

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru merupakan penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Pendidikan dinyatakan bermutu bila guru mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran dan target yang disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumberdaya yang ada dalam lembaga pendidikan. Tingginya kinerja guru dapat dibuktikan dengan kewenangan dan tanggungjawab kerja terhadap: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi program sekolah, pengelolaan kurikulum, pengelolaan peralatan sekolah, pengelolaan siswa dan hubungan antar guru¹. Seseorang pasti ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun, seringkali terjadi bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Namun cita-cita mewujudkan pendidikan bermutu tersebut tidaklah mudah, pendidikan dihadapkan pada berbagai permasalahan. Keterpurukan mutu pendidikan di Indonesia seperti laporan UNESCO dalam Education For All Global Monitoring Report (EFA-GMR), Salah satu unsur utama dalam penentuan komposit Indeks Pengembangan Manusia ialah tingkat pengetahuan bangsa atau pendidikan bangsa. Peringkat Indonesia yang rendah dalam kualitas sumber daya manusia ini adalah gambaran mutu pendidikan Indonesia yang rendah.

Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah komponen mutu guru. Mengingat bahwa salah satu aspek dari proses pendidikan adalah kegiatan pembelajaran yang tidak bisa dilepaskan dari peran dan fungsi guru, sehingga dalam upaya membelajarkan siswa guru dituntut memiliki multi peran agar mampu menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif. Rendahnya profesionalitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru dalam

¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta, : PT. Raja Grafindo Persada, 2012, Edisi ketiga cetakan ke enam), 23

mengajar. Kondisi ini membenarkan kenyataan bahwa selama ini peranan dan fungsi guru yang sangat penting tersebut belum sepenuhnya dapat dijalankan oleh para guru. Sebagian besar guru tidak menekuni profesinya secara utuh. Arti pentingnya kinerja guru sangat erat kaitannya dengan upaya peningkatan mutu pendidikan. Karenanya, upaya peningkatan kinerja guru merupakan salah satu solusi guna mengatasi permasalahan rendahnya kualitas pendidikan. “Guru yang professional merupakan salah satu jaminan terlaksananya kegiatan belajar-mengajar yang lebih efektif, dan dengan kualitas guru maka proses belajar-mengajar diharapkan akan berhasil secara optimal”. Dari pandangan tersebut, jelaslah bahwa keberadaan guru dalam proses belajar mengajar memiliki peranan penting dan dominan terutama dalam proses transformasi pengetahuan kepada siswa. Adapun unsur-unsur yang turut mempengaruhi kinerja guru antara lain: kondisi fisik sekolah, dinamika kurikulum pendidikan, ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan, imbalan atau gaji guru, tambahan penghasilan atau insentif guru, pendidikan dan pelatihan guru, kondisi sosial budaya masyarakat, tingkat pendidikan guru, kepemimpinan kepala sekolah, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Status tunjangan sertifikasi merupakan suatu usaha pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru, dimana salah satu harapan pemerintah agar dengan adanya tunjangan sertifikasi mampu memenuhi kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Sertifikasi guru adalah pemberian sertifikat kepada para guru yang telah memenuhi standar profesional guru. Pemerintah berharap dari program sertifikasi ini kinerja guru akan meningkat sehingga pada akhirnya, mutu pendidikan akan meningkat pula. Sudah banyak guru MIN 1 Kediri yang sudah bersertifikasi tetapi kinerjanya belum sesuai dengan harapan seorang guru yang bersertifikasi atau tercapainya kinerja guru yang baik setelah sertifikasi.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap antara lain: dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan Interpersonal sesama guru, adanya

pelatihan , kelompok diskusi terbimbing , layanan perpustakaan.²

Status Tunjangan Sertifikasi Guru.

Program status tunjangan sertifikasi guru diharapkan pemerintah dapat mengatasi permasalahan kualitas pendidikan. Melalui program sertifikasi diharapkan kinerja guru akan meningkat. Tunjangan profesi pendidik (TPP) merupakan bentuk tunjangan yang diberikan kepada guru agar dapat meningkatkan kinerja profesinya.

Tunjangan adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau organisasi.³ “Pemberian tunjangan adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain pemberian tunjangan merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pimpinan organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi”⁴.

Tunjangan bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui bekerja.⁵ Dengan kata lain tunjangan itu adalah hal-hal atau usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggairahkan guru agar rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga tercipta efektifitas kerja guru. Pengertian efektifitas guru dalam hal ini adalah pencapaian hasil yang baik dan tepat melalui kegairahan kerja. Dengan pemberian tunjangan ini maka para guru mendapatkan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi

² Mulyasa, E. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offsed,2008),14.

³ Hasibuan, Malayu S.P.*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta :Bumi Aksara,2005 Edisi Revisi Cetakan ketujuh),19.

⁴ Mangkunegara, A.A. Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 50.

⁵ Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008),56.

pemerintah akan memperoleh keuntungan berupa peningkatan produktifitas kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa tunjangan merupakan suatu sarana untuk memberikan daya perangsang kepada guru dalam tugas yang diberikan kepadanya. Jadi pada pengertian ini tunjangan merupakan suatu cara atau sarana untuk menggerakkan tenaga kerja agar melakukan tugasnya sehingga apa yang dituju oleh instansi atau organisasi dapat diraih dengan baik.

Sebagai respon terhadap tanggungjawab tersebut, maka guru dituntut untuk meningkatkan kinerja semaksimal mungkin dengan berbagai cara. “Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya”⁶. Selanjutnya dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “Kinerja guru adalah kemampuan dasar guru yang menggambarkan kompetensi dan profesionalisasi”. Bahwa kemampuan dasar guru meliputi lima hal yaitu persyaratan fisik, psykis, mental, moral, dan intelektual.⁷

Kemampuan fisik seseorang tentunya merupakan bagian yang menentukan kualitas kerjanya. Salah satu faktor yang menentukan kemampuan fisik seseorang adalah usia. Hubungan antara usia dan kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting. Walaupun tidak ada bukti yang kuat, tetapi ada kepercayaan luas bahwa kinerja semakin menurun sesuai dengan bertambahnya usia. “Usia sering menjadi penyebab penurunan kinerja mental dan psikomotorik”.⁸ Bahwa bertambahnya usia diikuti dengan penurunan beberapa kemampuan fisiologis dan hal itu biasanya dimulai dari usia 30-45 tahun⁹

Sebagai tenaga kerja pada umumnya, kinerja seorang guru tentunya juga dipengaruhi oleh usia. Usia yang semakin matang akan membantu peningkatan

⁶ Robbins, Stephen P. Dkk, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2007 Edisi Terjemahan-Edisi 11), 2.

⁷ Darmadi, Hamid, *Kemampuan Dasar Mengajar* (Bandung: CV. Alfabeta, 2010), 77.

⁸ Bealer, Bonnie K & Weinberg Bernett Alan, *The Miracle of Caffeine* (Bandung: Qanita, 2010), 11.

⁹ Sa'abah, Marzuki Umar, *Bagaimana Awet Muda dan Panjang Usia* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), 18.

kualitas kinerja manusia. Pekerja (dalam hal ini guru) yang lebih tua membawa sejumlah kualitas positif dalam pekerjaan mereka; khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas. Namun dalam dunia kerja seorang guru, usia yang semakin matang tentunya hanya akan berpengaruh positif pada batas usia tertentu. Artinya ada titik dimana usia tidak akan berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi justru berpengaruh terhadap kualitas fisik yang semakin menurun, serta kecanggungan terhadap pemanfaatan teknologi. Padahal dalam pendidikan era sekarang, pemanfaatan teknologi sangat berperan penting guna menunjang tercapainya tujuan pendidikan. Sering diasumsikan bahwa keterampilan seorang individu- khususnya kecepatan, kelincahan, kekuatan dan koordinasi berkurang seiring waktu dan bahwa kebosanan secara berkepanjangan dan kurangnya stimulasi intelektual terhadap pekerjaan yang berkontribusi pada menurunnya kinerja

Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan secara langsung atau tambahan penghasilan yang dapat diketahui secara pasti. Tunjangan diberikan kepada karyawan dimaksud agar dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan¹⁰

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu penyebab terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitasnya. sebab semakin sejahtera semakin tinggi tingkat kinerjanya. Menurut Handoko dalam Sudarsono (2008) cara meningkatkan prestasi, motivasi dan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Hal senada juga di sampaikan oleh Mulyasa (2007) menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya. Menurut F.W Taylor dalam Romli (2011 :84) bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang bekerja keras. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Jika besar imbalan itu bertambah ,maka intensitas pekerjaanpun akan dipacu. Jadi dalam teori ini

¹⁰ Edi Nur, "Kuliah Dinus" dalam <http://kuliah.dinus.ac.id/edi-nur/lembar01.html>, diakses 13 Agustus 2011

pemberian imbalan yang memotifasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.¹¹

Di MIN 1 Kediri ada 2 kelompok guru, yakni guru yang sudah bersertifikasi dan guru yang belum bersertifikasi. Dari 2 kelompok tersebut perbedaan usia juga mempengaruhi kinerjanya yakni guru sertifikasi usia diatas 50 tahun dan guru sertifikasi dibawah usia 50 tahun.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang secara logika dan dipandang sebagai suatu masalah sebagai berikut :

1. Apakah status sertifikasi guru mempengaruhi kinerja guru di MIN 1 Kediri?
2. Apakah usia mempengaruhi hubungan antara sertifikasi dengan kinerja guru di MIN 1 Kediri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh status sertifikasi terhadap kinerja guru di MIN 1 Kediri.
2. Untuk mengetahui apakah perbedaan usia mempengaruhi kinerja guru di MIN 1 Kediri.

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada para pembaca, baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaatnya sebagai berikut:

1. Sebagai peta yang dapat mendiskripsikan mengenai suatu keadaan pendidikan serta mendiskripsikan tentang kemampuan SDM mengenai kemungkinan hambatan yang dihadapi.
2. Sebagai bahan dasar untuk menyusun suatu kebijakan, termasuk strategi dalam pengembangan pendidikan.
3. Sebagai referensi dan masukan bagi mahasiswa Pendidikan Agama Islam

¹¹ Mulyasa, E, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung :Rosda Karya, 2007), 29.

(PAI) Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Kediri (IAIN Kediri) dan pihak lain dalam melakukan penelitian tersebut.

E. Definisi/Penegasan Istilah

Penegasan Istilah digunakan untuk mengantisipasi adanya perbedaan pengertian atau pemahaman terhadap istilah yang menjadi kajian dalam variabel penelitian. Istilah yang perlu diberi penjelasan adalah istilah-istilah yang berhubungan dengan konsep pokok yang terdapat dalam variabel penelitian. Adapun kriteria bahwa suatu istilah mengandung konsep pokok adalah apabila istilah tersebut berkaitan erat dengan masalah yang diteliti atau variabel penelitian. Definisi operasional variabel dititikberatkan pada pengertian yang diberikan oleh peneliti terhadap variabel yang diteliti dengan berlandaskan teori-teori yang sudah ada. Secara tidak langsung, definisi operasional variabel akan menunjukkan alat pengambil data yang cocok digunakan atau mengacu pada cara mengukur suatu variabel. Di samping itu, penyusunan definisi operasional memungkinkan orang lain melakukan hal yang serupa, sehingga yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain. Biasanya, nama variabel yang menjadi fokus penelitian disebutkan dan dijelaskan lebih dulu.

F. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesamaan	Perbedaan
1.	Damrus Fakultas Ekonomi, Universitas Teuku Umar,	Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMP NEGERI Sekecamatan	*Sertifikasi Guru *Kinerja Guru	*Pendekatan yg dipakai *Metode
2.	Hartato Suharyo Nababan (FK Ekonomi Universitas	Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Siantar Narumonda Tahun Ajaran 2011/2012	*Tunjangan Sertifikasi *Kinerja Guru	* Analisisnya *Subjek & objek penelitian
3.	A Kurniawati (IAIN Walisongo Semarang)	Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Guru di MTs NU 02 Al Maarif Boja Kendal Th.2012	*Tunjangan Kesejahteraan *Etos Kerja Guru	* Pendekatan yang di pakai *Subjek

Dari hasil rekap penilaian kinerja guru dari enam SMP Negeri di kecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat, peneliti membandingkan kinerja guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi dengan yang belum menerima tunjangan sertifikasi. Adapun rata-rata kinerja guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi adalah sebesar 3,38, sedangkan rata-rata kinerja guru yang belum menerima tunjangan sertifikasi yaitu sebesar 3,21, ini menunjukkan bahwa rata-rata kinerja guru yang telah menerima tunjangan sertifikasi lebih tinggi 0,17 dibandingkan dengan kinerja guru yang belum menerima tunjangan sertifikasi..¹²

¹² Damrus, hasil penelitian Tesis Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru SMPN Sekecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat, (Aceh :FK Ekonomi Universitas Teuku Umar, 2015), 2

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dari hasil pembahasan tentang pengaruh usia dan masa kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda pada Tahun Ajaran 2011/2012, maka dapat disimpulkan:

1. Arah pengaruh usia terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda pada Tahun Ajaran 2011/2012 bersifat negatif. Artinya kenaikan jumlah usia akan menurunkan nilai kinerja guru, demikian juga sebaliknya.
2. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0.717. Hal ini menjelaskan bahwa usia & masa kerja memberikan kontribusi sebesar 71.7% terhadap kinerja guru, selebihnya sebesar 28.3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar analisa variabe penelitian ini.¹³

Berdasarkan penelitian dengan judul Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Guru di MTs NU 02 Al Maarif Boja Kendal Th.2012 disampaikan bahwa hasil angket dari responden berkenaan dengan etos kerja guru di MTs NU 02 Al Ma'arif Boja Kendal, dengan nilai terendah 33 dan nilai tertinggi 60. Berdasarkan hasil perhitungan Mean adalah 46,42857143 termasuk dalam kategori cukup baik. Analisis ini digunakan untuk membuktikan diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Untuk membuktikan hipotesis tersebut, digunakan rumus regresi satu prediktor dengan skor deviasi.¹⁴

Berdasarkan dari kajian pustaka di atas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwasanya letak novelty dari tesis terdapat pada wacana fenomena, fokus penelitian, serta subjek penelitian yang saat ini masih sering diperbincangkan dan relevan saat ini. Sehingga penelitian ini memenuhi unsur kebaruan dan layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

¹³ Hartato Suharyo Nababan, *Hasil penelitian Tesis Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Siantar Narumonda Tahun Ajaran 2011/2012* (Medan : FK Ekonomi, 2012), 5

¹⁴ Arifah Kurniawati, hasil penelitian dengan judul *Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Guru di MTs NU 02 Al Maarif Boja Kendal (Semarang :FT IAIN Walisongo, 2011)*, 58

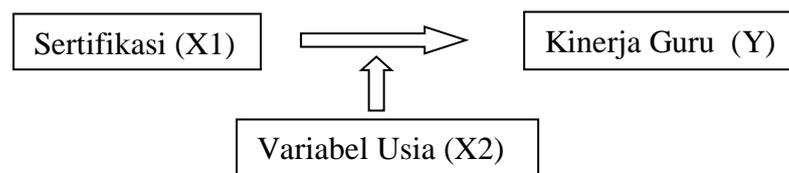
G. Hipotesis

Hipotesis merupakan tindak lanjut dari simpulan-simpulan pada kerangka pemikiran yang akan diuji secara empiris, dan juga merupakan kesimpulan probabilistik sebagai jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian yang ada pada rumusan masalah yang sifat ujinya kausalitas.

- Jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti
- Dihasilkan dari kajian teoritik/deduktif (kerangka pikir)
- Diambil dari kesimpulan-kesimpulan deduktif setiap nomor pada kerangka pikir
- Dirumuskan secara naratif

Kerangka Konseptual

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada guru yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".



Gambar : Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1: Tunjangan sertifikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

H0 : Tunjangan sertifikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan tesis ini terdiri dari bab I sampai bab V.

Bab I adalah pendahuluan, didalamnya mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi/penegasan istilah, penelitian terdahulu, hipotesis dan sistematika pembahasan.

Bab II adalah landasan teori, di dalamnya membahas teori sertifikasi, kinerja guru, dan variable usia.

Bab III adalah metode penelitian, di dalamnya membahas rancangan penelitian, variable penelitian, populasi dan sampel, instrument penelitian, teknik analisa data.

Bab IV adalah hasil penelitian, di dalamnya membahas deskripsi data, pengujian hipotesis.

Bab V adalah pembahasan.

Bab VI adalah penutup di dalamnya membahas kesimpulan, implikasi teoritis dan praktis serta saran.