

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di Indonesia merupakan salah satu institusi yang memiliki peranan penting untuk peningkatan sumber daya manusia. Peran meningkatkan sumber daya manusia merupakan upaya untuk menjadikan generasi muda penerus bangsa. Menurut Alim (2020) sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi baik skala kecil maupun skala besar. Sumber daya manusia yaitu berupa modal atau aset bagi suatu organisasi yang dapat dikembangkan. Sektor yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu sektor pendidikan.

Sekolah merupakan institusi pendidikan formal yang menggunakan jasa guru untuk mendidik dan mengajar (Utami, 2018). Guru memiliki peran penting dalam proses peningkatan mutu pendidikan, maka manajemen pendidikan harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong timbulnya perasaan loyalitas, rasa ingin tahu, kesetiakawanan yang tinggi, rasa aman, dan rasa diterima dan mampu menghargai (Purwati & Kurniawan, 2018).

Globalisasi memberikan tantangan yang lebih berat bagi dunia pendidikan. Utami (2018) menyatakan bahwa pendidikan harus mampu menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu dan berdaya saing guna menghadapi tantangan global. Sekolah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan yang berinteraksi langsung dengan peserta didik, dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga tersebut, sebagai bentuk pengembangan yang terencana, terstruktur dan berkelanjutan. Dalam terselenggaranya pendidikan tersebut pasti ada tenaga pendidik salah satunya yaitu guru.

Guru merupakan salah satu komponen yang memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab 1 pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa: Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru tergolong menjadi beberapa jenis yaitu guru kelas, guru bimbingan konseling dan guru mata pelajaran. Dengan adanya golongan guru tersebut diharapkan dapat melaksanakan perannya dengan baik. Supaya siswa memperoleh hasil yang baik ditinjau dari segi kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Guru memiliki tugas utama yaitu sebagai tenaga pendidik yang merencanakan program pengajaran serta melaksanakan program yang telah disusun, dan memberikan penilaian kepada peserta didik, guru juga sebagai pendidik yang memberi arahan pada peserta didik terkait dengan tingkat kedewasaan yang berkepribadian. Banyak peran yang harus dikerjakan oleh guru, sehingga membuat guru menjadi pusat perhatian dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Irham et al., (2019) mengemukakan bahwa kualitas pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan dasar, baik dari segi pengelolaan maupun dari segi proses pendidikan, yang diarahkan secara efektif. Penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa kualitas pendidikan dipengaruhi oleh faktor kualitas guru, prestasi siswa, dan sarana prasarana. Oleh sebab itu guru dituntut untuk meningkatkan kinerjanya, tindakan guru dalam melakukan pekerjaannya disebut dengan kinerja (Elvira, 2021., Fajri & Afriansah, 2019., Alifah, 2021, Fattah 2003, p. 85 dalam Irham et al., 2019).

Namun, dalam meningkatkan kinerjanya potensi yang dimiliki oleh guru tidak selalu berkembang dengan lancar. Kinerja guru dapat dikatakan masih tergolong rendah yang disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor, seperti faktor dari dalam pribadi guru maupun faktor dari luar pribadi guru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Srinalia (2015) mengemukakan bahwa kinerja guru rendah disebabkan oleh kurangnya persiapan guru ketika akan

mengajar, kurangnya interaksi guru dengan peserta didik, serta metode yang digunakan dalam proses belajar mengajar masih monoton sehingga peserta didik merasa bosan dan jenuh. Menurut Kuncoro & Dardiri, (2017) guru memiliki kinerja pedagogi dan profesional yang rendah, hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor imbalan, dorongan, kemampuan guru, penghargaan, serta kepuasan kerja yang rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leutuan dalam Novianti & Purwanto (2015) menyatakan bahwa rendahnya kinerja guru dalam mengajar menunjukkan nilai rata-rata di SD, SMP, SMA, SMK pada tahun 2010/2011. Kemampuan guru dalam menguasai materi hanya 27,67% dari materi yang seharusnya. Presentase tersebut masih berada di bawah batasan normal minimum yaitu 75%. Hal tersebut terjadi karena 40% guru SMP dan SMA mengajar bidang studi di luar bidang keahliannya. Selain itu kesadaran guru dalam melengkapi perangkat belajar juga masih kurang. Guru yang belum mengumpulkan perangkat pembelajaran pada semester 1 sebanyak 32,55% dan pada semester 2 sebanyak 81,39% . Hal tersebut tentunya akan berakibat pada kondisi guru karena guru sebagai garda terdepan dalam mencerdaskan generasi bangsa (Puspaningtyas & Ismiyati, 2019).

