

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sektor strategis pengembangan sumber daya manusia, karena pendidikan diyakini mampu meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan manusia produktif yang mampu memajukan bangsanya. Hal ini dinyatakan dalam Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri, bangsa dan negaranya. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut dilakukan baik melalui jalur pendidikan formal (sekolah) maupun jalur pendidikan non formal.

Sekolah dasar sebagai lembaga pendidikan formal pada jenjang pendidikan dasar yang memberikan bekal pengetahuan, keterampilan dan kecakapan hidup, serta sikap tertentu kepada siswa, yang nantinya dapat digunakan untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan untuk hidup dalam masyarakat, maka hendaknya proses pembelajaran di sekolah membawa siswa pada realitas kehidupan yang sesungguhnya. Peningkatan mutu sekolah dasar dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya: guru yang profesional dan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, sistem kurikulum yang sesuai

dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta manajemen pendidikan yang memadai. Guru merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kualitas potensi peserta didik, sehingga menghasilkan out-put yang berkualitas (Olim, dkk dalam TPIP, 2009: 270). Hal ini cukup beralasan karena guru berhadapan langsung dengan peserta didik dalam mengelola proses pembelajaran di kelas yang berfungsi sebagai fasilitator, motivator, konselor sekaligus sebagai sumber belajar bagi peserta didik. Dengan kata lain, sukses tidaknya pembelajaran di sekolah lebih banyak tergantung pada kemampuan guru mengelola proses pembelajaran secara optimal dan berkualitas.

Guru sebagai faktor penentu tercapainya kualitas sumber daya manusia memikul tanggung jawab yang sangat besar yang tersirat dalam makna kata “GURU”. Kata guru menurut Idris (2007: 52-53), bukan sekedar akronim dari digugu dan ditiru, tetapi lebih dari itu. Makna guru dijelaskan sebagai berikut:

Suku kata G artinya gagasan. Seorang guru hendaklah kaya dengan gagasan-gagasan inovatif yang cemerlang dan pribadi yang benar-benar hidup dan dinamis dalam menghadapi setiap tantangan demi terciptanya suasana pendidikan yang wajar dan menggairahkan. Suku kata U artinya usaha, bahwa gagasan-gagasan yang dihasilkannya hendaklah diwujudkan dalam usaha-usaha nyata seluruh proses pendidikan dan pembelajaran. Suku kata R artinya rasa kasih sayang, bahwa seorang guru dituntut memiliki rasa kasih sayang tanpa pamrih (balas jasa) dari peserta didik. Suku kata U artinya utama, yang berarti seorang guru harus memiliki sifat-sifat keutamaan seperti jujur, disiplin, ramah tamah, suka menolong, rendah hati, dan taat melaksanakan ajaran agama.

Mencermati makna dari kata guru di atas, dapat dikatakan bahwa seorang guru dalam melaksanakan tugasnya selain harus profesional juga harus memiliki motivasi untuk berprestasi yang tinggi, bukan sekedar motivasi kerja. Banyak kajian

yang menemukan bahwa seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi akan mampu mengaktualisasikan tuntutan kompetensi yang harus dilaksanakan. Salah satu hasil kajian yang dilakukan oleh Sulistyoweni Widanarko dan Conny R. Semiawan (1999) menemukan bahwa guru yang memiliki motivasi berprestasi berkorelasi positif dengan kemandirian dalam bekerja. Temuan lain dari hasil kajian yang dilakukan oleh Ahmad Junaedi (2005) menemukan bahwa motivasi berprestasi berkorelasi positif dengan implementasi kompetensi profesional guru, semakin tinggi motivasi berprestasi guru semakin optimal implementasi kompetensi profesionalnya.

Upaya peningkatan motivasi berprestasi bagi para guru telah banyak dilakukan oleh pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah seiring dengan tuntutan otonomi daerah yang sudah berlangsung sejak tahun 2001, di antaranya: penyediaan berbagai jenis promosi jabatan, pemberian insentif di luar gaji pokok dan tunjangan profesional. Pemberian insentif tersebut menurut McKenzie dan Lee (1998) yang dikutip oleh Kumorotomo (2012), dimaksudkan agar karyawan/pegawai dapat memenuhi berbagai kebutuhan, sehingga tidak lagi melakukan kegiatan sampingan untuk menambah penghasilan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan demikian, karyawan/ pegawai dapat berkonsentrasi penuh dalam melakukan tugas pokok secara optimal.

Berbagai jenis insentif yang telah diberikan oleh pemerintah kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal tersebut dipertegas dalam Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2011 Tentang Pemberian Gaji/ Pensiun/Tunjangan Bulan Ketiga Belas Dalam Tahun Anggaran 2011 kepada Pegawai Negeri, Pejabat Negara,

dan Penerima Pensiun/ Tunjangan pada pasal 3 ayat (2) yakni: gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan/tunjangan umum, dan tunjangan khusus/tunjangan khusus kinerja/tunjangan kinerja/insentif khusus. Seiring dengan hal ini, dilakukan pula peningkatan jumlah dari tahun ke tahun sesuai dengan kemampuan keuangan negara, seperti kenaikan tunjangan beras dan lauk pauk yang diberikan dalam bentuk uang, peningkatan jumlah tunjangan profesional/fungsional, peningkatan jumlah tunjangan kinerja . Melalui pemberian berbagai jenis insentif tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi berprestasi mereka dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran melalui implementasi kompetensi guru yang dipersyaratkan. Dikatakan demikian, karena motivasi berprestasi akan mengarahkan para guru memperoleh kinerja yang tinggi. Hal ini sesuai pendapat Sutrisno (2009: 140), bahwa motivasi berprestasi ditandai oleh ciri-ciri sebagai berikut: 1) berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara kreatif dan baru, 2) mencari umpan balik tentang perbuatannya, 3) memilih risiko yang lebih moderat, 3) mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya, 4) melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana lebih kooperatif, 5) berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta.

Berkaitan dengan motivasi berprestasi guru yang telah dipaparkan di atas, penulis melakukan pengamatan awal pada kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan guru yang telah memperoleh insentif utamanya bagi guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di sekolah dasar khususnya yang berada di Kecamatan Telaga. Dari pengamatan awal ditemukan beberapa gejala baik dalam bidang akademik

maupun non akademik. Dalam bidang akademik di antaranya: dalam melaksanakan pembelajaran guru menggunakan RPP yang sama dari tahun ke tahun, pengembangan materi dalam proses pembelajaran masih sangat kurang, penggunaan sumber belajar belum bervariasi (terbatas pada buku paket yang ada), penerapan metode pembelajaran sering tidak sesuai dengan yang tercantum dalam RPP, usaha-usaha guru untuk menciptakan sendiri media pembelajaran sangat minim. Gejala lain yang ditemukan adalah guru-guru honorer dijadikan sebagai pengganti untuk melaksanakan pembelajaran oleh guru yang berstatus PNS yang lebih tua masa kerjanya. Dalam bidang non akademik, ditemukan pula gejala bahwa kegiatan-kegiatan ekstra kurikuler seperti kepramukaan, kepalang-merahan, maupun kegiatan ekstra kurikuler lainnya kurang memperoleh perhatian dari guru dalam memberikan pembinaan kepada siswa.

Mengacu pada temuan-temuan pada observasi awal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam tentang motivasi berprestasi guru yang memperoleh insentif di Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah semangat kerja guru yang memperoleh insentif di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo?
2. Bagaimanakah ketekunan dalam bekerja guru yang memperoleh insentif di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo?

3. Bagaimanakah keinginan guru yang memperoleh insentif untuk mengerjakan pekerjaan selalu terbaik di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo?
4. Bagaimanakah kesediaan menerima risiko bagi guru yang memperoleh insentif di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo?
5. Bagaimanakah ketabahan dalam menghadapi ringantan bagi guru yang memperoleh insentif di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo?
6. Bagaimanakah tanggung jawab pribadi guru yang memperoleh insentif di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan semangat kerja guru yang memperoleh insentif di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo.
2. Mendeskripsikan ketekunan dalam bekerja guru yang memperoleh insentif di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo.
3. Mendeskripsikan keinginan guru yang memperoleh insentif untuk mengerjakan pekerjaan selalu terbaik di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo.
4. Mendeskripsikan kesediaan menerima risiko bagi guru yang memperoleh insentif di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo.

5. Mendeskripsikan ketabahan menghadapi rintangan bagi guru yang memperoleh insentif di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo.
6. Mendeskripsikan tanggung jawab pribadi guru yang memperoleh insentif di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah pada pihak-pihak berikut ini.

1. Sebagai informasi bagi pengambil kebijakan khususnya Dinas Diknas untuk mengoptimalkan upaya peningkatan motivasi berprestasi untuk memperoleh kinerja yang tinggi pada guru sekolah dasar khususnya di Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo.
2. Sebagai informasi bagi kepala sekolah dan guru untuk mengoptimalkan upaya peningkatan motivasi berprestasi baik dalam bidang akademik maupun non akademik pada guru sekolah dasar khususnya di Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo.
3. Sebagai bahan masukan bagi Jurusan Manajemen Pendidikan dalam melakukan kajian tentang Pemberian Insentif dalam kaitan dengan Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan.
4. Sebagai informasi yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian lebih lanjut.