

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi menurut Bangun (2012 : 312) yakni suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2011 : 837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal lembaga pendidikan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Pada dasarnya motivasi dapat memacu guru untuk bekerja keras

sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja guru sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru untuk bekerja lebih profesional terutama dibidangnya. Biasanya dengan mengadakan seminar-seminar yang dapat memotivasi guru. Motivasi kepada seorang guru sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi dan kecintaan serta kedisiplinan para guru meningkat.

Ada berbagai macam motivasi dalam diri manusia yang tergantung kepada kebutuhan mana yang akan diutamakan. Apabila kebutuhan utama tersebut telah terpenuhi maka akan timbul kebutuhan lain dari kebutuhan yang sebelumnya. Hal ini akan berlanjut terus sampai kepada kebutuhan yang belum pernah dimiliki oleh orang lain. Artinya, manusia dapat saja menggunakan orang lain sebagai patokan terhadap suatu kebutuhan untuk memotivasi mencapai hal yang sama tetapi dapat juga untuk mencapai hal-hal lain karena berbeda terhadap sesuatu yang diinginkan. Motivasi dalam hal ini lebih menitikberatkan pada gairah kerja seorang guru, agar mau dan mampu bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan. Guru juga harus memiliki cadangan energi potensial, dimana energi tersebut akan dilepaskan atau digunakan tergantung pada kekuatan dorongan

motivasi, serta situasi dan peluang yang tersedia (Sungkono dkk, 2011: 549).

Beberapa tahun terakhir ini, profesi guru seolah-olah menjadi profesi yang didambakan oleh banyak orang. Terlebih setelah tahun pertama digulirkannya sertifikasi guru pada tahun 2007 yang merupakan implementasi dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru benar-benar menjadi profesi yang banyak diimpikan. Selain profesi ini adalah hal yang mulia, ternyata perhatian pemerintah dalam bidang pendidikan khususnya pemberian tunjangan profesi pendidik membuat banyak yang tergiur dengan profesi ini. Pada tahun 2015 jumlah guru SMA yang ada di Kota Gorontalo yakni berjumlah 215 orang. Dari 215 orang guru yang tersertifikasi yakni berjumlah 179 orang, sedangkan jumlah guru yang belum tersertifikasi yakni 36 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa 83,26% guru SMA yang ada di Kota Gorontalo yang sudah tersertifikasi dan 16,74% guru SMA yang ada di Kota Gorontalo yang belum tersertifikasi.

Fenomena yang terlihat pada Guru SMA di Kota Gorontalo yakni, sebagian besar dari jumlah guru SMA yang ada di Kota Gorontalo cenderung menganggap tugas mereka sebagai tenaga pendidik sesuai dengan kemampuannya, sehingga mereka bangga untuk melakukan pekerjaan tersebut. Mereka tidak menganggap pekerjaan tersebut hanya merupakan rutinitas atau kebiasaan sehari-hari mereka saja. Sarana dan Prasarana yang memadai juga membuat mereka betah untuk bekerja di

lingkungan sekolah. Hampir setiap ruangan kelas yang ada di SMA Kota Gorontalo sudah terpasang layar proyektor sehingga dapat menghasilkan semangat kerja para guru meningkat. Hal ini tentunya memberikan pengaruh yang positif juga terhadap efektif dan efisiennya jam kerja dan pekerjaan mereka sebagai guru. Namun, disisi lain sedikit dari mereka yang mau mengembangkan potensi diri mereka sebagai guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan jumlah guru 215 orang dan hanya 38 guru yang telah melanjutkan pendidikannya ke jenjang Magister dan Doktor, masing-masing 35 Magister dan 3 Doktor. Mereka cenderung beranggapan bahwa lebih baik menyekolahkan anak-anak mereka dibandingkan diri mereka yang sudah tua.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan motivasi seorang guru dalam suatu organisasi lembaga pendidikan adalah adanya kompensasi yang dalam hal ini yakni tunjangan profesi. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Para pengajar juga mulai memikirkan bahwa kerja bukanlah hanya sekedar untuk memperoleh pendapatan, tetapi juga memikirkan untuk menyatakan dirinya (*Self Actualization*), karena itulah mereka menginginkan suatu dorongan dalam hidupnya. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan lebih untuk kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan lebih untuk kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan

lain berupa tunjangan profesi pendidik bagi guru, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Hal ini diapresiasi oleh pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dimana pada Pasal 16 ayat (2) dinyatakan bahwa guru yang telah memiliki sertikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya berhak mendapatkan tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok dan dalam ayat (3) menyatakan tunjangan profesi sebagaimana dimaksud dialokasikan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Penelitian tentang motivasi kerja telah dilakukan sebelumnya oleh Lika Herliana (2009) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Prestasi Kerja Guru di SMK YPKK 2 Sleman Yogyakarta". Penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Guru terhadap Prestasi Kerja Guru yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi 0,635 dengan harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,286 > 2,021$) pada taraf signifikansi 5%. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian di atas terletak pada variabel bebas yaitu Motivasi Kerja Guru sementara indikator variabel motivasi kerja tersebut berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menetapkan judul penelitian "Pengaruh Tunjangan Profesi Pendidik Terhadap Motivasi Kerja (Penelitian Pada Guru SMA di Kota Gorontalo)".

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun dalam kesempatan ini, penulis mengklasifikasikan beberapa masalah yang ada kaitannya dengan judul penelitian antara lain :

1. Salah satu hal yang dapat meningkatkan motivasi seorang guru dalam suatu organisasi lembaga pendidikan adalah adanya kompensasi yang dalam hal ini yakni tunjangan profesi.
2. Motivasi dalam hal pengembangan potensi diri guru masih sangat kurang.
3. Masih banyak hambatan-hambatan dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Apakah terdapat pengaruh tunjangan profesi pendidik terhadap motivasi kerja guru SMA di Kota Gorontalo.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui pengaruh tunjangan profesi pendidik terhadap motivasi kerja guru SMA di Kota Gorontalo.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu penelitian khususnya bidang manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang mengkaji tentang kompensasi dan motivasi kerja guru, serta diharapkan dapat bermanfaat dalam ilmu administrasi bisnis. Diharapkan dapat membantu, sebagai bahan referensi dalam penelitian lanjutan.
2. Manfaat Praktis, diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam pengambilan kebijakan dan langkah-langkah untuk memberikan kompensasi (sertifikasi guru) kepada guru SMA di Kota Gorontalo.