guru yang ideal, paling tidak dengan menitikberatkan dimensi motivasinya dalam bekerja.

Seorang guru akan melaksanakan kinerjanya dengan baik, jika guru itu mempunyai keinginan atau motivasi yang kuat serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya Callahan dan Clark dalam Mulyasa (2003: 120) mengemukakan bahwa motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Sedangkan Hamzah (2012:1) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Kinerja guru yang baik akan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan dan perkembangan positif siswa di sekolah. Peran guru tidak hanya sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai fasilitator pembelajaran dan pembimbing bagi perkembangan holistik siswa.

Sorotan terhadap kinerja guru banyak dikritisi oleh kalangan masyarakat, mulai dari kompetensi hingga fungsi dan tugas yang diembannya. Kinerja guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah system mulai dari input, proses dan output, dalam upaya mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru dari segi profesionalisme sebagai tenaga pendidik mutlak diperlukan. Menyikapi pentingnya kinerja guru, pemerintah telah mengesahkan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Hadirnya Undang-undang Guru dan Dosen tentunya memiliki alasan yang kuat, sebab keberadaan guru yang berkualitas dan berdedikasi tinggi merupakan langkah penting untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Tinggi rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus menerus. upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir.

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan dari kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh mutu kinerjanya. Dalam peningkatan kinerja, perlu adanya strategi yang mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Proses peningkatan kinerja tersebut dapat dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu; meningkatkan prestasi bawahan, meningkatkan kebiasaan kerja, melakukan tindak lanjut yang efektif, melakukan tindakan disiplin yang efektif, dan memelihara prestasi yang meningkat. Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu; pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru. Sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, kinerja guru tidak bisa terwujud begitu saja, tanpa dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal yang sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru.

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh guru didasarkan atas alasan-alasan tertentu. Termasuk hal-hal yang dilakukan oleh seorang yang berprofesi menjadi seorang guru yaitu untuk memenuhi kebutuhan, menyalurkan minat dan mencapai tujuan bersama. Setiap individu memiliki kondisi internal, dimana kondisi internal tersebut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-sehari. Suatu motivasi mempersoalkan bagaimana caranya semangat kerja guru agar mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan pikiran dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan sesuai harapan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. apabila seorang guru tidak memiliki motivasi untuk mendidik, maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain Motivasi, kepemimpinan, kompensasi, pengawasan, lingkungan kerja, dll. Menurut Lamberi dan Fahrudin (1983:-104), kinerja guru ditentukan oleh faktor internal berupa keturunan biologis dan psikologis yang timbul dari kepribadian guru itu sendiri, dan faktor eksternal berupa lingkungan sosial budaya yang dipengaruhi oleh faktor internal. Lingkungan kerja dimana guru bekerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat kinerjanya. Sebab apabila dalam lingkungan kerja ditanamkan kebiasaan-kebiasaan yang baik maka akan mempengaruhi sikap dan perilaku guru dalam bekerja. Sikap dan perilaku guru mempengaruhi cara guru melakukan pekerjaannya dan mempengaruhi kualitas pekerjaannya. Sikap dan perilaku yang menuntut kualitas kerja dikenal dengan istilah budaya kerja. Guru menjadi panutan bagi

siswanya. Kecintaan guru terhadap pendidikan mempengaruhi kemampuan siswa. Sayangnya, sebagian guru justru tidak termotivasi dan tidak dapat menjalankan tugasnya secara maksimal. Kegiatan belajar merupakan kondisi yang diciptakan secara sadar, dan gurulah yang menciptakan dan mengajarkannya kepada peserta didik. Kedua pihak menciptakan interaksi edukatif dengan menggunakan alat bantu pembelajaran sebagai medianya. Dengan cara ini seluruh komponen diperbanyak secara optimal untuk mencapai tujuan belajar dan mengajar yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan belajar dan mengajar dievaluasi keberhasilannya berdasarkan sejauh mana hasil belajar siswa. Selain usaha siswa itu sendiri, peran guru juga sangat penting guna mencapai keberhasilan yang diharapkan. Sebab dalam hal ini ternyata kinerja mengajar guru yang baik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan sekolah.

Motivasi guru akan terbentuk dengan baik apabila mampu memahami kapasitas diri serta kesehatan mental yang sedang dialami. Dalam prosesnya adanya rendahnya manajemen emosi akan merusak profesionalitas sebagai guru. Dalam cerminan jiwa yang sehat terdapat tubuh yang kuat. Apabila Guru memiliki hal tersebut maka generasi bangsa akan menjadi generasi terbaik yang kuat lahir batinnya. Guru yang jiwa nya sehat akan memiliki beberapa hal berikut yakni mudah menyesuaikan diri dengan lingkungannya, mengetahui potensi yang dimiliki dalam dirinya, mampu mengetahui apa yang menjadi kebahagiaannya juga peranannya di lingkungan sekitar.

Kesejahteraan dan motivasi seorang Guru yang perlu diperhatikan agar tercipta keseimbangan antara pendidik dan peserta didik untuk melaksanakan suatu proses pembelajaran. seorang guru dapat memahami bagaimana caranya agar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan untuk menjadi seorang guru termasuk motivasi menjadi seorang guru. Sehingga seseorang yang berprofesi menjadi guru melakukan hal yang menjadi tanggung jawabnya tersebut dan benar-menjadi guru yang bisa menjadi suri tauladan yang baik bagi semua peserta didiknya. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini mengambil judul Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di UPT Satuan Pendidikan Guslah IV Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Di UPT Satuan Pendidikan Guslah IV Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.?
2. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di UPT Satuan Pendidikan Guslah IV Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.?
3. Apakah terdapat Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di UPT Satuan Pendidikan Guslah IV Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Di UPT Satuan Pendidikan Guslah IV Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.
2. Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di UPT Satuan Pendidikan Guslah IV Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.
3. Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di UPT Satuan Pendidikan Guslah IV Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara teoretis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi kajian dan pengembangan teori tentang Kesejahteraan dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di UPT Satuan Pendidikan Guslah IV Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.
 - b. Sebagai pengembangan keilmuan akademik dibidang pendidikan, khususnya pembahasan tentang pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di UPT Satuan Pendidikan Guslah IV Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.

2. Secara praktis

- a. Bagi para pimpinan lembaga pendidikan penelitian ini dapat dijadikan kontribusi teoritis dan praktis khususnya dalam pendidikan yang difokuskan pada pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di UPT Satuan Pendidikan Guslah IV Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.
- b. Bagi para praktisi dan pemerhati pendidikan khususnya guru penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi tentang pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di UPT Satuan Pendidikan Guslah IV Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.
- c. Bagi para pendidik, hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan teoritis, dan juga referensi dalam memahami pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di UPT Satuan Pendidikan Guslah IV Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.