

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu sistem yang mempunyai unsur-unsur tujuan/sasaran pendidikan, peserta didik, pengelola pendidikan, struktur atau jenjang, kurikulum dan peralatan/fasilitas.¹ Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan.

Kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya kualitas tenaga mengajar. Kualitas tenaga kependidikan juga merupakan sumber daya yang ada dalam lembaga kependidikan. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus menerus. Seorang guru harus dapat menyesuaikan diri dengan adanya perkembangan ilmu

¹ Fuad Ihsan, *Dasar-Dasar Kependidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 107

pengetahuan dan teknologi yang cepat, karena guru harus menjalankan fungsinya secara profesional.

Menurut UU Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 guru adalah 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.² Seorang tenaga kependidikan yang baik tentunya memiliki persyaratan atau kualifikasi yang harus dipenuhi. Menurut Undang Undang No. 20 Tahun 2003 dan Undang Undang No. 14 Tahun 2005 peran guru adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih, penilai dan pengevaluasi dari peserta didik.³

Tugas seorang guru memanglah berat, selain menjadi seorang pendidik guru juga harus menjadi manajer yang akan mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi pembelajaran di dalam kelas. Mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru dalam proses pembelajaran. Jika seorang guru tidak memiliki profesionalitas yang tinggi maka, kinerja yang diciptakan tidak akan berjalan optimal.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan

² Sadulloh Uyoh dkk, *Pedagogik*, (Bandung: Upi Press, 2006), h. 125

³ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 197

sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dihubungkan oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Pemerintah saat ini sudah memaksimalkan kebutuhan guru baik dari segi gaji maupun tunjangan lainnya guna meningkatkan kinerja guru saat ini. Tetapi pada kenyataannya masih ada guru yang bermalasan dalam mengajar, seperti kutipan kutipan berita dibawah ini .

Gaji guru di Jakarta bahkan jauh lebih besar lagi, mencapai Rp15 jutaan perbulan . Menurut Wakil Dinas Pendidikan (Disdik) DKI Jakarta, Sopan Adrianto, pemerintah provinsi DKI Jakarta memang sangat memanjakan guru. Tujuannya, agar kesejahteraan para pahlawan tanpa tanda jasa ini meningkat dan diharapkan kinerja guru juga meningkat.

"Para guru bisa membawa Rp15 juta sampai Rp17 juta sebulan. Namun sayangnya, fakta tersebut belum berpengaruh terhadap sertifikasi serta mutu mereka," ujar Sopan, dalam Diskusi Pendidikan di Kemendikbud, Jakarta, belum lama ini.⁴

⁴ Okezone, *Gaji Guru PNS Capai Rp10 Juta, Kinerja Masih Melempem*, 5 Agustus 2015, <http://news.okezone.com/read/2015/08/05/65/1190863/gaji-guru-pns-capai-rp10-juta-kinerja-masih-melempem> (Diakses pada hari Rabu tanggal 26 April 2017, pukul 11.07)

Sedarmayanti menjelaskan pengertian Kinerja guru ialah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas - tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi.⁵

Menurut Samsudin, Wakil Kepala Sekolah SD Negeri Malaka Sari 02, dari hasil wawancara beliau mengatakan bahwa kinerja guru di SD ini menjadi sedikit terhambat dikarenakan kurangnya sarana pendidikan seperti alat peraga dan media pendidikan (proyektor dll). Saat ini guru-guru sedang dibimbing untuk lebih kreatif dengan menggunakan sarana yang ada.⁶

Upaya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan pendidikan bukan merupakan hal yang tidak mungkin untuk dilakukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian motivasi. Pemberian motivasi yang tepat diharapkan dapat mendorong guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Selain memacu guru untuk tidak mudah puas dengan hasil kerja yang telah dicapainya, guru juga terdorong untuk lebih produktif sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga.

⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 19

⁶ Hasil informasi dengan narasumber (Wakil Kepala Sekolah SD Negeri Malaka Sari 02), Pada hari Selasa, 25 April 2017 pukul 10.00

Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Motivasi merupakan faktor penggerak yang mengubah tingkah laku manusia. Guru yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaannya tentu akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang sebaik mungkin secara efektif dan efisien, sehingga tujuan awal guru yang telah direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik. Motivasi ini tentunya memiliki kadar yang berbeda-beda setiap individu. Ada yang memiliki motivasi kerja tinggi, rendah dan sedang, semuanya akan berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan. Sehingga motivasi kerja individu memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal.

