

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar

Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar beralamat di Jl. AH. Nasution Km 13,7 No 495 Cibiru Kota Bandung. MTs Kifayatul Achyar ini merupakan kepemilikan dari Yayasan Pendidikan Kifayatul Achyar yang diketuai oleh Drs.H.AM Sofwan dengan sekretaris Dedi Sopandi, M.Ag dan juga bendahara Hj. Siti Hasanah.

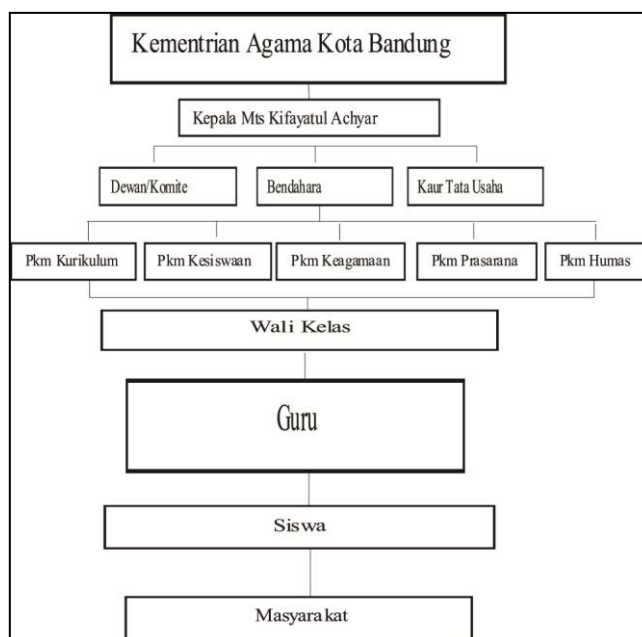
Status Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar adalah sekolah swasta karena bukan dikelola oleh pemerintah melainkan oleh Yayasan Pendidikan Kifayatul Achyar.

MTs Kifayatul Achyar sampai sekarang mendapatkan akreditasi yang tergolong baik yaitu B. Dengan kepemilikan tanah seluas 901 M², Mts Kifayatul Achyar cukup baik dalam pelaksanaan proses belajar mengajar didalamnya.

1.1.2 Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar

Adapun struktur organisasi di MTs Kifayatul Achyar Bandung dapat dijelaskan pada gambar berikut ini:

Gambar 1.1
Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar



Sumber: Dokumen Internal Mts Kifayatul Achyar (2012)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pentingnya pendidikan terutama di Indonesia baik dari tingkat TK (Taman Kanak-Kanak), SD (Sekolah Dasar), SMP (Sekolah Menengah Pertama), dan SMA/SMK (Sekolah Menengah Atas/Kejuruan membuat pemerintah memberikan anjuran wajib belajar 9 tahun bagi seluruh masyarakat Indonesia. Seperti disebutkan dalam UUD 1945 Pasal 31 ayat (1) bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapat pendidikan. Jadi tidak ada pengecualian untuk tidak sekolah bagi masyarakat Indonesia khususnya yang berada di umur produktif sekolah.

Pada UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 disebutkan tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Demi mendukung terjalannya sinergi antara anjuran pemerintah dan realita yang terjadi maka sudah seharusnya sekolah sebagai tempat untuk mendapat pendidikan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan baik untuk mendukung keberhasilan misi negara umumnya dan misi MTs Kifayatul Achyar khususnya. Seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2009:10) bahwa suatu tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan yang dimiliki organisasi sangat canggih. Jadi, peran aktif dari sumber daya manusia di suatu organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu sumber daya manusia di sekolah yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan adalah guru. Guru mengemban tugas yaitu merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja Guru (PP 74 Tahun 2008 Tentang Guru pasal 52).

Menurut PP 74 Tahun 2008 Tentang Guru pasal 1 yang dimaksud dengan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, tenaga kependidikan harus memiliki kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi sesuai dengan bidang tugasnya, sehingga hasil kerja dapat ditunjukkan secara maksimal.

Menurut Sopiah (2008:23) bahwa perilaku individu dapat dipengaruhi oleh usaha dalam bentuk motivasi, kompetensi, dan juga situasi lingkungan. Sedangkan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2009:67). Dari pengertian tersebut dapat dirumuskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja seperti hasil tugas, atau hasil kegiatan yang dapat dilihat dari kesesuaian tanggung jawab yang diberikan kepada guru.

Menurut Mulyasa (2010:9) beberapa hal yang menyebabkan lemahnya kinerja guru, antara lain rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurangnya kemahiran dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas (*classroom action research*), rendahnya motivasi berprestasi, kurang disiplin, serta rendahnya kemampuan manajemen waktu.

Menurut Robbins dan Judge (2008:270), menyatakan bahwa semakin besar motivasi, kinerja, dan kepuasan para karyawan, maka semakin rendah ketidakhadiran dan kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah satu staf Tata Usaha MTs Kifayatul pada tanggal 7 Februari 2012 di ruang Tata Usaha, tertampil nilai kinerja masing-masing guru dan didapatkan hasil bahwa secara keseluruhan kinerjanya sudah cukup baik namun, masih adanya kekurangan dari

segi motivasi dalam bentuk disiplin baik dalam absensi kehadiran maupun keterlambatan yang masih sangat sering terjadi di sekolah ini.

Tabel 1.1
Persentase ketidakhadiran guru Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar Tahun 2012

Bulan	Persentase Ketidakhadiran Tanpa Keterangan	Rata-rata jam mengajar guru dalam 1 bln
Juni	29,89%	82,6 jam
Juli	18,1%	83,2 jam
Agustus	29,89%	83,2 jam
September	14,6%	83,2 jam
Oktober	3,6%	85,6 jam
November	15,8%	89,2 jam
Desember	21,38%	88,8 jam

Sumber: Dokumen Internal Mts Kifayatul Achyar Bandung (2012)

Tabel diatas memperlihatkan persentasi ketidakhadiran guru pada bulan Juni-Desember 2012 yang menunjukkan adanya naik-turun persentase ketidakhadiran selama kurun waktu tersebut. Persentase ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Juni dan Agustus yaitu sebesar 29,89% namun kemudian kembali turun persentasenya pada bulan September menjadi 14,6%. Lalu terjadi lagi perbaikan tingkat kehadiran yang cukup tinggi pada bulan Oktober dan kemudian ditutup dengan persentase ketidakhadiran yang kembali meningkat pada bulan Desember sebesar 21,38%.

Rata-rata tatap muka guru dalam 1 bulan juga masih di bawah standar yang diharapkan sebesar 96 jam dalam 1 bulan. Dalam 7 bulan terakhir memperlihatkan bahwa rata-rata jam mengajar guru tertinggi ada di bulan November yaitu sebesar 89,2 jam dalam 1 bulan. Meskipun tertinggi tetapi tetap tidak memenuhi standar yang ditetapkan dalam PP 74 no 2008 Tentang Guru.

Terlihat dari penjelasan tabel sebelumnya bahwa masih tingginya tingkat ketidakhadiran guru pada MTs Kifayatul Achyar padahal telah disebutkan dalam PP 74 Tahun 2008 Tentang Guru pasal 52 bahwa beban kerja Guru paling sedikit memenuhi 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah. Jika saja dimisalkan 1 hari itu guru bekerja 8 jam secara penuh, minimal mereka harus hadir selama 4 hari berturut-turut dalam 1 minggu atau 16 hari dalam satu bulan. Masih adanya guru yang tidak masuk tanpa keterangan dan mengajar tidak sesuai dengan jumlah jam mengajarnya disebabkan oleh lemahnya pengawasan dan sanksi yang diterapkan oleh pihak sekolah seperti yang disampaikan oleh salah satu staf dari MTs Kifayatul Achyar. Menurutnya, hal itu dikarenakan kurang tegasnya penerapan kebijakan mengenai tata tertib yang diterapkan oleh pihak sekolah sendiri.

Waktu absen atau tidak masuk kerja yang terlampau banyak tidak saja berdampak buruk ke sekolah, tetapi juga berpengaruh negatif terhadap produktivitas guru tersebut. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja guru dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai. Seperti pada pernyataan Mangkunegara (2009:93) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi yang merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk berperilaku ke arah tujuan.

