

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Tingkat kesejahteraan guru di Indonesia sangat memprihatinkan, hanya setara dengan kondisi guru di negara miskin, Afrika. Rendahnya tingkat kesejahteraan tersebut akan semakin tampak bila dibandingkan dengan kondisi guru di negara lain. Di negara maju, gaji guru umumnya lebih tinggi dari pegawai yang lain, sementara di Indonesia justru sebaliknya.

Tingkat kesejahteraan guru di Indonesia memang sangatlah memprihatinkan. Diakui ataupun tidak, gaji guru di Indonesia khususnya guru swasta masih jauh dari harapan, ataupun masih dari UMR di masing-masing kabupatennya. Jika gajinya rendah, bagaimana ia dapat memenuhi kebutuhannya serta kebutuhan keluarganya sehari-hari? Jika gajinya rendah, bagaimana ia ataupun keluarganya bisa berobat ketika sakit? Dengan demikian, gaji guru di Indonesia, khususnya untuk guru swasta yang belum bisa memberikan jaminan penghidupan yang layak bagi mereka. Jika keadaan demikian, bagaimana guru bisa menikmati pekerjaannya sebagai seorang pendidik dan pengajar? Jika guru tidak lagi menikmati pekerjaannya sebagai pendidik dan pengajar, kira-kira seperti apakah *performance* guru ketika sedang mendidik dan mengajar peserta didik?

Profesionalitas guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara memberikan gaji yang pantas serta berkeadilan. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak diberikan

oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan di luar.

Gaji yang rendah itulah yang menghantui para guru, akhirnya ia pun berusaha mencari pekerjaan sampingan. Akan menjadi tampak wajar ketika pekerjaan sampingannya berhubungan dengan pekerjaannya sebagai seorang orang, misalnya mengajar bimbel, mengajar kursus, mengajar les privat, menulis artikel, dan menjual buku.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa. Profesionalisme guru ditandai dengan keahliannya di bidang Pendidikan. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 20, tugas atau kewajiban guru, antara lain:

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, 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 menumpuk perastuan dan kesatuan bangsa.¹

Pembelajaran yang berkualitas hanya dapat diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan unggul dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajiban. Melalui pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas pula. Demikian pula sebaliknya, jika pembelajaran yang dikelola guru tidak berkualitas, lulusnya tidak akan berkualitas. Hal tersebut akan berdampak pada kemampuan lulusan dalam menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat.

Standar beban kerja guru mengaju pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Pasal 35 disebutkan bahwa beban kinerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melakukan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan.

Mengajar adalah penciptaan sistem lingkungan yang memungkinkan terjadinya proses belajar. Sistem lingkungan yang dimaksud, terdiri dari beberapa komponen yang saling mempengaruhi yakni: tujuan intruksional yang ingin dicapai, materi pelajaran yang diajarkan, guru dan murid sebagai subjek yang akan berperan serta berada dalam jaminan hubungan sosial tertentu, jenis kegiatan yang dilakukan serta sarana dan prasarana belajar mengajar yang tersedia. Komponen-komponen itulah yang saling berinteraksi sebagai suatu sistem. Karena sifat pengaruh-mempengaruhinya saling bervariasi maka setiap peristiwa belajar mengajar memiliki “profil” yang unik hingga setiap profil sistem lingkungan pun mencapai volume hasil

¹ Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014),

yang berbeda. Kalau dinyatakan secara terbalik, “Untuk mencapai tujuan belajar yang tertentu harus diciptakan sistem lingkungan belajar yang tertentu pula”.²

Strategi belajar mengajar adalah pola umum pembuatan guru murid di dalam perwujudan kegiatan belajar mengajar. Sedangkan rentetan perbuatan guru murid dalam suatu peristiwa belajar mengajar aktual tertentu disebut prosedur intruksional. Dengan demikian secara umum strategi belajar mengajar lebih luas lingkupnya dibandingkan dengan sekedar prosedur atau metode. Istilah lain yang digunakan untuk strategi belajar mengajar adalah “model-model mengajar”.³

Strategi belajar mengajar merupakan alat/sarana untuk mencapai belajar. Metode mengajar atau cara mengajar sebagai bagian dari strategi belajar mengajar, jelas pula merupakan alat untuk mencapai tujuan belajar.

