

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting bagi kemajuan dan pengembangan kualitas kerja di suatu organisasi. Setiap organisasi mempunyai tujuan untuk dapat diwujudkan, tetapi untuk bisa mengatur dan mengontrol manusia merupakan hal yang tidak mudah. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, karyawan atau orang-orang yang bekerja dalam perusahaan, merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting, untuk meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan (Syafarudin,2008). Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh sumber daya yang tersedia di dalam sekolah itu sendiri, seperti tenaga kerja pendidik.

Guru sebagai sumber daya di sekolah mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik di sekolah. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (PP No.16 th.2008). Guru adalah suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan.

Guru tidak tetap (GTT) adalah calon guru yang diangkat berdasarkan kebutuhan pada satuan pendidikan (sekolah) dengan disetujui kepala sekolah

dan kewenangan berada di tangan kepala sekolah, baik pengangkatan maupun pemberhentian. Dalam pasal 2 ayat (3) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 secara tegas dinyatakan, bahwa disamping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pejabat yang berwenang dapat mengangkat Pegawai Tidak Tetap. Dalam penjelasannya yang dimaksud pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat dalam kurun waktu tertentu dan berkepentingan untuk melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan. Pegawai tidak tetap kedudukannya berbeda dengan pegawai negeri. Pegawai tidak tetap diangkat dalam berbagai jenis instansi pemerintah, salah satunya di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional (Guru Tidak Tetap/Guru Bantu). Guru tidak tetap yang bekerja di beberapa sekolah negeri maupun swasta, sampai saat ini belum ada standar gaji. Dengan kata lain, insentif atau gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Kondisi pendidikan di Kota Wonosobo menjadi peranan yang sangat penting dalam memajukan Kota Wonosobo terutama dalam bidang pendidikan. Pendidikan dapat mengubah perilaku manusia melalui pembentukan karakter, ilmu pengetahuan, dan moral. Dengan adanya pendidikan mampu menciptakan manusia yang berkualitas. Pendidikan merupakan mutu *output* yang dapat memenuhi harapan setiap masyarakat dan mampu dijadikan bekal untuk menghadapi tantangan dalam perubahan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan diwajibkan atau dituntut untuk dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kualitas yang bagus. Hal tersebut sesuai

dengan tujuan lembaga pendidikan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Lembaga pendidikan sekolah sesuai dengan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa. Semua itu tentu tidak lepas dari tenaga-tenaga kependidikan. Salah satunya adalah guru atau pengajar.

Dalam melakukan proses pendidikan, pengarahan, pengajaran, pelayanan, dan fasilitator sebaiknya guru melakukannya dengan kinerja yang maksimal dan semangat yang tinggi sehingga siswa dapat menerima pelajaran dengan mudah. Ketertarikan siswa terhadap pelajaran yang diberikan guru juga akan semakin tinggi. Peranan guru memang sangat penting dalam kemajuan sekolah itu sendiri. Guru yang melakukan kinerja dengan baik akan mewujudkan visi dan misi dari sekolah tersebut, daripada guru yang hanya bekerja semauanya tanpa memperhatikan peran utama dan tugas pokok seorang guru. Guru yang melakukan kinerja dengan baik maka tugas pokoknya akan dapat diselesaikan lebih cepat dan sesuai dengan yang diharapkan sekolah.

Peneliti memilih melakukan penelitian di Wonosobo karena peneliti berasal dari kota Wonosobo. Alasan lain peneliti melakukan penelitian di Wonosobo yaitu dengan adanya jumlah guru tidak tetap Se-Kecamatan Wonosobo cukup banyak. Tahun 2018, jumlah guru tidak tetap di Kecamatan Wonosobo mencapai 154 orang. Jumlah tersebut bukan merupakan jumlah yang sedikit dan harus menjadi perhatian lebih bagi Pemerintah. Berdasarkan pengamatan awal, fenomena kinerja yang ada pada guru tidak tetap di SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo yaitu kurangnya motivasi dalam bekerja