Motivasi dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Guru akan berusaha mencapai kinerja tertentu sesuai dengan yang dikehendaki sekolah, jika merasa senang dan puas dengan pekerjaannya. Setiap guru yang merasa puas akan bekerja pada tingkat kapasitas penuh. Keinginan yang timbul dalam diri guru untuk bekerja atau biasa disebut dengan motivasi kerja akan

mendorong guru untuk selalu memberikan yang terbaik bagi sekolah tempat ia bekerja. Guru tersebut akan berusaha mencari cara dan melakukan hal-hal yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan mutu sekolahnya. Guru yang termotivasi, tidak akan puas dengan apa yang didapat/ dicapainya, dalam dirinya ada keinginan untuk meningkatkan apa yang sudah dicapai. Guru juga akan selalu berusaha terus untuk mendapatkan apa yang diinginkan, dengan berusaha meningkatkan mutu secara terus-menerus maka berarti pula meningkatkan kinerja dari guru tersebut. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Namun, fenomena yang ada saat ini, kinerja dan motivasi guru yang seharusnya sudah sangat baik masih dipertanyakan. Fakta ini diketahui dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri Malaka Jaya 12 Pagi.

Menurut Martini selaku Kepala Sekolah SD Negeri Malaka Jaya 12 Pagi, Sejauh pengamatan selama menjadi kepala sekolah, motivasi guru disini dapat dibilang sudah cukup baik, penilaiannya sekitar 70%. Tetapi jika dikaitkan dengan kesejahteraan guru yang diberikan oleh pemerintah seharusnya motivasi kerjanya sudah sangat baik tanpa harus didorong terus menerus oleh kepala sekolah. Guru harus memiliki motivasi intern dalam dirinya. Dengan pertimbangan berbagai faktor di sekolah ini, beliau masih memaklumi dan terus mendorong guru-guru yang rendah motivasi kerjanya. Itu salah satu caranya untuk meningkatkan kinerja guru disekolah".⁷

⁷ Hasil informasi dengan narasumber (Kepala Sekolah SD Negeri Malaka Jaya 12 Pagi), Pada hari Kamis, 20 April 2017 pukul 12.15.

Kinerja guru mempunyai hubungan dengan peningkatan mutu pendidikan. Dengan melihat adanya kelemahan dari sistem pendidikan nasional saat ini, seperti kurikulum pendidikan yang selalu berubah, maka secara langsung ataupun tidak akan berdampak kepada guru secara pribadi. Perubahan kurikulum dapat menjadi salah satu alasan yang menjadikannya beban psikologis bagi guru dan dapat membuat guru frustrasi dan stres akibat perubahan tersebut sehingga dapat menyebabkan kinerja guru menurun. Fakta ini diketahui dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SD Negeri Malaka Jaya 11 Pagi.

Menurut Ni Ketut Nurbakti, M.Pd, faktor yang menjadi beban guru disini salah satunya ialah perubahan kurikulum terutama dirasakan oleh guru-guru yang sudah lanjut usia karena guru disini rata-rata sudah berumur 45 tahun keatas, guru muda hanya beberapa saja itu pun masih berstatus honorer ump. Mereka terkendala dengan tuntutan dimana guru harus menguasai IT seperti pada penerapan kurikulum 2013 yang sedang kami siapkan untuk diterapkan ditahun depan. Masalah penilaian yang lebih banyak juga menjadi sedikit kendala karena tugas guru tidak hanya mengajar saja tetapi ada tugas tambahan lain. Tetapi lambat laun semua juga akan terbiasa sambil terus saling membimbing guru-guru dalam memaksimalkan penggunaan IT. Karena jika guru tidak dapat mengikuti perkembangan saat ini, kualitas sekolah akan tertinggal dengan sekolah lain. Kinerja gurunya pun akan selalu dipertanyakan kredibilitasnya.⁸

Permasalahan lainnya yang berasal dari dalam diri anak didik, banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh seorang guru, adanya konflik peran, hubungan dengan rekan kerja, serta

⁸ Hasil informasi dengan narasumber (Kepala Sekolah SD Negeri Malaka Jaya 11 Pagi), Pada hari Selasa, 25 April 2017 pukul 12.30

rutinitas pekerjaan yang sama setiap harinya merupakan faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya stres kerja pada guru. Gejala stres kerja ditandai dengan munculnya gejala tidak sabaran dalam menghadapi siswa di kelas, lekas marah, bersikap apatis, sering tidak masuk kerja dan sebagainya yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja guru.

Dalam keadaan stres banyak orang yang tidak mampu membuat prioritas dan mengambil keputusan, mereka mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan tidak yakin dan banyak membuat kesalahan, selain itu juga berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan psikologis, dan performance/kinerja.⁹ Lalu menurut Kahn, dkk, stres itu mengarah kepada ketidakpuasan pekerjaan, motivasi rendah untuk bekerja, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, depresi, peningkatan tekanan darah dan detak nadi, dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Semakin kuat Stres Kerja pada guru, maka akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap Kinerja guru.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa kepala sekolah di SD Negeri Klender Jakarta Timur peneliti menemukan:

1. Masih ada guru SD Negeri Klender 20 Pagi yang cenderung malas mengajar dikarenakan ada peserta didik yang ternyata masuk kategori ABK, itu pun atas peran kepala sekolah yang memeriksa

⁹ Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012), h. 91

¹⁰ Munandar Ashar Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2001), h. 392

peserta didik tersebut ke rumah sakit dengan pertimbangan perilaku yang tidak biasa yang dilakukan peserta didik tersebut disekolah. Faktor lingkungan yang mayoritas dari kalangan bawah dan terdapat panti asuhan disekitar sekolah menjadikan peserta didik disekolah ini susah diatur sehingga berpengaruh pada tingkat kestresan guru.¹¹

2. Begitu juga kondisi sekolah di SD Negeri Klender 14 Pagi, menurut penuturan kepala sekolah, guru disini bisa dibilang sedikit depresi karena menghadapi beberapa peserta didik yang ABK. Selain itu mayoritas guru disini bertempat tinggal jauh dari sekolah dan menyebabkan sesekali guru terlambat dalam absen.¹²

Dari pernyataan beberapa kepala sekolah diatas menunjukkan bahwa guru mengerjakan tugas pokok yang sudah ditetapkan (in-role) masih belum terealisasikan dengan optimal, dan masih ada guru yang tidak profesional dalam bekerja. Maka hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah.

Stress tidak selamanya bermakna negatif. Dalam arti yang positif stres dapat menimbulkan motivasi untuk berbuat sesuatu yang bermanfaat. Tidak ada seorang pun yang tidak merasakan tekanan dalam hidupnya (stress), termasuk seorang guru. Akan tetapi antara guru

¹¹ Hasil informasi dengan narasumber (Kepala Sekolah SD Negeri Klender 20 Pagi), Pada hari Jumat, 21 April 2017 pukul 09.05

¹² Hasil informasi dengan narasumber (Kepala Sekolah SD Negeri Klender 14 Pagi), Pada hari Selasa, 25 April 2017 pukul 02.00

yang satu dengan yang lain itu berbeda dalam merespon masalah yang sedang dihadapinya.

Maka dari itu butuh motivasi dari segala arah untuk meminimalisir tingkat stres pada guru. Apalagi guru akan selalu dituntut untuk profesional dalam pekerjaannya. Keberhasilan tujuan pendidikan nasional juga harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia (SDM) yaitu guru yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Maka kinerja guru harus terus ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan masa yang akan datang.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang diatas, maka muncul dugaan bahwa kinerja guru memiliki hubungan dengan motivasi kerja yang tinggi dan stres pada pekerjaannya. Untuk mengetahui secara pasti dugaan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti secara langsung kinerja guru khususnya guru Sekolah Menengah Pertama di Kotamadya Jakarta Timur. Oleh karena itu, peneliti mencoba mengadakan penelitian dengan mengambil judul penelitian “Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Stres Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Duren Sawit”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut: Motivasi dari beberapa guru beragam dan kadang berubah-ubah, kurang gairahnya guru dalam bekerja, rendahnya motivasi kerja guru, perubahan kurikulum dapat menjadikan beban psikologis bagi guru, adanya konflik peran, guru mengalami stres kerja, rendahnya kompetensi guru, rendahnya kinerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada:

1. Kinerja Guru sebagai Variabel Y (Variabel Terikat) dan Motivasi Kerja sebagai Variabel X_1 (Variabel Bebas), Stres Kerja sebagai Variabel X_2 (Variabel Bebas).
2. Subjek penelitian yang merupakan sasaran dari penelitian ini adalah guru
3. Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Duren Sawit

D. Perumusan Masalah

Dengan menyimak uraian latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Duren Sawit?
2. Apakah terdapat Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Duren Sawit?
3. Apakah terdapat Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Duren Sawit?

E. Kegunaan Penelitian

Dari Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai acuan untuk lebih memahami konsep motivasi kerja, stres kerja, dan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, sebagai masukan dan acuan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan serta mendapatkan pengalaman baik secara penelitian, isi, dan cakrawala berfikir, khususnya tentang hubungan antara motivasi kerja dan stres kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Duren Sawit.

- b. Bagi lembaga, dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memperhatikan motivasi kerja dan stres kerja guru guna meningkatkan kualitas kinerja guru secara optimal.
- c. Bagi pembaca, sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak – pihak yang tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dan juga dapat menjadi tambahan wawasan mengenai hubungan antara motivasi kerja dan stres kerja dengan kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Duren Sawit.