

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sejak era reformasi bergulir di Indonesia pada tahun 1998 lalu, bidang pendidikan merupakan salah satu hal yang mendapat perhatian penting dari pemerintah. Bahkan sebesar 30% dari APBN dianggarkan untuk biaya pendidikan yang mencakup: gaji guru, pembangunan sarana dan prasarana pendidikan, dan biaya operasional pendidikan. Perhatian terhadap nasib guru di Indonesia pun mendapat perhatian penting, misalnya dengan menaikkan gaji guru, memberikan tunjangan bagi guru yang telah tersertifikasi dalam mengajar. Intinya, nasib guru terutama beberapa tahun terakhir benar-benar telah mendapat perhatian penting dari pemerintah baik oleh pemerintah pusat maupun daerah.

Meskipun perhatian pemerintah terhadap bidang pendidikan dan nasib para guru demikian besar, namun pada kenyataan belum semua guru menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan profesinya. Kinerja guru dalam hal ini mengacu pada Penilaian Kinerja Guru mengacu pada Kemendiknas tahun 2010 yang mencakup: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional. Guru yang telah mendapat perhatian besar dari pemerintah belum didukung dengan kinerja guru sebagaimana yang diharapkan pemerintah. Hal ini dapat dicontohkan, misalnya masih rendahnya kompetensi professional guru di antaranya penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian dari guru yang ada saat ini dapat dikategorikan sebagai guru yang tidak

layak mengajar. Berdasarkan data Balitbang Departemen Pendidikan Nasional tahun 2011 dilaporkan bahwa guru untuk tingkat SMA yang layak mengajar adalah seperti pada Tabel 1.1.

**Tabel 1.1. Guru Yang Layak Mengajar Berdasarkan Data Balitbang Departemen Pendidikan Nasional tahun 2011**

No	Nama Sekolah	Jumlah Total Guru SMA	Layak Mengajar	
			Jumlah	Persentase (%)
1	SMA Negeri	230.114	34.424	32.8
	SMA Swasta		40.260	
2	SMK Negeri	147.559	20.678	43.3
	SMK Swasta		43..283	

Sumber: Balitbang Departemen Pendidikan Nasional tahun 2011

Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah guru yang tidak layak mengajar baik SMA Negeri maupun swasta masih cukup besar. Data ini mengindikasikan bahwa kinerja sebagian besar guru SMA selama ini belum sesuai dengan yang diharapkan pemerintah. Kinerja guru yang rendah ini secara langsung akan berpengaruh pada kualitas pendidikan di Indonesia khususnya di tingkat SMA.

Kinerja guru yang masih rendah ini juga dilaporkan oleh *United Nation Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO)*-Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa yang mengurus bidang pendidikan. Menurut Badan PBB itu, peringkat Indonesia dalam bidang pendidikan pada tahun 2012 adalah 62 di antara 130 negara di dunia. *Education development index (EDI)* Indonesia adalah 0.935, di bawah Malaysia (0.945) dan Brunei Darussalam (0.965). Hal ini juga berdampak pada kemampuan daya saing Indonesia di tingkat internasional. Menurut *World Economic Forum*, 2010-2012, daya saing Indonesia berada di level 54 dari 131 negara. Jauh di bawah peringkat daya saing sesama negara

ASEAN seperti Malaysia yang berada di urutan ke-21 dan Singapura pada urutan ke-7 (Djoko Murjanto, 2010).

Mutu pendidikan yang rendah tersebut, salah satunya sangat terkait dengan kinerja guru. Guru merupakan salah satu pihak yang sangat menentukan arah perbaikan mutu pendidikan tersebut. Hal itu seperti dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menunjukkan peranannya seperti berikut:

Untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi, serta tata pemerintahan yang baik dan akuntabilitas pendidikan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan mutu guru dan dosen secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Guru dan dosen mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional dalam bidang pendidikan sehingga dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat.

Peranan guru yang sangat penting dalam pembangunan nasional khususnya di bidang pendidikan juga terkait dengan fungsi dan peran guru seperti yang dirumuskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen sebagai berikut:

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.

Pentingnya peran guru dalam meningkatkan pendidikan memperlihatkan bahwa seorang guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila guru memiliki kinerja yang buruk, maka secara langsung

akan berdampak pada mutu pendidikan tersebut. Sebaliknya, bila guru memiliki kinerja yang baik, maka mutu pendidikan akan meningkat atau lebih baik.

Pada kenyataan tidak bisa dipungkiri bahwa kinerja sebagian guru masih rendah. Hasil prasurvei yang dilakukan di SMA-SMA Negeri yang ada di Kabupaten Sleman memperlihatkan bahwa sebagian guru memiliki kinerja yang rendah misalnya dalam kompetensi profesional seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2. Hasil Prasurvei yang Dilakukan di SMA-SMA Negeri di Kabupaten Sleman**

No	Nama Sekolah	Keterangan: Keterbatasan guru terkait dengan kompetensi profesional
1	SMA Negeri 1 Gamping	- Ada guru yang belum lancar menyusun RPP
2	SMA Negeri 1 Godean	- Ada guru yang kurang mampu menyelesaikan program yang disusun secara tepat waktu
3	SMA Negeri 1 Minggir	- Guru kurang mampu membuat program pembelajaran yang menarik
4	SMA Negeri 1 Seyegan	- Keterbatasan mengoperasikan media dan sarana pembelajaran, misalnya OHP, proyektor - Nilai yang diperoleh sebagian siswa belum mencapai angka ketuntasan yang telah ditetapkan pemerintah - guru tidak mampu menyelesaikan program yang disusun dengan jangka waktu yang telah ditetapkan

Sumber: Hasil Prasurvei, 12 Desember 2013

Data tersebut memperlihatkan bahwa kinerja sebagian guru di SMA-SMA Negeri di Kabupaten Sleman masih rendah yang ditunjukkan dari beberapa hal, seperti: keterbatasan dalam melaksanakan tugas, guru yang melaksanakan pembelajaran tanpa persiapan, kehadiran guru dalam melaksanakan tugas yang tidak tepat waktu, keterbatasan pembuatan program kegiatan dan dalam melaksanakan tugas, masih banyak guru yang kurang paham dalam membuat

program kegiatan yang akan dilaksanakan, sehingga banyak kegiatan yang tidak dilaksanakan dalam kurun waktu yang telah ditentukan (Hasil prasurvei, 12 Desember 2013).

Baik buruknya kinerja guru tersebut dipengaruhi beberapa faktor di antaranya: faktor motivasi kerja. Motivasi kerja dalam hal ini secara khusus dibatasi pada motivasi internal yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri. Motivasi internal ini mengacu pada motivasi yang dikemukakan McClelland bahwa seseorang dapat meningkatkan kinerjanya dengan adanya dukungan dari motivasi kerja yang mencakup: kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Motivasi internal merupakan hal yang mendasar karena berasal dari dalam diri guru itu sendiri dan juga atas kesadarannya untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Membangun motivasi internal jauh lebih sulit dibandingkan dengan motivasi eksternal karena secara langsung guru akan mendapat imbalan atau penghargaan, misalnya dengan sertifikasi guru, guru akan mendapat kenaikan gaji atau tunjangan.

Motivasi kerja internal ini salah satunya motivasi berprestasi (*need for achievement*) berkaitan dengan kinerja pegawai. motivasi berprestasi ini dibangun berdasarkan tingkat kebutuhan. McClelland (Lussier, 2008: 329) sebagai ahli yang pertama mempopulerkan motivasi berprestasi, mengemukakan bahwa motivasi berprestasi seseorang lahir dari adanya kebutuhan untuk berprestasi. Dari hasil risetnya yang dilakukan terhadap para pengusaha, ilmuwan dan ahli

memperlihatkan tingkat motivasi prestasi mereka di atas rata-rata. Motivasi berprestasi seorang pengusaha bukanlah hanya untuk mencari untung, akan tetapi pengusaha ingin menunjukkan suatu prestasi. Suatu keuntungan bagi seorang pengusaha hanyalah suatu ukuran yang sederhana yang telah menunjukkan pekerjaan itu telah dilakukan dengan baik.

Dalam pandangan McClelland (Lussier, 2008: 329), seseorang yang mempunyai prestasi yang tinggi, bila ia mempunyai keinginan yang lebih baik daripada orang lain dalam berbagai situasi. Jika ditarik benang merah motivasi berprestasi tersebut dengan posisi guru, dapat digambarkan bahwa guru memiliki motivasi berprestasi yang berbeda-beda. Dengan bekerja, guru dapat memenuhi kebutuhan dasarnya. Rasa aman terpenuhi bila kebutuhan dasarnya tercukupi. Statusnya sebagai guru membuatnya memiliki tempat tersendiri di tengah-tengah masyarakat. Demikian kebutuhan lainnya akan terpenuhi bila kebutuhan pada tingkat sebelumnya sudah tercapai. Sama halnya bila dikaitkan dengan teori motivasi berprestasi yang dikemukakan McClelland (Lussier, 2008: 329) bahwa seorang guru juga memiliki motivasi berprestasi. Guru yang mendapat gelar sebagai guru berprestasi menunjukkan bahwa guru juga memiliki motivasi berprestasi dalam bekerja.

Hal yang sama juga ditunjukkan dengan aspek motivasi lainnya yakni: kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Seorang guru yang memiliki motivasi afiliasi dan motivasi akan kekuasaan yang tinggi, dapat meningkatkan kinerja seorang guru. Artinya, seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, kebutuhan afiliasi,

dan kebutuhan kekuasaan yang tinggi cenderung akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah, akan menghasilkan kinerja yang rendah. Hal ini memperlihatkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan Tri Hartati Farida (2014: 1). bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah, maka kinerja pegawai menjadi rendah. Sebaliknya, bila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja pegawai akan tinggi.

Keterkaitan motivasi kerja dengan kinerja guru ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang dimiliki seorang guru dalam bekerja sungguh-sungguh dan mampu mengemban tugas pokok, dan fungsi (tupoksi) serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik, efektif dan efisien. Semakin tinggi motivasi guru dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Semakin tinggi kinerja guru, maka mutu dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada siswa akan semakin meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah faktor lingkungan baik fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pegawai bekerja, meliputi desain, tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara. Sementara lingkungan kerja nonfisik mencakup: suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan organisasi.

Keterkaitan faktor lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik dengan kinerja pegawai atau organisasi menunjukkan bahwa kinerja suatu organisasi atau pegawai ditentukan oleh suasana lingkungan kerja di dalam organisasi itu sendiri (Brookover *et al.*, 2008; Purkey dan Smith, 2005; Hughes, 2001). Demikian juga halnya, prestasi sekolah ditentukan oleh suasana atau iklim lingkungan kerja pada sekolah tersebut. Di negara-negara maju, riset tentang iklim kerja di sekolah (*school working environment* atau *school climate*) telah berkembang dengan mapan dan memberikan sumbangan yang cukup signifikan bagi pembentukan sekolah-sekolah yang efektif. Ditegaskan bahwa jika guru merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya, maka dapat diharapkan siswanya akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Brookover *et al.* (2008) menyatakan bahwa kekondusifan iklim kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas sekolah tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa. Lebih tegas lagi, Purkey dan Smith (2005) juga menyatakan bahwa prestasi akademik siswa dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim kerja sekolah. Lebih lanjut Hughes (2001) menegaskan bahwa setiap sekolah mempunyai karakter suasana kerja, yang akan mempengaruhi keberhasilan proses kegiatan pembelajaran di kelas. Dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu: fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi.

Adanya keterkaitan lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik didukung hasil penelitian yang dilakukan Leonard (2008: 1) mengenai pengaruh motivasi dan suasana lingkungan kerja terhadap kinerja guru matematika di sekolah Imanuel Pondok Melati. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi guru adalah faktor suasana lingkungan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil analisis yang memperlihatkan bahwa secara parsial, suasana lingkungan kerja memberikan kontribusi yang cukup besar untuk peningkatan prestasi dan kinerja kerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa dalam meningkatkan kinerja guru, perlu didukung motivasi kerja yang tinggi dan ditopang dengan lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang memadai. Lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik yang mendukung sangat dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan seorang guru. Lingkungan tersebut secara langsung dapat membuat para guru merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Tentu keberadaan lingkungan kerja yang mendukung ini, harus dibarengi dengan motivasi kerja guru yang tinggi. Mengacu pada hal tersebut, peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan mengambil judul “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Sleman.”

## **B. Batasan Masalah**

Untuk menghindari objek penelitian yang meluas, maka dalam penelitian ini objek yang diteliti dibatasi pada SMA Negeri Pogja 2 yang mencakup 4 SMA

Negeri yang ada di Kabupaten Sleman, yakni: SMA Negeri 1 Gamping, SMA Negeri 1 Godean, SMA Negeri 1 Minggir dan SMA Negeri Seyegan.

### **C. Perumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara simultan *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for power*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Sleman?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial:
  - a. *Need for achievement* terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Sleman?
  - b. *Need for affiliation* terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Sleman?
  - c. *Need for power* terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Sleman?
  - d. Lingkungan fisik terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Sleman?
  - e. Lingkungan nonfisik terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Sleman

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for power*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Sleman.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial:
  - a. *Need for achievement* terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Sleman.
  - b. *Need for affiliation* terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Sleman.
  - c. *Need for power* terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Sleman.
  - d. Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Sleman.
  - e. Lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Sleman.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi SMA Negeri di Kabupaten Sleman

Menjadi masukan bagi guru SMA Negeri yang ada di Kabupaten Sleman untuk meningkatkan kinerja seluruh guru tersebut sehingga pencapaian kinerja guru dapat menjadi lebih baik dan maksimal.

## 2. Bagi Ilmu Pengetahuan

- a. Penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya berkaitan pengembangan Sumber Daya Manusia dan dibatasi materi tentang motivasi guru yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Sleman.
- b. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

## 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.