

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan/instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan/pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan/instansi. Hal ini perlu, mengingat sumber daya manusia merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Pegawai merupakan suatu aset instansi pemerintah yang utama. Bagaimanapun sempurnanya perencanaan, kebijakan, maupun peralatan dan teknologi mutakhir yang dimiliki suatu perusahaan tidak ada artinya bila tidak ada faktor yang menggerakannya. Apabila sumber daya diperhatikan secara tepat dan menggunakannya dengan tepat, sudah tentu organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang pesat, sehingga pencapaian tujuan instansi pemerintah yang berupa pelayanan kepada masyarakat dapat cepat tercapai.

Akhir-akhir ini beredar berita yang menyoroti pegawai negeri sipil tentang kinerja dan kedisiplinannya. Pada Stasiun Televisi Nasional pernah dimunculkannya berita mengenai pegawai yang menggunakan jam kerja bukan untuk kepentingan kerja melainkan untuk kepentingan individu. seperti halnya yang pernah kita amati dalam beberapa kasus, ada beberapa pegawai tertangkap saat berada di pusat perbelanjaan, pasar dan rumah makan yang pada waktu tersebut adalah merupakan jam kerja pegawai

Pemerintah yang bersih dan berwibawa bukan hanya slogan akan tetapi mampu diciptakan dan dibudayakan bagi seluruh aparatur pemerintah baik di daerah maupun tingkat nasional. Sebab dalam kehidupan berorganisasi, pegawai negeri dituntut untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajibannya dan melaksanakan dengan sepenuh hati, jujur, efisien, dan bersemangat untuk bekerja. Peranan pegawai negeri sangatlah penting dan merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya pembangunan dinegara ini.

Seperti yang tertuang dalam UU No.22/99 bab VII pasal 7 tentang kepegawaian daerah : "Daerah mempunyai kewenangan untuk melakukan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, dan kesejahteraan pegawai, serta pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah yang ditetapkan dengan peraturan daerah, berdasarkan peraturan perundang-undangan".¹

Adanya kenaikan semua harga barang dewasa ini menyebabkan masyarakat kesulitan memenuhi kebutuhannya, apalagi di tambah dengan upah minimum yang sangat rendah membuat masyarakat semakin dalam keadaan keterpurukan ekonomi. Hal ini merupakan momentum penting bagi bangsa Indonesia, dimana pemberdayaan masyarakat dalam kehidupan sosial dan ekonomi serta hak masyarakat untuk berpartisipasi dalam pemerintahan dan kenegaraan dengan menitikberatkan pada demokrasi, keadilan dan pemerataan menjadi prioritas utama guna menuju masyarakat yang otonom

Keadaan ini tidak hanya di rasakan oleh masyarakat kecil saja yang berprofesi sebagai buruh tetapi juga golongan lain seperti guru baik yang sudah berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS) atau pun yang masih honorer. Guru adalah orang yang memberikan pengajaran untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh masyarakat baik ilmu baca tulis, berhitung dan lain-lain. Mengingat betapa mulianya profesi sebagai guru ini alangkah menyedihkannya apabila pengorbanan yang sangat besar mereka berikan ini hanya diganti dengan sedikit uang yang belum tentu dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Bila kita melihat lebih jauh maka tidak akan ada orang pintar di negara Indonesia ini tanpa adanya guru dan Indonesia akan terus berada dalam kebodohan dan penjajahan. Guru mengajarkan cara membaca sehingga masyarakat tidak ketinggalan berita dan informasi, guru juga mengajarkan berhitung agar masyarakat mengetahui segala hal yang berkaitan dengan hitungan. Mulai dari taraf sekolah dasar sampai sekolah menengah atas peran guru amatlah penting, karena tanpa adanya guru maka tidak akan ada presiden, menteri, politikus, ilmuan dan lain-lain.