Namun, guru juga memiliki permasalahan lain yaitu terkait dengan gaji yang diperoleh. Gaji guru di Indonesia sangat beragam tergantung dengan status dan kualitas sekolahnya, guru PNS dan guru di sekolah kelas menengah cukup sejahtera, sedangkan guru honorer dan yang belum sertifikasi sangat tidak sejahtera (Jilan, 2018). Namun tidak semua guru yang berpenghasilan tinggi juga memiliki kinerja yang tinggi, ada beberapa guru yang berpenghasilan rendah justru memiliki kinerja yang tinggi (Fakhiroh, 2018). Selain itu banyak guru yang belum mampu mengembangkan metode pembelajaran secara kreatif dan efektif. Sebagian guru menganggap bahwa PTK (Penelitian Tindakan Kelas) sebagai suatu hal yang menakutkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahfud (2019) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan guru kesulitan melakukan penelitian tindakan kelas yaitu kesulitan guru dalam membagi waktu mengajar

dengan kegiatan melakukan PTK. Guru kesulitan mendiagnosa permasalahan yang terjadi di dalam kelas, guru kesulitan memahami metodologi penelitian, kajian teori dan daftar pustaka, serta guru kesulitan melakukan siklus-siklus dalam PTK. Melakukan PTK maupun penelitian merupakan syarat wajib bagi guru untuk dapat naik pangkat.

Untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, pemerintah pusat menyelenggarakan pelatihan untuk mengembangkan profesi guru yaitu PLPG dan PPG. Berdasarkan amanat UU No. 14 tahun 2005, bagi guru dan dosen untuk memperoleh sertifikasi guru profesional. Pendidikan dan pelatihan melalui program GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Kinerja guru memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas kinerja guru akan meningkat jika dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama dipengaruhi oleh faktor iklim kerja. Iklim kerja sebagai salah satu faktor yang menjadi salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru. Faktor kedua yaitu motivasi kerja guru, dimana peningkatan kinerja guru sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas serta profesinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Faktor ketiga adalah status sosial ekonomi guru, apabila keuangan rumah tangga guru belum tercukupi maka guru tidak akan bisa bekerja dengan pikiran yang tenang dan tidak maksimal (Idzhar 2016., Pramesti & Muhyadi, 2018).

Menurut Utami (2018) Gaji merupakan bentuk kompensasi, yaitu manfaat jasa yang di berikan secara teratur yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas prestasi kerja yang telah dikerjakan. Gaji merupakan hal yang menentukan pencapaian tujuan dan sasaran instansi secara menyeluruh. Gaji yang dibayarkan kepada pegawai dapat menentukan kinerjanya dalam organisasi. Gaji dapat meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya menjadi seorang pendidik dengan rasa semangat yang dimiliki saat mengajar maka dapat meningkatkan kinerja guru. Banyak yang beranggapan gaji guru kecil dan selalu kurang, memang di Indonesia guru kurang diperhatikan. Kebutuhan harus dipenuhi dengan membayar upah layak yang memberi rasa

aman dalam hidup pegawai, sehingga menghambat pemikiran untuk meninggalkan organisasi.

Strategi organisasi dalam pencapaian tujuan yaitu dimana individu-individu tidak dapat mencapai tujuan sendiri sehingga kelompok yang bekerjasama secara kooperatif dan dikoordinasi dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh individu, maka hal tersebut diperlukan adanya jam kerja pada suatu organisasi. Jam kerja sering menjadi tolok ukur pada penentuan besaran upah yang akan dibayarkan perusahaan kepada pegawai perhari, perjam, per minggu, atau perbulan. Namun hal tersebut terdapat aturan mengenai batasan waktu kerja maksimal, pemberian waktu istirahat, serta ketentuan kompensasi (Neksen et al., 2021)

Dewi & Arwiyah (2020) berpendapat bahwa Jam kerja merupakan waktu untuk melakukan pekerjaan yang dikerjakan siang hari atau malam hari. Jam kerja digunakan untuk mengetahui berapa lama waktu kerja pegawai dalam jangka waktu tertentu agar tidak terjadi diskriminasi atau kesewenang-wenangan. Selama jam kerja ini biasanya pegawai tidak diizinkan untuk melakukan hal lain diluar tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai seorang karyawan. Tentu sangat melelahkan bila jam kerja yang diberlakukan diluar batas kewajaran. Jam kerja yang berlaku di suatu instansi, perusahaan, ataupun organisasi bertujuan agar pegawai atau karyawan memiliki keteraturan dan disiplin terhadap waktu.

Penelitian Fitasari & Mardiyah (2016) menyatakan bahwa hasil survei tanggal 24 Agustus 2016 yang menggunakan teknik kuesioner dengan sampel 45 guru, ditemukan permasalahan yaitu guru mengalami kesulitan dalam mengatur waktu kerja karena jam kerja yang tidak sesuai dengan jumlah jam kerja yang sebenarnya ditentukan oleh pemerintah. , yaitu 37,5 jam per minggu. Jam kerja 41 jam 15 menit per minggu. Tingkat permasalahan sebesar 70%. Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara dengan Wakil kepala bagian kesiswaan dan guru pada tanggal 23 Agustus 2016, bahwa penerapan aturan 5 hari kerja kurang efektif dari segi waktu dan waktu kerja. Masalah ini disebabkan oleh waktu kerja guru \pm 8 jam sehari dan sulitnya mengatur jam mengajarnya dengan

tugas-tugas administrasi guru lainnya. Tugas-tugas administrasi ini dilakukan di luar jam sekolah dan terkadang jam mengajar diganti dengan pekerjaan rumah. Kesulitan-kesulitan tersebut akan mempengaruhi efisiensi kerja setiap guru.

