

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan bagian penting dalam perwujudan peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk membantu negara meningkatkan persaingan di kancan internasional. Peran guru akan menjadi sangat sentral dalam periode sekarang dan masa mendatang mengingat produksi sumber daya manusia sekarang ini sebagian besar ditanggungjawabkan kepada guru. Seperti yang diungkapkan oleh Roqib (2009:19), tugas pendidikan yang diemban guru memiliki tanggungjawab masa depan bangsa. Guru tidak hanya lagi dituntut untuk memenuhi kemampuan kognitif seorang peserta didik, tetapi juga memperlengkapi peserta didik dengan psikomotorik dan afektif yang berkualitas.

Sebagai respon terhadap tanggungjawab tersebut, maka guru dituntut untuk meningkatkan kinerja semaksimal mungkin dengan berbagai cara. Secara teoritis menurut Robbins (dalam Priyadi, 2009:2), "Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya". Selanjutnya dalam UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, "Kinerja guru adalah kemampuan dasar guru yang menggambarkan kompetensi dan profesionalisasi". Darmadi (2010:77) mengatakan kemampuan dasar tersebut meliputi lima hal yaitu persyaratan fisik, psikis, mental, moral, dan intelektual.

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 apa kepercayaan luas bahwa kinerja semakin menurun sesuai dengan bertambahnya usia. Seperti yang dikatakan oleh Bealer (2010:124) bahwa “Usia sering menjadi penyebab penurunan kinerja mental dan psikomotorik”. Hal ini sejalan dengan penjelasan Sa’abih (2001:18) bahwa bertambahnya usia diikuti dengan penurunan beberapa kemampuan fisiologis dan hal itu biasanya dimulai dari usia 30-45 tahun.

Dalam penelitian terdahulu penulis terhadap sejumlah literatur yang mengamati pengaruh antara usia terhadap kinerja menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Seperti penelitian yang dilakukan oleh McEvoy dan Cascio, disimpulkan bahwa usia tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Labich menyimpulkan bahwa usia memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan alasan bahwa pekerja yang semakin tua memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja dan komitmen yang kuat. Lain lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Landy dkk, yang menyimpulkan bahwa usia berpengaruh negatif terhadap kinerja (Supriyono 2006:32).

Sebagai tenaga kerja pada umumnya, kinerja seorang guru tentunya juga dipengaruhi oleh usia. Usia yang semakin matang akan membantu peningkatan 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 negatif. Hal ini dikarenakan pekerja atau guru yang lebih tua kurang memiliki fleksibilitas kerja, 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.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah masa kerja (*length of service*). Masa kerja seseorang berkaitan dengan pengalaman kerjanya. Seseorang yang telah lama bekerja pada pekerjaan tertentu seharusnya mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam melaksanakan kerja sehari-harinya. Masa kerja diartikan sebagai lamanya seseorang menyumbangkan tenaganya pada tempatnya bekerja. Jadi masa kerja ditentukan oleh rentang waktu, sehingga masa kerja seorang guru ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja.

Masa kerja sering dihubungkan dengan pengalaman kerja. Semakin lama seseorang bekerja, maka disimpulkan bahwa ia semakin memiliki pengalaman kerja. Robbins (2007:65) menjelaskan bahwa, “Beberapa bukti terbaru

menunjukkan adanya hubungan positif antara masa kerja dan kinerja”. Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kinerja seorang guru. Namun di sisi lain, masa kerja yang semakin lama tanpa disertai oleh variasi kerja dan adanya promosi akan mendorong kurangnya semangat kerja seseorang. Secara umum diketahui bahwa dalam pekerjaan sebagai guru sangat kecil peluang untuk mengalami promosi kerja dan variasi kerja. Kondisi statis yang cukup lama akan menyebabkan kurangnya semangat kerja yang berdampak pada menurunnya kinerja seorang guru. Bisa dibayangkan jika seorang individu bekerja pada posisi yang sama selama 15-25 tahun lamanya, tentunya tingkat kejenuhan kerjanya semakin tinggi. Hal ini akan sangat berpengaruh negatif pada hasil kinerja individu tersebut.

Dalam Buku Pedoman Penetapan Peserta Pendidik Sertifikasi Tahun 2011, masa kerja dan usia merupakan urutan pertama dan kedua dari enam poin yang menjadi kriteria umum prioritas penetapan peserta sertifikasi. Hal ini mengindikasikan bahwa masa kerja dan usia tenaga pendidik merupakan variabel yang sangat menentukan dalam hal peningkatan kualitas profesional seorang guru yang akan berpengaruh pada kualitas kinerja seorang guru.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis pada SMP Negeri 1 Siantar Narumonda pada tanggal 29 Maret 2012 menunjukkan data sebagai berikut: jumlah guru seluruhnya adalah 29 orang. Dari jumlah tersebut ada sekitar 4 orang (13,79%) yang sudah sertifikasi.

Sedangkan pengelompokan guru berdasarkan kelompok umur sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

Kelompok Guru SMPN 1 Siantar Narumonda berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 5 tahun	6	21.43
6-10 tahun	7	25
11-15 tahun	4	14.29
16-20 tahun	3	10.71
21-25 tahun	6	21.43
> 25 tahun	2	7.14

Sumber: Daftar Guru SMP Negeri 1 Siantar Narumonda

Sedangkan pengelompokan berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

Kelompok Usia Guru SMPN 1 Siantar Narumonda

Usia (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-30 tahun	3	10.71
31-40 tahun	10	35.71
41-50 tahun	6	21.43
51-60 tahun	9	32.14

Sumber: Daftar Guru SMP Negeri 1 Siantar Narumonda

**Tabel 1.3**

Kelompok Guru SMPN 1 Siantar Narumonda Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
IV/a	13	46.42
III/c	1	3.57
III/b	5	17.85
III/a	6	21.42
II/d	2	7.14
II/c	1	3.57

Dari data di atas, diketahui bahwa ada sejumlah 11 orang guru (39.28%) yang sudah bekerja selama lebih dari 15 tahun. Sedangkan dilihat dari usia guru,

diketahui bahwa ada sejumlah 15 orang guru (53.57%) yang berusia di atas 40 tahun. Seperti penjelasan sebelumnya, pada tingkat usia dan rentang masa kerja inilah kinerja guru biasanya mengalami penurunan. Dan jika dilihat dari segi golongan atau pangkat hampir setengah dari jumlah guru yang ada memiliki golongan tinggi yaitu 46.42% (13 orang) memiliki golongan IV/a.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan untuk mengetahui bagaimana sebenarnya pengaruh usia dan masa kerja terhadap kinerja guru, dengan melakukan penelitian terhadap sejumlah guru di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda Kecamatan Porsea, maka penulis memberi judul penelitian ini **“Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda Tahun Ajaran 2011/2012”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka sebagai identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja guru di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda Kecamatan Porsea?
2. Bagaimana persepsi guru tentang kualitas kinerja guru yang sudah tua?
3. Adakah pengaruh usia terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda Kecamatan Porsea?
4. Adakah pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda Kecamatan Porsea?

5. Adakah pengaruh usia dan masa kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda Kecamatan Porsea?
6. Apakah kinerja selalu dipengaruhi oleh usia dan masa kerja?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan pada identifikasi masalah di atas dan untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, maka peneliti membatasi masalah penelitian yaitu hanya pada bagaimana usia dan masa kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda pada Tahun Ajaran 2011/2012.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh usia terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda?
2. Apakah ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda?
3. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara usia dan masa kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pembatasan dan perumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh usia terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda.
2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Siantar Narumonda.
3. Untuk mengetahui pengaruh usia dan masa kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Siantar Narumonda.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perbaikan mutu pendidikan. Secara rinci manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan kepada dunia pendidikan pada umumnya dan SMP Negeri 1 Siantar Narumonda khususnya agar lebih mempertimbangkan usia dan masa kerja sebagai faktor yang sangat mempengaruhi kinerja individu seorang guru sehingga bisa diambil kebijakan-kebijakan relevan dengan variabel tersebut.
2. Sebagai bahan masukan, sumbangan pikiran dan referensi ilmiah bagi civitas akademik Universitas Negeri Medan.
3. Sebagai bahan masukan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengetahui pengaruh usia dan masa kerja terhadap kinerja guru.
4. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengaruh usia dan masa kerja terhadap kinerja seorang guru.