Rendahnya upah minimum atau gaji guru ini menyebabkan banyak guru yang tidak lagi fokus dalam pekerjaannya sebagai tenaga pengajar karena mereka membutuhkan uang tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, ada sebagian guru yang datang kesekolah tempat mereka mengajar dengan membawa barang dagangan baik berupa pakaian, kosmetik danlainnya untuk dijual sebagai sambilan mereka. Jadi mereka tak lagi terfokus sebagai

menyebabkan terpecahnya konsentrasi mereka dalam mengajar dan mengakibatkan turunnya kualitas pendidikan murid-murid mereka². Untuk menjawab hal ini pemerintah membuat satu rancangan kebijakan agar kesejahteraan dari tenaga pengajar atau guru ini dapat di tingkatkan yaitu dengan kebijakan menaikkan gaji guru yang di implementasikan dalam Peraturan Pemerintah No 66 Tahun 2005 tentang perubahan ke tujuh atas peraturan pemerintah No 7 tahun 1977 dimana tunjangan untuk guru dinaikan mulai dari golongan I sampai golongan IV³. Oleh karena itu penulis mencoba menganalisis mengenai kebijakan pemerintah tersebut apakah dampak dari kebijakan pemerintah tersebut khususnya terhadap efektifitas kerja guru SMAN 1 Sewon Bantul Yogyakarta.

SMA Negeri 1 Sewon adalah SMA negeri yang berada di kecamatan Sewon Kabupaten Bantul Yogyakarta, SMA ini adalah SMA yang dikenal cukup baik dan memiliki siswa sebanyak 770 siswa dengan jumlah guru sebanyak 60 orang dan dinilai cukup memadai untuk mengajar siswa yang jumlahnya cukup banyak itu selain itu SMA Negeri 1 Sewon juga memiliki tata usaha sebanyak 20 orang. Guru yang mengajar di SMAN 1 ini juga terdiri dari berbagai tingkatan golongan sesuai dengan pendidikan terakhir mereka sebelum menjadi guru. Tingkatan golongan ini menentukan jumlah gaji yang akan mereka terima sebagai balasan jasa mereka dalam mengajar siswanya, mereka juga terdiri dari berbagai golongan masyarakat yang tidak semua kebutuhannya dapat di penuhi dengan menggunakan gaji yang mereka terima

² Kompas terbitan 6 Januari 2006

³ Surat Edaran Departemen Keuangan Republik Indonesia, Direktorat Jendral

tiap bulan ada juga sebagian dari mereka yang melakukan pekerjaan sambilan dan tidak fokus dalam mengajar siswanya, karena alasan memenuhi kebutuhan itu konsentrasi mereka terpecah dalam mengajar dan menjadikan kinerja mereka menurun dan berpengaruh kurang baik bagi siswa yang mereka didik.

Dalam hal ini penulis hanya mencoba menganalisa apakah efektif kebijakan pemerintah untuk menaikkan gaji guru, dan apakah kebijakan tersebut dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh guru atau meminimalis kejadian-kejadian yang telah diungkap diatas, dan apakah kebijakan pemerintah ini dapat meningkatkan kinerja dari tenaga pengajar atau guru ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat ditarik satu pertanyaan utama: Bagaimana kinerja Guru SMAN 1 Sewon Bantul Yogyakarta pada tahun 2006/2007 setelah dikeluarkannya PP No 66 tahun 2005.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis hanya membatasi sebatas meningkat atau menurunnya kinerja dari guru SMU Negeri Yogyakarta setelah dikeluarkannya PP No. 66 tahun 2005..



D. Kerangka Dasar Teori

Kerangka dasar teori dimaksudkan adalah teori-teori yang digunakan didalam penelitian sehingga kegiatan ini menjadi jelas, sistematis dan ilmiah.

1. Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan dari hasil kerja seseorang yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan keberhasilan dari faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang bekerja lebih baik. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.⁴ Pelayanan yang diberikan akan berbeda antara pegawai yang berkinerja tinggi dengan pegawai yang berkinerja rendah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang pertama adalah kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat dilihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga ketrampilan dalam mengerjakan tugas. Yang kedua yaitu kualitas kerja adalah pencapaian tenaga kerja pegawai yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam bekerja, kualitas kerja dapat pula diukur melalui output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan Instansi Pemerintah, yang ketiga yaitu hubungan kerja karena hubungan kerja diperlukan oleh pegawai dimana setiap pegawai sangat membutuhkan

⁴ Rivai dan Basri, 2005, *"PERFORMANCE APPRISIAL Sistem yang Tepat untuk Menilai*

rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, perlu tercipta hubungan kerja antar atasan dengan bawahan dan sebaliknya antar bawahan dengan atasan, keempat tingkat kehadiran ataupun presensi dari pegawai dalam bekerja, dan yang kelima adalah pengetahuan kerja, kemampuan seorang pegawai dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya⁵.

Seorang pegawai tidak akan mampu bekerja dengan baik jika tidak mempunyai kemampuan untuk memenuhi kriteria yang ada diatas. Karena itu karier masing-masing pegawai harus menjadi perhatian organisasi dan para manajer agar sumber daya itu bisa dikembangkan untuk memenuhi kondisi lingkungan yang tetap berubah. Suatu program pengembangan karier yang efektif memberikan sumbangan yang besar bagi pegawai dalam mendiagnosis diri sendiri tentang minat, bakat, dan kemampuan.

Oleh karena itu, maka tenaga kerja yang dimiliki perusahaan harus diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya supaya pegawai mendapatkan kemajuan, karena hal tersebut dapat menjadi pendorong yang kuat untuk meningkatkan kinerja kpegawai guna meraih keberhasilan di masa mendatang, tidak hanya mampu mempertahankan eksistensinya tetapi juga mampu mengembangkan dan memajukan perusahaan atau organisasi.

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang di tunjukan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu dalam satu instansi. Kinerja Guru adalah Kualitas dan kuantitas seorang guru dalam melakukan pekerjaannya. Kriteria guru yang berkinerja baik :

- a. Datang dan pulang sesuai jam kerja yang dimilikinya.
- b. Tepat waktu dalam mengajar.
- c. Tidak pernah berada diluar sekolah selama jam kerja tanpa keterangan.
- d. Serius dan penuh kosentrasi dalam mengajar.
- e. Bertanggung jawab penuh dalam kemajuan pendidikan siwanya.

Berdasarkan keputusan DEPDIKNAS yang memberi kuasa kepada kepala sekolah apabila ada guru yang selama :⁶

- a. 3 hari berturut-turut tidak datang kesekolah tanpa keterangan mendapatkan teguran secara lisan dari kepala sekolah yang bersangkutan.
- b. 1 bulan berturut-turut tidak datang kesekolah tanpa keterangan mendapatkan teguran tertulis dari kepala sekolah dan tembusan dikirimkan ke dinas pendidikan kota.
- c. 3 bulan berturut-turut tidak datang kesekolah tanpa keterangan mendapatkan hukuman berupa penyetopan gaji.
- d. 6 bulan berturut-turut tidak datang kesekolah tanpa keterangan mendapatkan hukuman berupa surat usulan untuk pencabutan SK (surat kerja) atau dengan kata lain surat pemecatan.

⁶ Surat Edaran Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, Direktorat Jendral

2. Guru

Guru adalah tenaga pendidik yang memberikan pengajaran kepada siswa baik di tingkat dasar, menengah ataupun atas dan dinaungi dibawah satu badan yaitu badan pendidikan dan kebudayaan. Syarat-syarat untuk menjadi seorang guru antara lain :

a. Syarat umum:

- 1) Lulus ujian tes menjadi guru.
- 2) Sehat jasmani dan rohani.
- 3) Tidak cacat fisik maupun mental.
- 4) Berpenampilan sopan dan dapat menjadi contoh bagi murid-murid.

b. Syarat khusus:

- 1) Untuk guru SD dan SMP harus minimal berijazah D2.
- 2) Untuk guru SMU / SMA harus minimal berijazah S1

Tetapi berdasarkan surat edaran DEPDIKNAS mulai tahun 2008 semua guru mulai guru SD sampai SMA atau SMK harus minimal berijazah S1.

3. PP No. 66 Tahun 2005

Pembenahan terhadap administrasi pengelolaan gaji pegawai daerah telah dilaksanakan oleh pemerintah pusat sejak tahun 1995, antara lain dengan melaksanakan penilaian dan penetapan daerah uji coba bagi daerah yang dianggap layak dan tertib dalam mengelola gaji pegawai daerah. Penetapan daerah yang telah dianggap siap untuk melakukan uji coba pengelolaan gaji pegawai daerah secara penuh sampai dengan akhir

tahun 1998 telah mencapai 90%. Dalam rangka mewujudkan pelaksanaan otonomi daerah yang nyata dan bertanggung jawab dengan titik berat pada daerah tingkat II dan sejalan dengan era reformasi . maka pemerintah pusat terhiung mulai tanggal 1 April 1999 mengembalikan tanggung jawab pengelolaan gaji daerah pada pemerintah daerah.

a. Tujuan.

