

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kualitas pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia suatu bangsa. Pendidikan menjadi salah satu tolak ukur tingkat kemajuan suatu bangsa. Atas dasar itu, upaya untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan akan selalu dilakukan dan menjadi perhatian bagi setiap unit pendidikan. Pendidikan menjadi ujung tombak pembangunan nasional karena di dalamnya terdapat proses pembinaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Untuk mencapai hal tersebut, perlu upaya-upaya positif yang harus dilakukan dalam proses pendidikan agar cita-cita tersebut dapat terealisasi demi terciptanya sumber daya manusia yang berkompeten. Untuk itu perlu tenaga pendidik yang kompeten di bidangnya dan pemimpin yang mampu mengolaborasi antara kognitif dan afektif setiap tenaga pendidik yang akhirnya mampu membantu peserta didik untuk mencapai tingkat kemampuan yang maksimal. Dengan demikian diharapkan mampu menumbuhkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan sumber daya-sumber daya dari negara maju (Irwan Sigalingging, Edy Supriyadi, Lies P2)

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Oleh sebab itu pihak pemerintah dan masyarakat hendaknya dapat mewujudkan SDM yang berkualitas. Banyak upaya-upaya yang dilakukan dengan perbaikan kurikulum, sistem evaluasi, sarana pendidikan. Pengembangan dan pengadaan materi pendidikan serta pelatihan bagi guru

dan tenaga kependidikan yang sangat penting maknanya bagi pembangunan nasional, dengan itu pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk bermasyarakat, berbangsa dan bernegara (Ramayulis, 2015:12).

Sistem pendidikan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan sosial budaya dan masyarakat sebagai supra sistem. Pembangunan sistem pendidikan tidak mempunyai arti apa-apa jika tidak sinkron dengan pembangunan nasional. Kaitan yang erat antara bidang pendidikan sebagai sistem dengan sistem sosial budaya sebagai supra sistem tersebut dimana sistem pendidikan menjadi bagiannya, menciptakan kondisi sedemikian rupa sehingga permasalahan intern sistem pendidikan itu menjadi sangat kompleks. Artinya, suatu permasalahan intern dalam sistem pendidikan selalu ada kaitan dengan masalah-masalah di luar sistem pendidikan itu sendiri. Masalah-masalah mutu hasil belajar suatu sekolah misalnya tidak dapat dilepaskan dari kondisi sosial budaya dan ekonomi masyarakat sekitarnya, dari mana murid-murid itu berasal, serta banyak lagi faktor-faktor lainnya di luar sistem persekolahan yang berkaitan dengan mutu hasil belajar.

Muliastuti (2018) menyatakan bahwa tujuan pemerintah menerapkan tunjangan sertifikasi guru adalah untuk memotivasi guru agar meningkatkan kualifikasi profesionalnya. Akan tetapi, yang menjadi persoalan sampai hari ini adalah kita masih berhadapan dengan masalah klasik mengenai mutu guru. Berbagai penilaian yang dilakukan Kemendikbud menunjukkan kompetensi pedagogi dan profesional guru rata-rata masih rendah (detikNews, 01 Agustus 2018). Minimnya kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan (GTK) ditengarai berpengaruh terhadap tidak optimalnya guru

dalam mengajar. Pernyataan ini diperkuat oleh Arief Rahman yang mengatakan bahwa di satu sisi, guru dibebani dengan kurikulum, namun di sisi lain kesejahteraannya tidak diperhatikan dengan baik. Menurut Arief, kesejahteraan itu sangat berpengaruh pada kinerja guru. Karena kesejahteraan sering macet dan jumlahnya tidak besar, fungsi mengajar guru tidak lagi secara bulat, holistik dan menyeluruh. Lebih lanjut, Arief mengatakan, seorang guru memang harus tulus juga serius dalam mendidik siswa. Meski begitu, guru juga adalah manusia yang membutuhkan uang untuk makan, minum, dan lainnya. Artinya, selain dituntut untuk mengajar dengan sepenuh hati, kebutuhan guru sebagai manusia pun harus terpenuhi (Republika.co.id., 28 November 2017).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para guru yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja (Nitisemito, 2018:65). Saat lingkungan kerja guru lebih dominan pada sistem *Work From Home* (WFH) yang dimana sekarang ini menjadi dambaan banyak orang, apalagi untuk para generasi milenial saat ini tidak perlu bangun pagi kemudian mandi dan siap-siap berangkat ke kantor dengan menerjang kemacetan jalanan yang menyita banyak waktu. Cukup dengan menggunakan baju seadanya saja kemudian membuka laptop dari rumah dan bekerja. Situasi dunia saat ini WHO telah mengumumkan tentang pandemi virus Covid-19 di seluruh dunia. Presiden Indonesia dalam pidatonya mengintruksikan

untuk masyarakat Indonesia mengurangi kegiatan di luar rumah yang tidak penting. Termasuk menerapkan sistem kerja *Work From Home* dan sekolah serta kuliah secara online. Ini merupakan langkah strategis yang diambil pemerintah untuk pencegahan wabah virus corona yang semakin meluas di Indonesia saat ini. Kebijakan ini banyak menuai pro dan kontra terutama bagi para pekerja. *Work From Home* bagi sebagian bidang pekerjaan memang belum bisa dilakukan, apalagi dari kesiapan organisasi belum tentu semua siap dengan sistem WFH ini. Rekomendasinya bagi para perusahaan dan bisnis bisa menggunakan beberapa aplikasi untuk menunjang aktivitas *Work From Home* agar hasilnya maksimal.

Pendapat Mulyasa (2014:120) menyatakan bahwa para guru (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”. Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Tanpa adanya motivasi kerja dalam diri guru tentunya kinerja guru pun tidak maksimal dan optimal. Sedangkan faktor dari luar pribadi guru ialah sertifikasi guru dianggap memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat kenyataan dari kinerja guru kurang maksimal dari program kerjanya, pemanfaatan waktu di sekolah, kedisiplinan, pengelolaan kelas dan pembuatan RPP baik guru yang sudah bersertifikasi maupun yang belum bersertifikasi.

Kinerja guru sering menjadi sorotan masyarakat terhadap kualitas pendidikan di Indonesia. Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai peran, fungsi dan kedudukan yang sangat strategis demi terwujudnya penyelenggaraan pendidikan yang bermutu (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru). Kemampuan profesional guru adalah kemampuan peran dalam melaksanakan tugas yang dibekali dengan kompetensi (kemampuan menengah). Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Hal ini juga dipengaruhi oleh kualifikasi, profesionalisme, serta produktivitasnya. Guru sebagai komponen sekolah memiliki peran penting dalam keberhasilan pendidikan. Dalam proses pendidikan, guru memiliki peran strategis dan peran kunci dalam proses belajar-mengajar. Artinya guru harus mampu memberikan pengetahuan yang benar kepada peserta didik baik bidang akademi maupun dalam bidang mental yang baik atau pendidikan karakter. Guru menjadi model dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, guru hendaknya memiliki sikap dan kemampuan yang profesional sehingga dapat menjadi contoh dan teladan bagi peserta didik.

Beberapa fenomena lapangan terkait tunjangan guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang antara lain mengenai mengenai mekanisme pemberian tunjangan profesi itu sendiri yang sering kali ada keterlambatan dalam pembayarannya, juga tentang tunjangan profesi yang guru terima masih belum mengalami peningkatan dalam profesionalitasnya, bahkan penggunaannya lebih banyak dipergunakan untuk kepentingan personal dibanding kepentingan profesional.

Permasalahan lingkungan kerja di masa pandemi seperti sekarang antara lain sering terjadi gangguan kerja seperti seperti kondisi signal yang sering terputus-putus, kehilangan motivasi kerja, tidak punya jam kerja teratur, sering miskomunikasi serta tidak semua pekerjaan bisa dilakukan dari rumah.

Kinerja guru yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang. Semakin banyak guru yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas sekolah secara keseluruhan akan meningkat dan dapat bertahan dalam persaingan global. Guru dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Berikut ini adalah laporan kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang yang dapat dilihat di gambar 1.1.

Tabel 1
Capaian Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang

Tahun	Target	Realisasi
2017	100%	96%
2018	100%	95%
2019	100%	95%
2020	100%	95%

Sumber : Guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang, 2020.

Berdasarkan data pada gambar 1.1. diatas menunjukkan bahwa dari mulai tahun 2017 – 2019 kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang terjadi penurunan di kinerja guru dari tahun 2017 dengan mencapai target 100% menjadi 96% pada tahun 2018 - 2020 dan menurun lagi menjadi 95%, untuk kinerja guru Kabupaten Rembang selalu mencapai target dengan capaian 100% hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru Kabupaten Rembang mengalami penurunan hanya di kinerja guru.

Research gap dan dapat dijelaskan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Popong Suryani dan Annisa Aulia (2020) menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja guru. Berbeda dengan Eko Budi Prasetyo (2020) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh kinerja guru Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Veronica Aprillia, 2015, menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja guru Berbeda dengan penelitian Dewi Handayani (2014) lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hesti Murwati (2015) menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. berbeda dengan penelitian Ni Wayan Purni Astiti, Sudirman Wilian, Nyoman Sridana, 2019, tunjangan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Yusnia Hanifah (2017) menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Guru dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain

1. Beberapa fenomena lapangan terkait tunjangan guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang antara lain mengenai mengenai mekanisme pemberian tunjangan profesi itu sendiri yang sering kali ada keterlambatan dalam

pembayarannya, juga tentang tunjangan profesi yang guru terima masih belum mengalami peningkatan dalam profesionalitasnya (tunjangan sertifikasi guru), bahkan penggunaannya lebih banyak dipergunakan untuk kepentingan personal dibanding kepentingan profesional.

2. Permasalahan lingkungan kerja di masa pandemi seperti sekarang antara lain sering terjadi gangguan kerja seperti seperti kondisi signal yang sering terputus-putus, kehilangan motivasi kerja, tidak punya jam kerja teratur, sering miskomunikasi serta tidak semua pekerjaan bisa dilakukan dari rumah.
3. Ketika ingin menilai guru, harus memikirkan tentang performa yang sudah dilakukan dan potensi performa yang mungkin masih terpendam. Idealnya, performa guru yang telah ditunjukkan berada pada tingkat yang sama dengan potensi performa yang belum terlihat. Namun sayangnya tidak semua guru bisa menunjukkan potensi mereka yang sebenarnya karena merasa tidak percaya diri. Guru tidak akan bisa bekerja secara maksimal tanpa adanya rasa percaya diri sehingga menimbulkan motivasi kerja yang kurang optimal.
4. Fenomena kinerja guru dari mulai tahun 2017 – 2020 kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang terjadi penurunan di kinerja guru dari tahun 2017 dengan mencapai target 100% menjadi 96% pada tahun 2018 - 2020 dan menurun lagi menjadi 95%, untuk kinerja guru Kabupaten Rembang selalu mencapai target dengan capaian 100% hal ini menunjukkan bahwa

kinerja guru Kabupaten Rembang mengalami penurunan hanya di kinerja guru.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh tunjangan guru terhadap motivasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang?
- 1.2.3. Bagaimana pengaruh tunjangan guru terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang?
- 1.2.4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang?
- 1.2.5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang berkaitan dengan *turnover intention*, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh tunjangan guru terhadap motivasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang.
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang.
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh tunjangan guru terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang.

1.3.4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang.

1.3.5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Rembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan informasi tambahan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja guru yang dipengaruhi oleh tunjangan guru dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja guru sebagai pemediasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai evaluasi kinerja guru agar dapat membangun sistem pendidikan yang memadahi dalam rangka mencerdaskan generasi penerus bangsa. Selain itu, sebagai bahan masukan kepada para guru bahwa adanya tunjangan guru dan lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan sehingga guru mampu mengemas, mengelola, dan melaksanakan tugas dengan baik dan tercipta kinerja guru yang optimal.