

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru yang disebut juga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. (UU No. 20 tahun 2003 tentang sisdiknas: pasal 39 ayat 2). Konsep ini mengandung arti bahwa guru merupakan kunci dari pendidikan. Proses awal dalam mendidik adalah merencanakan. Pelaksanaan merupakan implementasi dari perencanaan. Sementara itu evaluasi merupakan bagian dari proses untuk mengetahui keberhasilan dari perencanaan tersebut.

Guru merupakan tenaga pendidik yang berperan sebagai motor penggerak pendidikan yang secara langsung merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi, menilai dan menganalisis hasil pembelajaran, serta melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Bukan itu saja guru juga merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil pembimbingan, menganalisis hasil pembimbingan, serta tindak lanjut hasil pembimbingan.

Hal itu tidaklah mudah ketika guru harus memenuhi tugasnya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki masing-masing peserta didik. Mereka harus memiliki kemampuan sebagai guru profesional. Guru profesional adalah guru yang mampu menciptakan proses pembelajaran berkualitas

sehingga menghasilkan peserta didik yang sesuai diharapkan. Peserta didik yang berkualitas merupakan bibit pemimpin dimasa yang akan datang.

Berkualitas tidaknya proses pembelajaran sangat bergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran. Peserta didik merupakan objek sekaligus subjek yang terlibat langsung dalam mencapai sasaran pembelajaran. Kinerja guru menjadi titik awal keberhasilan peserta didik dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan. Komponen lain seperti kurikulum, sarana prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan berarti tanpa kehadiran guru. Tidak ada guru tidak ada pendidikan formal.

Salah satu indikator keberhasilan kinerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesiannya adalah mampu membuat dengan baik program pembelajaran yang meliputi: rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), pelaksanaan proses pembelajaran serta menilai dan menindaklanjuti hasil pembelajaran (evaluator). Begitu pentingnya guru dalam mentransformasikan ilmu kepada peserta didiknya. Sehingga timbul persepsi dikalangan masyarakat menyatakan bahwa disekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kinerja guru.

Kinerja guru merupakan hasil atau tingkat keberhasilan yang dicapai seorang guru secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya. Seperti target kerja atau sasaran kerja atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama yang tercantum dalam butir-butir sasaran kerja pegawai (SKP). Penilaian kinerja guru

bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam mengemban tugasnya.

Paparan menteri berdasarkan data (1) Pemetaan Kemendikbud terhadap 40.000 sekolah pada tahun 2012 menunjukkan 75% sekolah di Indonesia tidak memenuhi standar pelayanan minimal, (2) Hasil Uji Kompetensi Guru pada tahun 2012 terhadap 460.000 guru terlihat nilai rata-rata uji kompetensi guru 44,5 sedangkan Standar nilai yang diharapkan yaitu 70. (Baswedan, 2014). Data ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum memenuhi harapan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Selanjutnya berdasarkan hasil survey sementara melalui instrumen penilaian kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kec. Pantai Labu, Kab. Deli Serdang, diambil sampel sebanyak 20 guru dari total jumlah 178 guru bersastatuskan PNS, terlihat rendahnya kinerja guru. Sesuai konversi nilai kinerja di skala 100% s.d 125% terlihat kinerja guru rata-rata kurang dari 50% yang artinya berada pada posisi kurang. Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Konversi nilai kinerja minimal harus berada pada posisi Baik (100%).

Guru kurang menyadari bahwa dirinya sangatlah penting. Seyogyanya guru adalah seseorang yang diguguh dan ditiru. Namun hasil observasi awal masih ditemukan beberapa guru terlambat masuk ke dalam kelas, meninggalkan kelas pada jam pelajaran untuk hal diluar pembelajaran. mereka lebih suka bercerita di ruang guru, serta belum sepenuhnya dapat

membuat rencana program pembelajaran (RPP) cenderung menyalin dari guru yang lain mungkin juga ada yang mengcopy dari internet, tidak sedikit dari mereka yang belum mampu mempersentasikan media pembelajaran dengan menggunakan komputer, dan juga kurang kreatif dalam membuat alat peraga agar bisa menarik minat siswa dalam proses pembelajaran. Siswa cenderung kurang bersemangat bahkan data dilapangan dan pada laporan bulanan ada beberapa siswa yang drop out.

Kesalahan perspektif guru dalam memahami profesinya akan mengakibatkan pergeseran tugas dan fungsi guru secara perlahan-lahan. Seyogyanya antara guru dan siswa saling membutuhkan berubah menjadi saat-saat yang membosankan dan jauh dari kesan menyenangkan. Dari sinilah berawal konflik demi konflik dalam proses pembelajaran, sehingga pihak-pihak yang terlibat didalamnya menjadi lebih mudah stres dan pada akhirnya melampiaskan perasaan kacaunya pada cara-cara yang tidak benar.

Stres akan dialami oleh setiap individu tanpa pandang usia, jabatan dan pekerjaan. Pada guru bisa terjadi dengan alasan perilaku negatif siswa, beban kerja berlebih, konflik dengan sesama rekan guru, sulit menerima kebijakan atasan, konflik peran kerja, lingkungan kerja tidak nyaman akibat sarana prasarana yang belum memenuhi standar. Belum lagi persoalan keluarga. Hal ini mungkin juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Untuk itu guru perlu mengelola stres agar stres tidak bersifat negatif atau merusak pada diri, kesehatan dan sudah tentu akan berimbas pada kinerja guru itu sendiri.

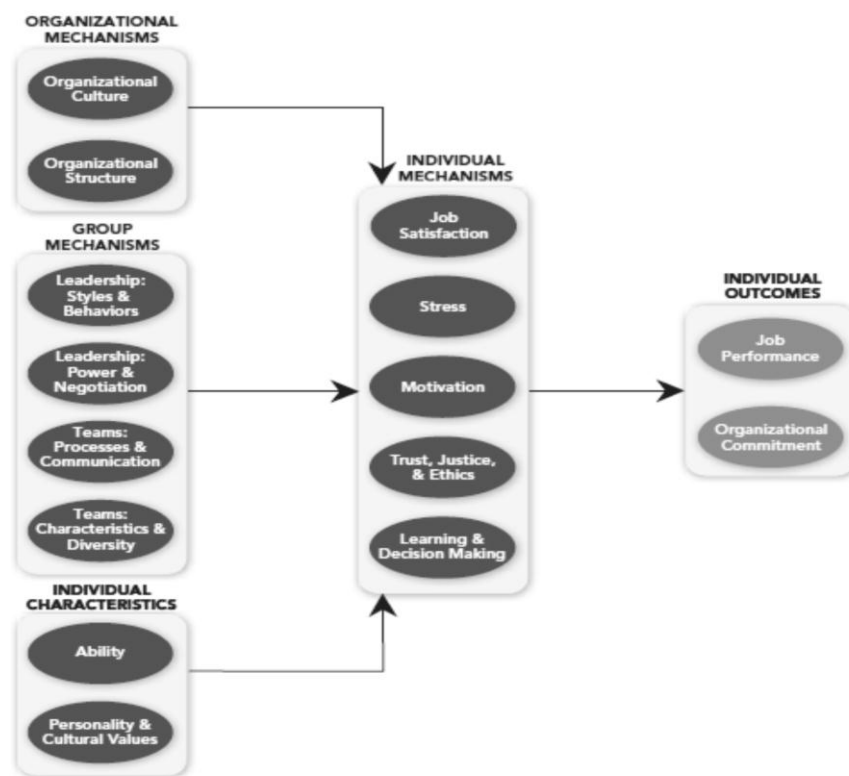
Persoalan yang sering timbul didalam kelas dimana tempat berlangsungnya proses belajar mengajar (PBM) oleh berbagai perilaku siswa,

ada yang positif ada pula yang negatif. Persoalan inilah yang menuntut peran guru dalam pengelolaan stres untuk dapat mencapai tujuan pendidikan. Stres tidak selamanya diasumsikan negatif. Stres yang timbul akibat dari interaksi guru dengan siswa dapat dimaknai positif, apabila guru mampu menyikapinya.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Mulai dari pemberian tunjangan sebesar gaji pokok melalui program sertifikasi, melakukan penilaian kinerja guru (PKG) setiap tahun. Hasil PKG diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi.

Hal senada diungkapkan Rivai dalam Ambarita (2014:192) bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah: a). Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan; b). Pemberian imbalan yang serasi; c). Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan; d). Meningkatkan motivasi kerja; e). Meningkatkan etos kerja; f). Memperkuat hubungan antara karyawan dan supervisor melalui diskusi kemajuan kerja mereka; g). Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja; h). Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan; i). Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja; j). Untuk mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerja; dan k). Pemutus hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang, seperti yang diutarakan Colquitt, Lipine, dan Wesson (2009:203) bahwa yang mempengaruhi kinerja (*job performance*) adalah *individual outcomes*, hal ini dipengaruhi oleh mekanisme individu (*individual mechanisms*), mekanisme kelompok (*group mechanisms*), mekanisme organisasi (*organizational mechanisms*), dan karakteristik individu (*individual characteristics*). Menurut konsep diatas, kinerja dipengaruhi oleh perilaku individu, karakter individu, mekanisme mesin dan mekanisme organisasi. Lebih jelasnya terlihat pada gambar faktor yang mempengaruhi kinerja dibawah ini:



Gambar 1.1 : faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber; Colquitt, Lipine, and Wesson. *Organization Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York, 2009: 203)

Gibson, Ivancevich dan Donney (2012:194) mengemukakan model partner-lawyer yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor (a) harapan mengenai imbalan, (b) dorongan, (c) kemampuan, kebutuhan dan sifat, (d) persepsi terhadap tugas, (e) imbalan internal dan eksternal, (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Bila dikaitkan dengan fenomena yang ada dengan teori yang berkembang maka, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh kemampuan mengelola stres menjadi tindakan yang positif dan motivasi kerja. Akibat dari kondisi kinerja guru di SDN Kec. Pantai Labu tersebut berdampak negatif pada kualitas pendidikan di daerah ini terlihat dari hasil UN yang relatif rendah. Dari kenyataan di atas menunjukkan bahwa kinerja guru belum memiliki kinerja yang baik dan dapat dikatakan bahwa penyebabnya adalah karena kemampuan mengelola stres dan motivasi kerja guru masih rendah.

Dengan menemukan berbagai masalah yang mempengaruhi kinerja baik secara empirik maupun konseptual, maka hal ini digunakan untuk memahami, memprediksi dan menemukan alternatif fenomena permasalahan kinerja seperti di SD Negeri Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang. Dari uraian di atas maka kemampuan mengelola stres dan motivasi kerja sangat penting diteliti untuk mengetahui hubungan ketiga variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja guru. Beranjak dari pemikiran inilah, maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul Hubungan Kemampuan Mengelola Stres dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Berdasarkan hasil survey sementara melalui instrumen Penilaian Kinerja Guru (PKG) Sekolah Dasar Negeri Kec. Pantai Labu, Kab. Deli Serdang, terlihat rendahnya kinerja guru. Sesuai konversi nilai kinerja di skala 100% s.d 125% terlihat kinerja guru rata-rata kurang dari 50% yang artinya berada pada posisi kurang.
2. Guru belum sepenuhnya mampu membuat rencana program pembelajaran (RPP) cenderung menyalin dari guru yang lain. Hal ini mengidentifikasi kinerja guru rendah.
3. Masih ada guru terlambat masuk ke dalam kelas, meninggalkan kelas pada jam pelajaran untuk hal diluar pembelajaran. Ini juga mengidentifikasi motivasi kerja rendah.
4. Kondisi guru dan siswa yang seyogyanya saling membutuhkan berubah menjadi saat-saat yang membosankan dan jauh dari kesan menyenangkan. Ini awal terjadinya konflik demi konflik dalam proses pembelajaran, sehingga pihak-pihak yang terlibat didalamnya menjadi lebih mudah stres.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah, kinerja dapat dipandang dari sudut proses, hasil, kompetensi, maupun prestasi, maka peneliti membatasi masalah penelitian kinerja pada perilaku kerja guru (unjuk kerja) yang dicapai guru

dalam kurun waktu tertentu. Selanjutny berdasarkan identifikasi masalah peneliti beranggapan bahwa yang paling penting dalam kinerja guru yaitu kemampuan guru mengelola stres serta motivasi kerja guru. Kemudian dengan mempertimbangkan defenisi operasional, keahlian penelitian, tingkat ketelitian, waktu, tenaga, tempat serta biaya penelitian untuk mendapatkan hasil penelitian yang bermanfaat, maka peneliti membatasi penelitian pada variabel korelasi kemampuan mengelola stres serta motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Pantai Labu, Kabupaten Deli Serdang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan kemampuan mengelola stres dengan kineja guru SD Negeri Kec. Pantai Labu?
2. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri Kec. Pantai Labu?
3. Apakah terdapat hubungan antara kemampuan mengelola stres dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SD Negeri Kec. Pantai labu?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kemampuan mengelola stres dengan kineja guru SD Negeri Kec. Pantai Labu.

2. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri Kec. Pantai Labu.
3. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dan kemampuan mengelola stres secara bersama-sama dengan kinerja guru SD Negeri Kec. Pantai labu.

F. Manfaat Penelitian

Upaya untuk mengungkap, menganalisa, dan menguji permasalahan di atas, untuk mengetahui tingkat korelasi Kemampuan Mengelola Stres dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kec. Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang. Secara Khusus, manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis:
 - a. Menambah pengetahuan tentang hubungan kemampuan mengelola stres dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
 - b. Sebagai bahan masukan pada kajian atau penelitian yang relevan di masa yang akan datang.
2. Secara praktis:
 - a. Sebagai bahan masukan bagi Unit pelaksana Tekhnis (UPT) Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Pantai Labu dalam meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri Kec. Pantai Labu dalam pemenuhan tuntutan UU Sisdiknas tahun 2003.
 - b. Sebagai bahan masukan bagi Kepala Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pantai Labu dalam meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri Kec. Pantai Labu.

- c. Bagi peneliti lainnya agar penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk meneliti permasalahan yang lain yang berhubungan dengan penelitian ini.



THE
Character Building
UNIVERSITY