Pemerintah mengeluarkan PP no 66 tahun 2005 dengan tujuan untuk membantu para Guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil atau PNS pada umumnya untuk meningkatkan taraf hidup mereka ketinggian yang dinilai lebih layak, selain itu diterbitkannya PP no 66 tahun 2005 ini atas pertimbangan pemerintah pusat untuk lebih mendukung terwujudnya otonomi di bidang pengelolaan dana gaji pegawai daerah oleh karena itu dipandang perlu menyempurnakan tata cara penyediaan dan penyaluran dana gaji pegawai daerah sesuai dengan KEPRES No 26 Tahun 1999 serta besarnya pembayaran gaji disesuaikan dengan PP No 66 Tahun 2005 sebagai perubahan ketujuh atas peraturan pemerintah No 7 tahun 1977.

b. Sasaran PP No 66 tahun 2005

PP No 66 Tahun 2005 pada umumnya ditujukan kepada seluruh pegawai negeri sipil diselurun Indonesia sesuai dengan pangkat atau golongan mereka masing masing.

c. Ketentuan pelaksanaan PP No 66 Tahun 2005 berdasarkan surat edaran

Departemen Keuangan Republik Indonesia, No. 07/CP/04/PP/2005

Pembayaran gaji pokok Pegawai Negeri Sipil, terhitung mulai 1 Januari 2006

E. Definisi Konseptual

Perumusan secara konseptual dari permasalahan yang akan diteliti :

1. Kinerja.

Kinerja adalah Kualitas dan Kuantitas yang di tunjukan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu dalam satu instansi.

Kinerja guru adalah kualitas dan kuantitas seorang guru dalam melakukan pekerjaannya

2. Guru.

Tenaga pendidik yang memberikan pengajaran kepada siswa baik di tingkat dasar, menengah ataupun atas dan dinaungi dibawah satu badan yaitu badan pendidikan dan kebudayaan.

3. PP No.66 Tahun 2005

Pemerintah mengeluarkan PP No. 66 tahun 2005 dengan tujuan untuk membantu para Guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil atau PNS pada umumnya untuk meningkatkan taraf hidup mereka ketinggian yang dinilai lebih layak

F. Definisi Operasional

1. Kinerja guru dapat diukur dengan
 - a. Merumuskan tujuan pembelajaran
 - 1) Guru wajib merumuskan kompetensi dasar/ indikator hasil belajar
 - 2) Guru wajib merancang dampak pengiring berbentuk kecakapan hidup (*life skill*)
 - 3) Guru wajib memberi penajagan kemampuan siswa dalam penyerapan materi pembelajaran
 - b. Mengembangkan dan mengorganisasikan materi, media pembelajaran, dan sumber belajar
 - 1) Guru harus mampu mengembangkan dan mengorganisasikan materi pembelajaran
 - 2) Guru harus mampu menentukan dan mengembangkan media pembelajaran Memilih sumber belajar
 - 3) Guru harus menguasai menyampaikan dan melakukan follow up materi pembelajaran
 - c. Merencanakan skenario kegiatan pembelajaran
 - 1) Guru harus mampu menentukan jenis kegiatan pembelajaran
 - 2) Guru harus menyusun langkah-langkah pembelajaran
 - 3) Guru harus pandai menentukan alokasi waktu pembelajaran
 - 4) Guru harus menguasai tata cara memotivasi siswa
 - d. Merancang pengelolaan kelas
 - 1) Guru bisa menguasai dan menentukan penataan latar pembelajaran

- 2) Guru menguasai cara-cara pengorganisasian siswa agar dapat berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran
 - 3) Bila kemampuan siswa kurang guru dapat mengadakan materi tambahan diluar jam sekolah
- e. Merencanakan prosedur, jenis, dan menyiapkan alat penilaian
- 1) Guru harus dapat menentukan prosedur dan jenis penilaian
 - 2) Guru dapat membuat alat penilaian dan kunci jawaban
- f. Tampilan dokumen rencana pembelajaran
- 1) Guru tetap menjaga kebersihan dan kerapian dokumen rencana pembelajaran
 - 2) Guru harus dapat melakukan pengarsipan dokumen pembelajaran, dan penggunaan bahasa tulis
2. Wujud atau bentuk partisipasi dalam penerapan PP No 66 tahun 2005 diukur dengan :
- a. Insentif Finansial
- 1) Adanya bonus bila beban pekerjaan melebihi jam mengajar
 - 2) Adanya komisi dari pihak sekolah yang diberikan kepada guru atas prestasi yang telah dicapainya.
- b. Insentif non finansial
- 1) Pemberian pujian secara lisan maupun penghargaan secara tertulis terhadap prestasi guru
 - 2) Adanya pemberian promosi jabatan terhadap kemampuan dan

- 3) Ucapan terima kasih secara formal maupun tidak formal terhadap pekerjaan / tugas yang sudah dilakukan oleh guru
- 4) Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja demi kelancaran proses belajar mengajar
- 5) Pemberian penghargaan terhadap prestasi guru yang bertugas melebihi tugas pokoknya

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang di gunakan adalah deskriptif eksploratif. Yang di maksud dengan penelitian deskriptif adalah di selidiki dengan menggambarkan / melukiskan keadaan objek / subyek penelitian (seseorang, lembaga masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Sedangkan yang di maksud eksploratif di sini adalah penelitian yang berusaha mencari atau mengungkapkan hal-hal baru yang belum pernah di ungkapkan sebelumnya

2. Data dan Sumber Data.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang baru di peroleh melalui penyebaran kuisisioner dari para responden yang merupakan sumber aslinya. Dalam penelitian ini responden terdiri dari Guru dan siswa

b. Data sekunder.

Data sekunder adalah data yang di peroleh dari dokumentasi yang berupa buku-buku, jurnal, koran, majalah, dokulen-dokumen yang di perlukan, dan lain-lain

3. Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data tehnik yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara.

Wawancara adalah suatu tehnik dalam mengumpulkan data, dimana penelitian mendapatkan keterangan secara lisan dan langsung dari responden.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dan mempelajari buku-buku, dokumen, peraturan perundang-undangan, koran, majalah dan lain-lain. Mengenai tehnik dokumentasi Prof. Dr. Hadari Nawawi menjelaskan bahwa.tehnik ini adalah cara mengungkapkan data melalui peninggalan tetulis, terutama berupa arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, dalil / hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penyelidikan.

c. Kuesioner

Tehnik merupakan suatu daftar yang berisikan tentang suatu rangkaian

1.8.

demikian kuesioner yang dimaksud sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban dari para responden.

4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling atau sering di sebut Unit Analisis artinya bahwa setiap individu atau unit yang ada didalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Atau dengan kata lain keseluruhan populasi adalah sampel. Populasi yang diteliti adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Sewon.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode yang di gunakan untuk membahas dan menganalisa data yang terkumpul untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang sedang di hadapi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kuantitatif dimana penulis berusaha mencari data yang akurat sehingga dari data tersebut bisa memberikan suatu deskripsi secara holistik mengenai masalah yang diteliti sehingga penulis menggunakan teknik perhitungan interval dan indeks.

1. Interval.

Dalam menganalisis data yang diperoleh untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan maka di gunakan analisis secara kuantitatif, untuk mengetahui banyaknya skor yang diperoleh dari masing-masing responden, apakah termasuk dalam kategori sangat tinggi, tinggi

sedang, rendah, dan sangat rendah maka ditentukan dulu intervalnya, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$I = \frac{\text{Total skor Tertinggi} - \text{Total skor Terendah}}{\text{Banyaknya alternatif jawaban}}$$

2. Indeks

Untuk memperoleh setiap indeks penulis mempergunakan skala indeks dimana dalam skala tersebut telah dikategorikan masing-masing dari pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan oleh responden penelitian. Indeks terhadap jawaban-jawaban yang telah diselesaikan diberikan skala nilai harga, indeks berkisar antara 1 sampai 5 semakin besar indeks semakin baik penampilan.

Keterangan:

1,0 – 1,80	Sangat Buruk
1,81 – 2,60	Buruk
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Baik
4,20 – 5	Sangat Baik

Untuk mencari harga indeks, masing- masing dari pertanyaan diberi skor sesuai dengan bobot dan kualitasnya. Misalnya jawaban (a) mendapat skor 5 ; (b) mendapat skor 4 ; (c) mendapat skor 3 ; (d) mendapat skor 2 ; (e) mendapat skor 1 ; dan yang tidak memberi frekuensi jawaban

Selanjutnya, skor frekuensi jawaban responden dihitung dengan rumus berikut ini :

$$I = \frac{F1 + F2 + F3 + F4 + F5}{N}$$

Keterangan :

- I = harga indeks
- F = nilai sampel
- N = jumlah sampel