

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi sekolah karena dengan memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan sekolah dalam upaya mencapai tujuan. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik, untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya manusia. Adanya sumber daya manusia yang kreatif menyebabkan sekolah dinamis. Dalam kegiatannya sekolah seharusnya mempunyai sistem penilaian kinerja yang efektif.

Dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru dihadapan siswa. Program kunjungan kelas oleh kepala sekolah atau pengawas, tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi guru berusaha menampilkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi.

Seiring perkembangan zaman, profesi guru yang dulunya dihormati dan menempati posisi yang terpandang di masyarakat lambat laun mengalami pergeseran. Adapun faktor yang menyebabkannya adalah moralitas guru yang tidak terjaga, kurangnya kemampuan profesi guru, dan tingkat ekonomi yang

tergolong masih rendah. Tingkat kesejahteraan guru yang masih kurang terjamin memaksa guru untuk mencari kerja sambilan, sehingga melemahkan konsentrasinya pada peningkatan kualitas dan kapasitas dirinya. Tanpa disadari profesi guru masih menjadi sesuatu yang dimarjinalisasikan. Pada satu sisi masyarakat menganggap guru seperti malaikat yang siap menolong untuk merubah manusia dari tidak tahu menjadi tahu, dari yang buta huruf hingga dapat membaca. Masalah guru dan dunia pendidikan merupakan masalah yang tidak pernah habis-habisnya menjadi wacana terutama menyangkut keprofesiannya itu.

Masalah yang ditemukan dalam pemberian imbalan terhadap guru berupa tunjangan profesi guru yang membuat guru lebih materialistis seperti: ingin mendapatkan tunjangan profesi guru tanpa melihat prestasi yang diperoleh, mementingkan pribadi sendiri dalam memenuhi kebutuhannya, sehingga mengakibatkan tidak fokus atau memperhatikan masalah yang terjadi dalam proses belajar mengajar. Guru merasa masih kurangnya imbalan berupa tunjangan baik tunjangan fungsional guru maupun dalam bentuk pemberian tunjangan profesi dan masih kurangnya pemerataan dalam upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru. Dapat dilihat pada Tabel 1.1:

**Tabel 1.1**  
**Penerima Tunjangan Profesi Guru di Dinas Pendidikan Kab.Toba Samosir**

Tingkat sekolah (Jenjang)	Jumlah Guru PNS (Orang)	Sudah Memperoleh Tunjangan Profesi	Persen Sudah (%)	Belum Memperoleh Tunjangan Profesi	Persen Belum (%)
TK	2	-	0	2	100
SD/MI/SDLB	1,408	360	26	1,048	74
SMP/MTs	692	414	60	278	40
SMA Negeri/Swasta	355	189	53	166	47
SMK Negeri/Swasta	242	171	71	71	29
<b>JUMLAH</b>	<b>2,697</b>	<b>1,134</b>	<b>42</b>	<b>1,565</b>	<b>58</b>

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir, 2012

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat salah satu fenomena yang terjadi masih ada guru berkisar 58 % yang mengurus berkas pengusulan penerima tunjangan profesi guru ke Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir jauh lebih banyak jika dibandingkan dengan guru yang sudah menerima tunjangan profesi guru berkisar 42%, sehingga mengakibatkan proses belajar mengajar terganggu diakibatkan guru yang selalu izin dalam mengurus hal-hal dimaksud. Hal ini juga menjadi hambatan bagi sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, yang menghambat murid untuk mendapatkan ilmu yang diperoleh dari sekolah, kendala inilah yang menyebabkan terjadinya masalah dalam lingkungan sekolah.

Menurut Mahsun, (2006) “Kinerja guru merupakan suatu hasil yang dicapai oleh guru tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu serta gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sekolah yang tertuang dalam *strategic planning* suatu sekolah”.

Guru sebagai unsur utama dalam mencapai tujuan sekolah serta mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Kinerja yang maksimal dari guru dapat diperoleh jika sekolah mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki. Guru yang dapat bekerja secara optimal akan dapat dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dan juga menyamakan persepsi terhadap peraturan-peraturan atau kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan beban tugas masing-masing dan diharapkan tidak lagi menemui permasalahan.

Kinerja guru di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir belum seperti yang diharapkan. Masih terkendala dalam melaksanakan tugas, dan guru belum bekerja secara optimal. Ada banyak contoh perilaku guru yang mempunyai kinerja yang baik tetapi berdasarkan sumber data yang ada, di Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Toba Samosir ada beberapa perilaku guru yang harus mendapatkan perhatian lebih. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal misalnya : dari segi kemampuan guru dalam melakukan perencanaan program pembelajaran yang belum optimal. Kinerja guru yang belum optimal tersebut dapat dihat pada Tabel 1.2:

**Tabel 1.2**  
**Perilaku Guru SMA/SMK Dinas Pendidikan Kab. Toba Samosir, 2012**

No.	Kriteria	Indikator Kinerja Guru			
		Mengerjakan		Tidak Mengerjakan	
		f	%	f	%
1.	Menyiapkan pembelajaran	344	58	253	42
2.	Membuat rencana pembelajaran yang baru	341	57	256	43
3.	Mentaati Waktu Pembelajaran	346	58	251	42

Sumber : Dinas Pendidikan Kab. Toba Samosir, 2012

Pada Tabel 1.2 ditemukan adanya kinerja guru yang belum optimal, hal ini dibuktikan dari banyaknya guru yang tidak menjalankan kewajibannya berupa tidak menyiapkan pembelajaran dengan baik, tidak kreatif dalam membuat rencana pembelajaran yang baru, melakukan pelanggaran terhadap waktu mengajar. Padahal dengan persiapan pembelajaran guru yang baik maka akan meningkatkan prestasi belajar siswa.

Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak bisa dihilangkan dengan pemberian imbalan (Gie, 2009). Tetapi apabila kondisi fisik demikian buruknya

sehingga mustahil menyelenggarakan pekerjaan yang berdaya guna, para guru hanya akan menanggapi bonus atau perangsang yang lain apabila mereka diyakinkan bahwa manajemen akan segera mengambil tindakan guna memperbaiki kondisi kerja. Dan apabila janji akan perbaikan tersebut ternyata tidak jadi dilaksanakan setiap akan kehilangan daya efektifnya.

Lingkungan kerja sebagai kondisi, situasi dan keadaan kerja yang menimbulkan tenaga kerja memiliki semangat dan moral/kegairahan kerja yang tinggi, dalam rangka meningkatkan kinerja guru sesuai dengan yang diharapkan". Simamora (2006) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang membantunya di dalam pekerjaan. Menurut Gie, (2009) ada beberapa prasyarat yang harus diperhatikan dalam lingkungan kerja. Di Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Toba Samosir khususnya di SMA/SMK Negeri/Swasta ada beberapa prasyarat penting yang sepertinya terabaikan antara lain : 1) Kebersihan lingkungan dimana tidak tersedianya petugas kebersihan serta kurang dipeliharanya kebersihan, kebersihan lingkungan hanya mengharapakan tenaga siswa yang melakukan pelanggaran sehingga mendapatkan hukuman berupa dengan melakukan kebersihan, 2) Fasilitas kesehatan berupa kamar kecil, toilet, dimana tidak tersedianya petugas kebersihan kamar kecil serta kurang dipeliharanya kebersihan toilet, dan hal yang paling penting dimana masih kurangnya fasilitas kesehatan berupa toilet yang memadai di beberapa sekolah yang ada, 3) Luas kantor dimana ruang kerja masih menyediakan luas lantai kurang dari 40 square feet untuk setiap guru, 4) Fasilitas cuci dimana ruang cuci muka/tangan dengan air

hangat/dingin berikut sabun dan handuk masih jarang dijumpai, 5) Tempat pakaian dan fasilitas untuk mengeringkan pakaian basah adalah merupakan prasyarat yang jarang dijumpai di sekolah, 6) Air Minum dimana air bersih untuk keperluan guru belum semua sekolah menyediakan melalui pipa atau tempat penampungan khusus dari beberapa fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di lingkungan Dinas Pendidikan belum dapat dikatakan baik.

Ditegakkannya disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja guru. Menegakkan kedisiplinan penting bagi guru, diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar guru. Dengan adanya kedisiplinan tersebut, diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab guru terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Flippo (2005) menjelaskan tentang masalah-masalah tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Jika tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja guru juga rendah dan target yang diharapkan sulit tercapai, tingginya tingkat ketidakhadiran mencapai diatas 10% dari total jumlah guru, mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja guru secara keseluruhan.

Berdasarkan pengamatan dilapangan dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya guru yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya guru hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk mengajar adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi hadir pukul

09.00 WIB pagi. Apel pagi yang tidak diikuti dan sebagian guru tidak melapor apabila tidak masuk kerja.

Tingkat kehadiran dan ketidakhadiran guru SMA/SMK Negeri/Swasta dari bulan Januari sampai dengan Juni 2012 guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir dapat dilihat pada Tabel 1.3 :

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran Guru SMA/SMK**  
**Dinas Pendidikan Kab. Toba Samosir, 2012**

Bulan	Hadir (%)	Tidak Hadir		
		Izin (%)	Sakit (%)	Tanpa Keterangan (%)
Januari	68	6	10	16
Februari	75	8	8	9
Maret	69	11	12	8
April	71	8	9	12
Mei	73	11	6	10
Juni	69	14	8	9
<b>Rata-rata</b>	<b>72</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>11</b>

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir, 2012

Pada Tabel 1.3 guru tidak hadir tanpa keterangan rata-rata dalam enam bulan terakhir mencapai 11% dimana jumlah guru SMA/SMK yang diterima dari Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir di Bulan Oktober 2012 adalah sebanyak 597 (lima ratus sembilan puluh tujuh) orang, berarti ada 66 (enam puluh enam) orang guru yang tidak hadir dalam jangka waktu enam bulan terakhir. Hal ini menunjukkan tingkat ketidakhadiran tinggi sehubungan dengan pendapat dari Flippo, (2005) bahwa tingginya tingkat ketidakhadiran mencapai diatas 10% dari total jumlah guru, mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja guru secara keseluruhan. Banyak guru yang tidak mematuhi peraturan disiplin yang diterapkan.

Tunjangan profesi yang diberikan kepada guru adalah penghargaan atas kinerja dan produktifitas yang menguntungkan. Pemerintah yang telah memberikan tunjangan profesi kepada guru harus memperhatikan lebih lanjut dampaknya terhadap para guru. Pemerintah atau aparat terkait harus memperhatikan gurunya secara utuh, loyalitas guru sampai sejauh mana prestasi kerja yang dicapai. Dengan demikian pemberian tunjangan profesi guru adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong semangat kerja. Mulyasa (2008) menyatakan pemberian tunjangan profesi kepada guru akan memberikan motivasi bagi para guru untuk melaksanakan tugasnya dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di dalam kelas. Guru akan selalu berusaha untuk menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas.

Faktor yang menjadi penentu utama bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan suatu negara, tidak lain adalah faktor alokasi anggaran di bidang pendidikan, Faiz (2008). Ketentuan mengenai anggaran pendidikan telah diamanatkan secara langsung oleh Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia pada pasal 31 ayat (4) yang berbunyi Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari APBN dan APBD untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. Bahkan terhadap pengalokasian anggaran pendidikan tersebut telah ditegaskan kembali pada pasal 49 ayat (1) Undang Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang berbunyi “ Dana pendidikan selain gaji pendidik dan biaya pendidikan kedinasan dialokasikan minimal 20% dari APBN dan APBD” Dalam hal ini ketentuan



tersebut berarti lebih menggariskan bahwa anggaran 20% harus benar-benar murni diluar gaji guru dan biaya pendidikan kedinasan lainnya.

Sehubungan dengan penghasilan guru, pasal 13 ayat 1 butir a menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas profesionalnya guru berhak memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai. Lebih lanjut di jelaskan pada pasal 14 ayat 2 bahwa gaji pokok sebagaimana dimaksud pada ayat 1 guru yang di angkat pemerintah paling sedikit dua kali gaji pokok.

Pengamatan pada aspek sikap terhadap pekerjaan misalnya masih ditemukannya pemikiran dalam diri guru bahwa pekerjaan itu bukanlah yang harus dikerjakan, kurangnya kerjasama tim dalam pekerjaan, ditemukannya egoisme guru dalam mengerjakan pekerjaan, kurangnya penghargaan terhadap guru yang bekerja dengan baik, rendahnya pemahaman guru terhadap tugas-tugas yang diemban (pengetahuan tentang peraturan, sistem kerja dan prosedur kerja) dan masih rendahnya inisiatif guru dalam bekerja yang terkesan selalu menunggu petunjuk dari atasan. Di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir. Pelaksanaan administrasi masih banyak terkendala. Jadi untuk mengatasi masalah yang terjadi guru harus berupaya bekerja secara maksimal.

Guru dituntut mempunyai kinerja yang lebih baik lagi dalam mengembangkan target dalam pencapaian bagi sekolah. Guru harus dituntut untuk lebih bekerja secara efektif dan efisien agar tercapai tujuan sekolah. Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan

Tunjangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir?.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir?.
3. Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir?.
4. Apakah tunjangan profesi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir?.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir.

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Dinas

Bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir didalam menyikapi fenomena yang terjadi antara lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru di Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir.

2. Bagi Sekolah Pascasarjana Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk menambah pengetahuan bagi kalangan akademisi sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dan memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan bagi peneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan tunjangan profesi guru terhadap kinerja guru Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir.