

**PERBEDAAN KINERJA PADA GURU TETAP DENGAN GURU TIDAK
TETAP DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN SUKOHARJO**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mencapai derajat Sarjana S-1**



Diajukan oleh :

Dessy Prihatiningtyas Raharjanti Susilo Utami

F 100 060 099

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. UU No. 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Uno, 2008).

Pendidikan yang bermutu dan berkualitas akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya. Seperti yang dikatakan Dr. Kartini Kartono (1994) bahwa kunci pembangunan masa mendatang bagi bangsa Indonesia adalah pendidikan. Hal ini berarti, pendidikan diharapkan dapat menggerakkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas keberadaannya serta mampu berpartisipasi dalam gerak pembangunan. Lebih jauh dikatakan oleh Kartono (dalam Mangunsong, 2008), bahwa pendidikan merupakan alat untuk memperbaiki keadaan sekarang, juga untuk mempersiapkan dunia esok yang lebih sejahtera.

Terdapat banyak komponen yang dapat meningkatkan kualitas serta mutu pendidikan, diantaranya adalah guru, bahan ajar, kondisi lingkungan dan metode

mengajar yang digunakan. Dari berbagai komponen tersebut guru memegang peranan yang sangat penting. Menurut pendapat Adler (dalam Bafadal, 2008) Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan karena hubungannya yang sangat dekat dengan anak didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah. Guru sebagai salah satu unsur dalam PBM memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Artinya, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan, memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar. Namun, guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa.

Dalam wawasan kependidikan guru (Musadi, 2003) dikatakan bahwa guru adalah salah satu komponen utama dalam sistem pendidikan yang sangat mempengaruhi hasil pendidikan. Sedangkan menurut Zamroni (Iskandar, 2005) guru disamping sebagai fasilitator, motivator dalam pendidikan, guru juga sebagai pemegang otoritas tertinggi keilmuan.

Gunawan (1996) juga mengemukakan bahwa guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru yang unggul (*the excellent teacher*) merupakan *critical resource in any excellent teaching learning activities*, Shapero (dalam Bafadal, 2008). "...a

school system is only as good as the people make it”) demikian yang dapat disitir dari Griffiths (dalam Bafadal, 2008). Yang memiliki pengertian bahwa diantara keseluruhan komponen pada sistem pembelajaran di sekolah dasar terdapat komponen yang paling esensial dan menentukan kualitas pembelajaran, yaitu guru. Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Dalam upaya meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk pencapaian keberhasilan pendidikan. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001). Sedangkan, menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Sehingga yang dimaksud dengan kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Mengutip pendapat Sedarmayanti (dalam Sukarno, 2009) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain adalah tingkat penghasilan dan gaji. Fakta yang dikutip dari Mohamad Surya (2004) juga menyebutkan

beberapa permasalahan yang tengah dihadapi guru saat ini terkait dengan masalah kesenjangan, salah satunya disebutkan permasalahan mengenai kesenjangan antara guru pegawai tetap dan guru pegawai tidak tetap atau honorer yang tidak seimbang dengan tuntutan kerja.

Guru Tetap Pegawai Negeri Sipil adalah guru tetap yang diangkat sebagai PNS oleh pemerintah atau pemerintah daerah berdasarkan pada peraturan Perundang-undangan yang berlaku (Mukhlis, 2005). Sedangkan guru tidak tetap merupakan pengajar dan tenaga pendidik yang bekerja di instansi pemerintah yang dibayar oleh sekolah dengan menghitung jumlah jam mengajarnya (Ekyari, 2007). Pada prinsipnya guru memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Hanya saja potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru.

Guru tetap (PNS) dengan guru tidak tetap memiliki kesamaan kewajiban mengajar selama 24 jam dalam seminggu namun tingkat penghasilan mereka sangat dibedakan. Tingkat kesejahteraan guru memang kurang mendapat perhatian dengan posisinya yang semakin marjinal dan masih sering terjadi kontroversi. Dalam sebuah surat kabar harian dikatakan oleh salah seorang guru tidak tetap, bahwa diangkat menjadi PNS bukanlah segala-segalanya. Namun, status PNS adalah segala-galanya bagi guru bantu untuk semakin profesional (dalam Ekyari, 2007). Demikian pula, seperti yang dinyatakan oleh (Lia, 2006) bahwa gaji yang

diterima oleh guru juga dirasakan tidak sebanding dengan tanggung jawab yang mereka emban.

Terdapat banyak ragam jenis guru sesuai dengan jenjang pendidikan yang diampu, mulai dari guru TK, guru SD, guru SMP, dan guru SMA/ SMK. Pemilihan guru SD dalam penelitian ini berdasarkan alasan bahwa guru SD lebih memiliki tantangan jika dibandingkan dengan guru sekolah menengah, dimana sebagai seorang tenaga pengajar sekolah dasar, guru harus melakukan proses pembentukan awal seorang anak ketika anak tersebut mulai mengenyam bangku pendidikan formal untuk yang pertama kalinya. Selain itu sebagaimana di sekolah pada umumnya, sebagian besar pegawai di sekolah dasar adalah guru.

Menurut Bafadal (2008) guru di sekolah dasar tidak sama dengan guru di SMP dan SMA. Bilamana pada SMP dan SMA guru mengampu sebagai guru mata pelajaran, seperti guru mata pelajaran Bahasa Indonesia, guru mata pelajaran Matematika dan sebagainya, maka guru di sekolah dasar merupakan guru kelas (Bafadal, 2008). Dari urain diatas, bisa disimpulkan bahwa tidak lebih mudah bagi seorang guru sekolah dasar, jika dibandingkan dengan guru sekolah menengah pertama maupun sekolah menengah atas yang siswanya telah memiliki keinginan untuk diarahkan karena usia mereka yang telah memasuki usia dewasa. Sehingga, penulis lebih tertarik pada kinerja guru sekolah dasar.

Pada sebuah penelitian yang diambil dari internet (<http://karyailmiah.um.ac.id> oleh Yadik Apriyanto, Maret, 2010) mengenai kinerja GTT di SD se-Kecamatan Jatibandeng, kabupaten Situbondo diperoleh hasil sebagai berikut; (1) dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran dengan

persentase 72.8% (2) pada tahap pelaksanaan pendahuluan dengan persentase 73.3% (3) pada tahap pelaksanaan inti (penyampaian materi) dengan persentase 71.8% (4) dan pada tahap pelaksanaan penutup dengan persentase 79.5%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diperoleh hasil bahwa kinerja Guru Tidak Tetap Pendidikan Jasmani di SD se-Kecamatan Jatibanteng Kabupaten Situbondo dalam pelaksanaan pembelajaran belum sesuai dengan sebagai mana mestinya.

Dari hasil observasi penulis yang didukung dengan wawancara terhadap beberapa kepala sekolah dasar di kecamatan Sukoharjo, diperoleh data yang menyatakan bahwa prosentase kehadiran guru tetap dan tidak tetap selama jam mengajar di sekolah relatif sama karena kesamaan tugas diantara keduanya yaitu sebagai tenaga pengajar yang berkewajiban untuk melaksanakan tugasnya. Namun, ada pula pernyataan yang menyatakan bahwa guru tidak tetap lebih rajin dan lebih serius dibandingkan dengan guru tetap. Lebih lanjut dijelaskan hal tersebut dikarenakan sebagai guru tidak tetap, mereka memiliki harapan dan motivasi untuk bisa diangkat menjadi guru tetap atau guru PNS. Selain itu mulai tahun 2010, pemerintah mengeluarkan kebijakan baik terhadap guru tetap maupun guru tidak tetap, harus memenuhi 24 jam mengajar selama satu minggu. Namun, pemerintah tidak mengimbangi dengan besarnya insentif yang diterima. Guru tetap yang memiliki tingkat penghasilan diatas guru tidak tetap, tetapi kinerja antar keduanya hampir sama. Bahkan sebagai seorang guru tetap, mereka lebih berani untuk sering absent mengajar.

Berdasar teori diatas Guru Tetap dengan kondisi yang lebih baik, seharusnya memiliki kinerja yang lebih menonjol jika dibandingkan dengan guru

tidak tetap. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa Guru Tidak Tetap dengan insentif serta fasilitas yang jauh dibawah guru tetap, memiliki tingkat kinerja yang sama, atau justru lebih baik dibandingkan dengan guru tetap. Uraian diatas memunculkan pertanyaan, “Apakah terdapat perbedaan kinerja pada guru tetap dengan guru tidak tetap di SDN kecamatan Sukoharjo?”. Dari rumusan masalah tersebut peneliti mengambil judul **Perbedaan Kinerja Pada Guru Tetap Dengan Guru Tidak Tetap Di Sekolah Dasar Negeri .**

B. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Sejauhmana perbedaan kinerja pada guru tetap dan guru tidak tetap di Sekolah Dasar Negeri.
2. Sejauhmana tingkat kinerja pada guru tetap dan guru tidak tetap di Sekolah Dasar Negeri.

C. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Kepala Dinas Pendidikan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tentang kinerja para guru yang dapat mempengaruhi kualitas kerjanya serta dapat digunakan untuk perbaikan dan peningkatan pelaksanaan sistem pendidikan.

2. Kepala sekolah

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan tentang kinerja para guru terutama dalam pelaksanaan sistem pendidikan di sekolah masing-masing agar prestasi dan mutu pendidikan yang diraih di sekolah masing-masing lebih maksimal.

3. Guru

Diharapkan penelitian ini dapat membuat guru memahami tentang pentingnya kinerja bagi pelaksanaan sistem pendidikan sehingga lebih memahami profesinya sebagai seorang tenaga pendidik tanpa dipengaruhi oleh aspek-aspek status guru.

4. Ilmuwan Psikologi

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori dalam bidang psikologi pendidikan dan psikologi industri.

5. Bagi peneliti lain

Diharapkan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang topik yang sama, diharapkan dapat menjadi masukan, pertimbangan dan sumbangan pemikiran. Selain itu dapat dijadikan koreksi sehingga dapat melakukan penelitian yang lebih baik dari penelitian sebelumnya.