Kecamatan Baturetno merupakan salah satu kecamatan di Wonogiri yang hanya memiliki satu SMA Negeri yaitu SMA Negeri 1 Baturetno. SMA tersebut merupakan SMA yang memiliki banyak peminat dibanding sekolah lain yang ada di kecamatan Baturetno. Hal ini dibuktikan dari jumlah siswa yang ada di sekolah tersebut yaitu sejumlah 1.176 siswa, maka SMA Negeri 1 Baturetno memiliki kepercayaan tinggi dari lingkungan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan bahwa kinerja guru rata-rata dari tahun ke tahun mengalami peningkatan namun belum terlalu signifikan, kenyataan yang dapat mendukung pernyataan tersebut antara lain yaitu kurangnya dorongan dalam pembuatan kerangka rencana pelaksanaan pembelajaran yang kurang optimal, kesulitan guru dalam mengatur jam kerja, dan pemberian gaji masih mengutamakan jabatan.

Pratiwi et al., (2021) mengemukakan bahwa kinerja guru memiliki peran penting yaitu untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional serta sebagai penentuan tinggi rendahnya mutu pendidikan. Kinerja guru berperan dalam pengelolaan sistem akademik di suatu lembaga pendidikan bahkan kinerja guru menjadi figur penting dalam meningkatkan keberhasilan peserta didik dan guru di sekolah. Kinerja guru memberikan wawasan sejauh mana pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan yang dilakukan dalam mencapai tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategi organisasi.

Menurut Emda (2016) kinerja guru yang baik dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dari persiapan rencana pembelajaran, pengelolaan program pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, memahami landasan kependidikan, melaksanakan program bimbingan konseling, melakukan evaluasi pembelajaran serta melaksanakan administrasi sekolah demi kelancaran proses pembelajaran. Setiap instansi pendidikan perlu meningkatkan kinerja guru demi tercapainya

hasil belajar yang maksimal. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan di lembaga pendidikan tempat guru melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru berdasarkan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 maka guru berkewajiban: 1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. 2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. 3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran. 4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika. 5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Hal ini mendorong penulis untuk bisa memahami lebih dalam dan melakukan penelitian tentang pengaruh gaji guru dan jam kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Baturetno.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kualitas guru yang masih rendah.
2. Guru belum mampu mengembangkan metode pembelajaran yang efektif dan kreatif sehingga masih terlihat monoton.
3. Kurangnya minatnya guru dalam memanfaatkan media pembelajaran dan guru hanya terfokus pada buku pegangan saja.
4. Kurangnya kesejahteraan pada guru honorer dan guru yang belum bersertifikasi.
5. Kemampuan guru dalam memahami materi masih rendah.
6. Pembuatan kerangka rencana pelaksanaan pembelajaran yang kurang optimal.
7. Media pembelajaran yang tersedia di sekolah masih kurang.
8. Kurangnya kesadaran guru dalam melengkapi perangkat pembelajaran.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka masalah pada penelitian perlu dibatasi ruang lingkupnya yaitu sebagai berikut :

1. Gaji guru merupakan pembayaran balas jasa diberikan secara periodik sebagai konsekuensi dari statusnya untuk memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang. Oleh karena itu penelitian gaji guru terbatas pada gaji yang diterima per bulan, pemenuhan kebutuhan, kelayakan gaji.
2. Jam kerja guru merupakan waktu yang digunakan oleh guru dalam melakukan pekerjaannya. Jam kerja digunakan untuk menetapkan jumlah waktu bekerja seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Dalam jam kerja terdapat waktu untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan dan sudah menjadi kewajiban dari instansi atau lembaga pendidikan untuk memberikan waktu istirahat kepada pegawainya. Oleh karena itu penelitian jam kerja guru dibatasi pada jumlah jam kerja, dan jumlah jam istirahat

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaji guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno?
2. Apakah jam kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno ?
3. Apakah gaji guru dan jam kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun tersebut, tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mendeskripsikan apakah gaji guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno.
2. Untuk mendeskripsikan apakah jam kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno
3. Untuk mendeskripsikan apakah gaji guru dan jam kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian mengenai pengaruh gaji guru dan jam kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi serta menambah pengetahuan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja guru khususnya gaji atau kompensasi dan jam kerja.

2. Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritis , penelitian mengenai pengaruh gaji guru dan jam kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno memberikan beberapa manfaat antara lain :

a. Bagi Peneliti

Peneliti mengharap adanya penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan serta pengalaman mengenai pengaruh gaji guru dan jam kerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno.

b. Bagi Sekolah

Diharapkan adanya penelitian ini dapat memberi informasi atau digunakan sebagai tambahan bahan masukan bagi sekolah dalam menyikapi permasalahan mengenai gaji guru dan jam kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno.

c. Bagi Pembaca

Peneliti berharap penelitian menjadi bahan kajian dan referensi bagi para pembaca mengenai gaji guru, jam kerja guru serta kinerja guru.