Belajar merupakan tindakan dan perilaku siswa yang kompleks. Sebagai tindakan, maka belajar hanya dialami oleh siswa sendiri. Siswa adalah penentu terjadinya atau tidak terjadinya proses belajar. Proses belajar terjadi berkat siswa memperoleh sesuatu yang ada di lingkungan sekitar. Lingkungan yang dipelajari oleh siswa berupa keadaan alam, benda-benda, hewan, tumbuhan-tumbuhan, manusia atau hal-hal yang dijadikan bahan belajar. Tindakan belajar tentang suatu hal tersebut tampak sebagai perilaku belajar yang tampak dari luar.⁴

Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja, yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu

² Raka Joni T, *Strategi Belajar Mengajar Suatu Tinjauan Pengantar*, (Jakarta:Pustaka Pelajar, 1984), 2

³ Joyce & Weil, *Model-Model Mengajar*, (Jakarta: CV Kartika Sari, 1985), 10

⁴ Damyati & Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 7

disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja, perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indicator yang telah ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien, seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai.

Baik buruknya suatu kinerja guru sebagai manusia tidaklah memfikan melihat faktor kesejahteraan dalam kehidupannya. Semakin maksimal kesejahteraan guru maka seharusnya kinerja guru tidak meneysuaikan, begitu pula sebaliknya semakin minimal kesejahteraan maka akan menimbulkan banyak kesenjangan dalam dunia pendidikan. Maka dari itu, tertarik akan masalah yang di tuangkan dalam proposal ini. Jika di teruskan begini begini saja, maka hanya menggu waktu kehancuran bagi dunia pendidikan.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kesejahteraan guru-guru yang mengajar di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya?
2. Bagaimana kinerja guru dalam proses belajar mengajar di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya?
4. Berapa besar pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya?

C. TUJUAN PENELITIAN

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui makna kesejateraan guru-guru yang mengajar di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.
2. Untuk mengetahui kinerja guru dalam proses belajar mengajar di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru di SMA Muhamadiyah 10 Surabaya.
4. Untuk mengetahui besar pengaruh kesejateraan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Manfaat Praktis

a) Untuk Guru

- (1) Guru/pendidik dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja dalam mengajar.
- (2) Guru/pendidik dapat menyadari sepenuhnya bahwa kinerja guru harus mampu menyeimbangkan dengan system maupun konsep yang menjadi bawaan sekolahan itu sendiri.

b) Bagi Peserta Didik/Siswa

- (1) Siswa bisa lebih kritis dalam memberikan masukan kepada gurunya terkait dengan kinerja guru dalam mengajar.
- (2) Siswa dapat memberikan kritikan-krtikan atau saran-saran kepada lembaga untuk meningkatkan proses belajar mengajar.

2. Manfaat Teoritis

Bagi bidang penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

E. PENELITIAN TERDAHULU

Sebatas pengetahuan peneliti, belum ada yang meneliti tentang pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru dalam mengajar, akan tetapi ada beberapa penelitian yang memiliki kesamaan variabel, antara lain penelitian yang dilakukan oleh:

1. Hasil penelitian Ima Prihatini (2007) yang berjudul *Pengaruh Tingkat Gaji dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kinerja Guru Di SMP Negeri 24 Surakarta*. Hasil penelitian ini untuk bertujuan mengetahui pengaruh tingkat gaji dan pengalaman kerja terhadap motivasi guru. Hipotesis penelitian ini menyatakan ada pengaruh positif antara tingkat gaji dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja guru. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Populasi penelitian ini adalah guru SMP Negeri 24 Surakarta yang berjumlah 50 orang sampai dengan sampel 40 orang dengan menggunakan popusive random sampling. Data yang diperoleh melalui angket. Hasil penelitian regresi berganda dengan memperoleh nilai F hitung sebesar 44,204 lebih besar dari nilai F table pada taraf signifikan 5% dengan df (2:37=2.232) secara bersama-sama antara variable tingkat gaji dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan

terhadap motivasi kerja. Persamaan regresi diperoleh $Y = -5,391 + 0,399 x_1 + 0,448x_2$. Berdasarkan hasil penelitian pada nilai R Square model perhitungan ujian regresi linier di peroleh nilai sebesar 0,705% atau 70,5%. Hal itu berarti bahwa ada pengaruh antara tingkat gaji (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap motivasi kerja secara bersama-sama sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain.⁵ Hasil dari penelitian diatas peneliti mengambil dari sisi positif yaitu ada pengaruh antara tingkat gaji dan pengalaman kerja.

2. Hasil penelitian Louwis Jarfi (2016) yang berjudul *Pengaruh Kepuasan, Pengalaman, dan Kesejahteraan Terhadap Komitmen Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan, pengalaman, dan kesejahteraan kerja terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Menokwari Provinsi Papua Barat. Dengan metode penelitian survei dan analisis regresi ditemukan: (a) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru dengan kontribusi 65,3% dan *sig*, pada 0,000; (b) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru dengan kontribusi 62,5% dan *sig*, pada 0,001; (c) kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru dengan kontribusi 62,3% dan *sig*, pada 0,002; dan (d) ada pengaruh positif dan signifikan dari variable kepuasan, pengalaman, dan kesejahteraan kerja secara Bersama-sama terhadap komitmen kerja guru sebesar 56,7%.⁶ Hasil dari

⁵ Ima Prihatini, *Pengaruh Tingkat Gaji dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 25 Surakarta*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2007

⁶ Louwis Jarfi, *Pengaruh Kepuasan, Pengalaman, dan Kesejahteraan Terhadap Komitmen Kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari*, (Papua: Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan), Volume 4, No. 1, April 2016, 101-113

penelitian diatas peneliti mengambil dari sisi positif yaitu pengaruh positif dan signifikansi semakin bertambah.

3. Hasil penelitian Cindy Puspita Sari, Anita Listiara (2017) yang berjudul *Hubungan Antara Lokus Pengendalian Internal Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru SMA Negeri Di Kota Bogor*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara lokus pengendalian internal dan kesejahteraan psikologis pada guru SMA Negeri di Kota Bogor. Semakin tinggi lokus pengendalian internal maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis guru, dan sebaliknya, semakin rendah lokus pengendalian internal maka semakin rendah kesejahteraan psikologis guru. Lokus pengendalian internal dapat memberikan peramalan terhadap kesejahteraan psikologis. Sumbangan efektif yang diberikan lokus pengendalian internal terhadap kesejahteraan psikologis sebesar 64% dan sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor lain.⁷ Hasil dari penelitian diatas peneliti mengambil sisi positifnya yaitu jika lokus semakin tinggi maka kesejahteraan semakin tinggi.
4. Hasil penelitian Ahmad Musthofa (2010) *Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Terhadap Etos Kerja Di MTs Al Manar Desa Bener Kecamatan Tangerang Kabupaten Semarang Tahun Ajaran 2009/2010*. Hasil dari penelitian ini yaitu tingkat kesejahteraan guru paling banyak berada pada kategori tinggi atau baik. Etos kerja guru paling berada pada kategori tinggi atau baik.⁸

⁷ Cindy Puspita Sari, Anita Litiara, *Hubungan Lokus Pengendalian Internal Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru SMA Negeri Di Kota Bogor*, Semarang: Universitas Dipenogoro, Jurnal Empati, Januari 2017, Volume 6 (1), 65-69.

⁸ Ahmad Musthofa, *Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja DI MTs Al Manar*, Salatiga : Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga, 2010

Setelah melihat beberapa penelitian diatas, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian di atas, baik dari segi lokasi penelitian maupun fokus penelitian meskipun penelitian di atas mengenai hubungan profesionalisme guru. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru yang berada di lembaga pendidikan atau sekolah khususnya di SMA Muhammadiyah 10 Surabaya sebagai lokasi penelitian, diharapkan adanya pengaruh atau paling tidak memiliki hubungan dengan kinerja guru.