sehingga banyak guru tidak tetap yang sering tidak masuk kerja. Dalam observasi awal, peneliti memfokuskan pada tingkat absensi guru tidak tetap pada beberapa Sekolah Dasar negeri di Wonosobo. Hal tersebut terjadi karena guru tidak tetap memiliki kepentingan lain diluar tugas mereka sebagai seorang guru. Mengingat bahwa guru tidak tetap statusnya adalah seorang guru pembantu yang belum diangkat sebagai PNS atau belum disahkan oleh Negara menjadi seorang guru. Meskipun statusnya sebagai guru, namun guru tidak tetap belum sah menjadi PNS. Ada hal pembeda yang dirasakan guru tidak tetap. Salah satunya yaitu gaji atau kompensasi yang didapatkan guru tidak tetap bisa dibilang sangat minim. Berbeda dengan gaji guru yang sudah diangkat sebagai PNS. Karena statusnya sebagai guru tidak tetap, mereka hanya diandalkan atau dipekerjakan ketika guru tetap tidak hadir dan posisinya digantikan oleh guru tidak tetap sebagai pengajar. Jam kerjanya pun tentu berbeda. Oleh karena itu, guru tidak tetap merasa bahwa posisinya di sekolah tidak sejajar dengan guru tetap. Hal tersebut, membuat motivasi mengajar guru tidak tetap menjadi berkurang dan sedikit melupakan tanggung jawabnya sebagai seorang pengajar.

Pemberian gaji atau kompensasi juga tergantung kebijakan setiap sekolah. Karena minimnya gaji atau kompensasi yang diterima oleh guru tidak tetap, membuat guru tidak tetap kurang maksimal dalam menjalankan kerjanya. Karena gaji atau kompensasi merupakan pertimbangan utama bagi guru tidak tetap untuk menjadikannya sebagai motivasi kerja (Sukirman,2016). Guru tidak tetap mau mengajar siswa dengan harapan

mendapatkan gaji atau kompensasi sesuai dengan yang dikerjakannya. Namun, yang terjadi pada SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo, terutama pada SD yang jauh dari kota pemberian gaji atau kompensasi tidak sesuai dengan harapan guru tidak tetap. Sedangkan untuk akses jalan menuju ke SD tersebut jauh dan membutuhkan biaya operasional dan waktu yang cukup banyak. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru tidak tetap dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja. Dari sekian jumlah SD Se-Kabupaten Wonosobo yang berjumlah 36, masih ditemui SD yang lingkungan kerjanya masih kekurangan fasilitas sarana dan prasarana. Terutama pada SD yang letaknya jauh dari perkotaan. Kondisi tersebut membuat kurangnya kinerja yang baik guru tidak tetap dalam mengajar. Hal tersebut sudah seharusnya menjadi perhatian dari sekolah itu sendiri. Sekolah diharapkan mampu menyediakan tempat nyaman dengan menyediakan fasilitas yang memadai. Peran guru sebagai pahlawan tanpa tanda jasa dan sudah seharusnya menjadi panutan siswa akan dapat tercemar apabila kinerja guru tidak tetap kurang baik.

Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Torang (2012), yang mengatakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Wibowo (2007) manajemen kinerja menciptakan hubungan dan

memastikan komunikasi yang efektif, memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil.

Untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja orang tersebut. Seorang guru mampu melaksanakan kinerjanya dengan baik, apabila dirinya merasa puas dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sehingga akan dicapai suatu hasil yang maksimal. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja menyangkut lingkungan disekitar tempat kerja yang mempengaruhi guru tidak tetap dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja yaitu ketersediaan peralatan, desain ruangan, sarana penunjang, kesehatan, pengembangan kreativitas, dan sebagainya, yang menyangkut dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dalam penelitian ini memilih lingkungan kerja fisik, karena lingkungan kerja fisik dapat dilihat secara langsung. Penelitian terdahulu yang diungkapkan Sukirman (2016) menunjukkan ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh peneliti terdahulu Sudibya (2012) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk meningkatkan kinerja guru tidak tetap diperlukan adanya peran dari pemerintah. Peranan pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru tidak tetap misalnya dengan

memberikan kompensasi. Menurut Rivai (2004) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Imroatun (2016) kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan pemerintah untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan nasional dengan memberi kesejahteraan bagi guru. Kompensasi menjadi prioritas guru untuk bisa memenuhi kesejahteraan hidupnya. Dengan kompensasi yang cukup dan layak yang diberikan kepada guru tidak tetap akan meningkatkan kinerjanya sehingga membuat seseorang menjadi lebih giat dan rajin dalam bekerja. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka kinerja guru akan meningkat. Kompensasi merupakan dorongan bagi guru untuk bisa bekerja secara maksimal. Dengan meningkatnya kinerja guru, maka akan memberikan dampak yang baik bagi siswa maupun sekolah. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan kepada guru tidak tetap kurang cukup dan tidak layak maka kinerjanya juga kurang maksimal sehingga guru tidak tetap tidak rajin dan sering melakukan ijin tidak masuk kerja. Hal ini didukung oleh pernyataan Notoatmojo (2003) bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian ini, juga diperkuat oleh Posuma (2013) menyatakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji sesuai dengan yang diungkapkan peneliti terdahulu Made (2008) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya teori dan penelitian terdahulu, maka apabila pemerintah memberikan kompensasi yang cukup dan layak, maka kinerja guru tidak tetap akan meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai,2004). Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi (Hudiwinarsih, 2012). Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2006). Seorang guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi cenderung menampilkan perasaan nyaman dan bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya, guru yang mempunyai motivasi rendah cenderung menunjukkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang dengan pekerjaannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dikuatkan oleh hasil penelitian dari Sujana (2012) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima, arah pengaruhnya positif.

Apabila diproyeksikan dengan fenomena yang ada, tidak semua guru tidak tetap melakukan kerjanya dengan semauanya dan tidak rajin. Ketika pembelajaran di sekolah berlangsung ada beberapa guru tidak tetap yang mengajar. Masing-masing guru tidak tetap memiliki motivasi yang berbeda dan dampaknya terlihat pada kerjanya. Guru tidak tetap dituntut agar dapat menggantikan posisi guru tetap dalam mengajar siswa di kelas sehingga dapat

menutupi kekosongan guru tetap ketika tidak bisa hadir dan siswa bisa mengikuti peajaran.

Sebagai lembaga pendidikan, Sekolah Dasar menjadi wadah bagi anak untuk belajar dan mendapatkan arahan dari guru. Sekolah Dasar merupakan jenjang sekolah paling dasar dari pendidikan di Indonesia. Pada jenjang sekolah dasar, siswa diajarkan tentang bagaimana itu belajar. Sistem pendidikan di Indonesia saat ini sudah berkembang dan tidak seperti dulu lagi. Anak Sekolah Dasar saat ini sudah dituntut berbagai macam hal. Artinya, banyak sekali tuntutan-tuntutan yang dibebankan terhadap anak Sekolah Dasar. Guru sudah seharusnya memberikan pelajaran dengan optimal dan bisa menciptakan suasana nyaman dalam mengajar siswa.

Berbagai fenomena yang ada, menurut analisa sementara dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman, pemberian kompensasi yang sedikit, dan motivasi yang rendah. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi kinerja guru tidak tetap. Sehingga mengakibatkan kinerja yang kurang optimal dan tidak sesuai dengan aturan kerja dilihat dari aspek individu. Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap* ”

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
2. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak tetap
2. Untuk menganalisis pengaruh dari kompensasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap
3. Untuk menganalisis pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa informasi mengenai pentingnya kinerja guru tidak tetap SD Se-Kecamatan Wonosobo.
2. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi lembaga pendidikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tidak tetap.
3. Diharapkan dapat dijadikan pertimbangan atau masukan peneliti selanjutnya terhadap pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja.