

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam pembangunan. Setiap negara baik negara maju maupun negara berkembang berupaya meningkatkan mutu pendidikan secara serius dikarenakan pendidikan bersentuhan langsung dengan manusia dan fokus pada pengembangan sumber daya manusia. Bahkan pendidikan menjadi tolak ukur kemajuan sebuah negara. Negara Indonesia pun gencar melakukan pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan. Hal tersebut dapat dilihat dari perubahan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan zaman, pembaharuan sistem pendidikan dan peningkatan sumber daya guru melalui studi banding, pertukaran guru, pelatihan dan *workshop*.

Proses pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia belum membuahkan hasil yang maksimal. Tim Kemendikbudristek (2020) mengakui bahwa mutu pendidikan belum sepenuhnya merata di Indonesia. Salah satu kendala besar yang dihadapi oleh pemerintah Indonesia adalah kinerja guru. Guru memainkan peran yang vital dalam proses pembelajaran baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Peran penting guru ditegaskan Cahyono (2020) bahwa selain penerapan kurikulum, yaitu sumber daya manusia atau guru sebagai salah satu faktor dominan dalam peningkatan kualitas pendidikan (lulusan). Dengan demikian kinerja guru sangat menentukan kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan di lembaga pendidikan.

Kebijakan pemerintah Indonesia (Mulyasa, 2007: 227) untuk mendorong terwujudnya kinerja guru yang berkualitas dan profesional tereksplisit dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Dalam Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa “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”. Kebijakan ini mencerminkan kemuliaan profesi guru, di mana seorang guru tidak hanya melakukan pengajaran atau *transfer of knowledge* tetapi juga membimbing dan mengarahkan serta membentuk karakter generasi penerus bangsa (Sardiman, 2005: 125).

Di tengah tuntutan terhadap kinerja guru terdapat sejumlah persoalan yang dihadapi oleh guru dalam mengembankan tugas mulia tersebut, di antaranya; pembuatan RPP belum optimal bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu, kurangnya kreativitas guru dalam pembelajaran, seperti penggunaan alat peraga, lambannya proses adaptasi terhadap perkembangan IPTEK, kurikulum pendidikan, masih ada guru yang terlambat mengumpulkan administrasi guru, kurangnya sarana dan prasarana yang belum mendukung. Kondisi ini dapat menghambat kemajuan pendidikan dan kualitas sumber daya manusia.

Rendahnya kinerja guru sebagaimana digambarkan di atas dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah motivasi kerja. Motivasi yang dimaksud adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar yang menggerakkan individu untuk bertindak mencapai tujuan. Motivasi sangat

penting untuk diperhatikan karena menjadi pendorong semangat individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Individu yang tidak termotivasi hanya akan memberikan upaya minimum dalam pekerjaannya (Winardi (2011:1). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan komponen penting dalam kinerja kerja individu. Motivasi sangat penting untuk diperhatikan karena menjadi pendorong semangat individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian Reny Diana , Syarwani Ahmad , Achmad Wahidy dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Prabumulih” (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu dorongan yang dapat menyebabkan guru tersebut berbuat yang terbaik atau maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Dalam hal ini terserapnya materi dengan baik oleh peserta didik. Motivasi yang tepat pada orang yang tepat oleh seorang kepala sekolah atau seorang pemimpin akan meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya mampu mendorong tercapainya visi dan misi sekolah secara bertahap dan berkelanjutan dalam meningkatkan prestasi atau mutu sekolah. Namun, Fenomena yang terjadi saat ini, meskipun peran guru sangat besar dalam dunia pendidikan, nyatanya kinerja dan kreativitas guru terbatas. Otonomi mereka terbatas oleh kebijakan sekolah. Matinya kreativitas guru menjadi penyebab turunnya semangat dan motivasi guru untuk mengajar dengan metode yang menurut mereka positif sehingga proses belajar mengajar menjadi monoton, kaku dan membosankan.

Tidak mengherankan bahwa pekerjaan guru merupakan pekerjaan yang tidak menarik bagi individu-individu yang berbakat dan memiliki otak cemerlang.

Selain itu, faktor- faktor motivasi baik faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang belum diperhatikan dengan baik. Diantaranya seperti penilaian prestasi kerja yang belum optimal, kurangnya pengakuan atas pencapaian kerja seseorang, minimnya tanggung jawab atas tugas yang diemban, kebijakan administrasi yang kurang jelas, hubungan dengan teman kerja yang kurang baik, gaji yang kecil, serta kondisi kerja yang kurang memberikan rasa nyaman saat bekerja . Kondisi-kondisi inilah yang masih menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal..

Problematika tentang kinerja guru juga dialami di SDK Tualeu. Berdasarkan survei awal, ditemukan bahwa kinerja guru dikeluhkan oleh pimpinan sekolah, sebagian besar juga melakukan profesi guru sebagai aktivitas rutin yang monoton dan membosankan. Kondisi ini bertalian dengan kurangnya sarana-prasarana pendukung pembelajaran seperti minimnya barang elektronik seperti laptop dan komputer, kurang kreativitas dalam menggunakan alat peraga pembelajaran, serta kurangnya kemampuan dalam mengoperasikan barang elektronik. Kondisi-kondisi ini dapat dilihat pada sarana dan prasarana (tabel 1.1) dan keadaan guru di SDK Tualeu (tabel 1.2)berikut.

Tabel 1.1
Keadaan Sarana Prasarana SDK Tualeu Tahun 2023

No	Jenis Sarana Prasarana	Jumlah	Keterangan
1	Ruang kantor	1	Baik
2	Ruang guru	1	Baik
3	Ruang kelas	10	Semua ruangan keadaan baik. Namun, hanya menggunakan 6 ruang kelas sesuai rombongan belajar siswa
4	Perpustakaan	1	Baik dan tersedia buku-buku pembelajaran
5	UKS	1	Baik
6	Toilet	3	Baik. 2 toilet siswa dan 1 toilet guru
7	Mes guru	1	Tidak digunakan dan bangunannya perlu direhab
8	Lapangan bola kaki	1	Baik
9	Tiang bendera	1	Baik
10	Lonceng	1	Baik
11	Meja	138	Baik
12	Kursi	135	Baik
13	Papan tulis	10	Baik
14	Labtop	1	Baik
15	Printer	1	Baik

Sumber: SDK Tualeu 2023

Tabel 1.2
Keadaan Guru Berdasarkan Status Kepegawaian, Pendidikan, Jenis Kelamin SDK Tualeu Tahun 2023

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Pendidikan		Jenis Kelamin	
			S1	9	Laki-laki	2
1	PNS	3	SMA	1	Perempuan	8
2	Kontrak	4				
3	Komite	3				
Jumlah		10		10		10

Sumber: SDK Tualeu 2023

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa keadaan guru dilihat berdasarkan status kepegawaia, jumlah guru PTT dan Komite yang tinggi (dapat dilihat pada tabel 1.2) yang memiliki konsekuensi lebih lanjut terhadap gaji atau upah kerja. Gaji dapat menjadi pendorong bagi setiap guru dalam menjalankan tugasnya. Bagi guru Komite gaji yang diperoleh jumlahnya lebih sedikit. Keadaan ini akan

mengakibatkan semangat guru Komite dalam melaksanakan tugas mengajar menurun yang akan berdampak pada kinerja. Hal ini senada dengan penelitian Aliyudin, M., Junaedi D. & Prasetyo A. (2021). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan honor guru memberikan kontribusi yang signifikan dan berpengaruh sangat tinggi dan hubungannya positif terhadap kinerja guru. Bertolak dari uraian masalah di atas, penulis akan melakukan kajian penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SDK Tualeu Kecamatan Insana Tengah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SDK Tualeu Kecamatan Insana Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SDK Tualeu Kecamatan Insana Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1.4.1 Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan administrasi Negara khususnya pada peningkatan kinerja melalui motivasi kerja

1.4.2 Manfaat Praktik

1. Peneliti

Menambah wawasan serta pengetahuan tentang kinerja dan dapat turut serta mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

2. SDK Tualeu

Sebagai masukan kepada pihak SDK Tualeu Kecamatan Insana Tengah untuk mengambil suatu kebijakan dalam peningkatan kinerja melalui motivasi kerja.