Oleh karena itu, dari beberapa penelitian diatas. Maka, penulis ingin menyempurnakan beberapa penelitian diatas sehingga hasilnya bisa membantu dan dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

F. DEFINISI OPERASIONAL

1. Kesejahteraan Guru

a. Pengertian Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang berarti rasa aman, sentosa, makmur dan selamat (terlepas dari segala macam gangguan). Kesejahteraan berarti mengamankan dan keselamatan hidup (kesenangan hidup).

b. Macam-Macam Kesejahteraan

- Honorarium
- Sertifikasi Guru

c. Cara-Cara Memperoleh Kesejahteraan Guru

- Kegiatan Guru yang Termasuk Pengembangan Profesi
- Lembaga Penyelenggaraan Kompetensi dan Pelatihan Guru
- Sertifikasi Guru dalam Jabatan

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia⁹, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Dalam materi diklat “Penilaian Kinerja Guru” yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan (2008: 20)¹⁰, kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1) gaji; (2) sarana dan prasarana; (3) lingkungan kinerja fisik; (4) kepemimpinan.

c. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru diartikan sebagai penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam kerangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya (Permen PAN No. 16 Tahun 2009).

⁹ Pusat Bahasa Depdiknas RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, 570

¹⁰ Direktorat Tenaga Kependidikan. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjem PMPTK, Depdiknas.

d. Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar

Menurut Hamalik, pekerjaan guru adalah pekerjaan professional maka untuk menjadi guru harus memenuhi persyaratan yang berat. Beberapa di antaranya adalah (1) harus memiliki bakat sebagai guru; (2) harus memiliki keahlian sebagai guru; (3) memiliki kepribadian yang baik terintegrasi; (4) memiliki mental yang sehat; (5) berbadan sehat; (6) memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas; (7) guru adalah manusia berjiwa Pancasila; (8) guru adalah seorang warga negara yang baik.

G. HIPOTESIS

Hipotesis mempunyai fungsi memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau *research question*. Walaupun hal ini tidak mutlak, hipotesis pada umumnya sama banyaknya dengan jumlah rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam rencana penelitian. Yang terpenting adalah bahwa dengan dirumuskannya hipotesis, rumusan masalah yang direncanakan dapat dicakup dalam penelitian yang hendak dilakukan.¹¹

Akan tetapi pada umumnya hipotesis digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel yaitu independent variabel (X) adalah pengaruh kesejahteraan dan independent variabel (Y) adalah kinerja guru.

Tujuan peneliti mengajukan hipotesis adalah agar dalam kegiatan penelitian ini, perhatian peneliti akan terfokus hanya pada informasi atau data yang diperlukan bagi penugjian hipotesis.

¹¹ Hamid Darmadi, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet. II (Bandung: Alfabeta, 2011), 76

Dalam hal penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis Alternatif (H_a)

Hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain.¹² Oleh sebab itu hipotesis alternatif pada penelitian ini adalah “*Ada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru*”, guru yang telah bersertifikasi maka kinerja guru tersebut semakin tinggi atau bagus.

b. Hipotesis Nihil (H_0)

Hipotesis nihil (H_0) tidak lain adalah hipotesis yang menyatakan tidak ada perbedaan atau tidak ada hubungan antara variabel yang ada dalam penelitian.¹³

Oleh sebab itu, rumusan hipotesis nihil pada penelitian ini adalah: “*Tidak ada pengaruh kesejahteraan dengan kinerja guru*” artinya melaksanakan atau tidak melaksanakan sertifikasi sama sekali tidak ada pengaruhnya dengan kinerja guru.

H. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk mengetahui gambaran keseluruhan pada sistematika ini, maka sistematika pembahasan dalam skripsi ini dibagi menjadi lima bab yaitu :

Bab satu: Pendahuluan, dalam bab ini meliputi: Latar belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Penelitian Terdahulu, Definisi Operasional Variabel, Hipotesis dan Sistematika Pembahasan.

¹² Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori – Aplikasi* (Malang: Bumi Aksara, 2005), 163.

¹³ Hamid D, *Metode Penelitian P*, 78.

Bab dua: Kajian Pustaka, dalam bab ini meliputi: Kesejahteraan Guru (Pengertian Kesejahteraan Guru, Macam-Macam Kesejahteraan, Cara-Cara Memperoleh Kesejahteraan Guru). Kinerja Guru (Pengetian Kinerja Guru, Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, Penilaian Kinerja Guru, dan Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar.

Bab tiga: Metodologi Penelitian, dalam bab ini meliputi: (Jenis Penelitian, Variabel Penelitian, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data).

Bab empat: Hasil Penelitian, dalam bab ini meliputi: (Gambaran Umum Lokasi Penelitian, Penyajian Data, Analisis Data).

Bab lima: Penutup, dalam bab ini meliputi: (Kesimpulan dan Saran).