Menurut Robbins dan Judge (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Merumuskan dari pendapat Robbins tersebut, jadi

motivasi dapat dilihat dari tingkat kehadiran, dan ketekunan untuk melakukan tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan

Umumnya motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor utama terdiri seperti isi kerja, pengupahan, dan juga promosi kerja. Mengenai ketiga hal tersebut dibahas dalam PP no 74 tahun 2008 tentang guru. Seperti pada pasal 14 dan 15 tentang tunjangan yaitu mengenai hak untuk memperoleh tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional. Adapun besaran anggaran dan beban ditanggung oleh Pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten atau pemerintah kota. Kemudian mengenai promosi yang tertuang dalam pasal 36 yaitu guru berhak mendapatkan promosi sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, adapun promosi sebagaimana dimaksud meliputi kenaikan pangkat dan/atau kenaikan jenjang jabatan fungsional.

Hal tersebut diatas seperti pemberian tunjangan dan promosi tentunya dapat menjadi hal yang memotivasi individu untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Untuk mendapatkan tunjangan yang lebih baik terdapat lima jabatan wakil kepala sekolah yang dapat menjadi motivasi tersendiri bagi guru yang ingin meningkatkan kinerjanya guna mendapatkan kelebihan tersebut selain kekuasaan lebih yang juga didapatkan. Diperlukan nilai kinerja yang baik dari guru yang bersangkutan untuk menjadi wakil kepala sekolah. Penilaian kinerja dilakukan oleh petinggi yayasan dan juga melalui penilaian berdasarkan pendapat rekan kerja tentang individu tersebut. Tentu saja agar mendapat penilaian baik dari rekan kerja diharuskan untuk menjalin hubungan baik sesama guru, guna menunjang penilaian akhir individu untuk menjadi wakil kepala sekolah selain dari prestasi dan penilaian kinerja individu tersebut. Adapun penghargaan yang didapatkan untuk guru yang berprestasi diantaranya adalah memiliki kuota untuk anaknya masuk ke sekolah tersebut, menjadi kepala lab, pengurus musholla, dan dicanangkannya untuk pemberian umroh untuk guru yang memiliki kinerja yang baik.

Penilaian kinerja untuk guru di MTs Kifayatul Achyar memiliki indikator yang hampir sama dengan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai atau yang biasa disingkat DP3 yang digunakan untuk menilai kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Adapun indikator-indikator penilaian didalamnya terdiri dari :

- a. Kesetiaan.
- b. Prestasi.
- c. Tanggung Jawab.
- d. Ketaatan,
- e. Kejujuran.
- f. Kerjasama.
- g. Prakarsa dan Kepemimpinan.

Penilaian tersebut dilakukan untuk mengukur kinerja guru apakah sudah sesuai dengan tanggung jawab terhadap beban kerja yang telah diberikan dan juga untuk pertimbangan guna pemberian tunjangan, dan lain-lain. Apabila terdapat penurunan atau peningkatan kinerja dari guru yang bersangkutan tentu akan berpengaruh terhadap jabatan dan tunjangan yang diberikan kepadanya.

Terdapat data kinerja guru MTs Kifayatul Achyar yang diukur menggunakan indikator tersebut ditampilkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2**Data Nilai Guru Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar Tahun 2012**

Data nilai guru tahun 2012									
Guru 1	82,28	Guru 11	81,71	Guru 21	78,57	Guru 31	81,85	Guru 41	78
Guru 2	82	Guru 12	81,85	Guru 22	78,58	Guru 32	81,71	Guru 42	78
Guru 3	81,85	Guru 13	81,58	Guru 23	78	Guru 33	78	Guru 43	78
Guru 4	81,71	Guru 14	81,58	Guru 24	78,28	Guru 34	78	Guru 44	78,57
Guru 5	81,85	Guru 15	81,85	Guru 25	82,71	Guru 35	78	Guru 45	78,58
Guru 6	81,71	Guru 16	81,71	Guru 26	81,85	Guru 36	78,42	Guru 46	78
Guru 7	81,71	Guru 17	81,42	Guru 27	81,71	Guru 37	79,28	Guru 47	78,28
Guru 8	81,71	Guru 18	81	Guru 28	78,28	Guru 38	79,29	Rata2	79,08
Guru 9	81,85	Guru 19	81,71	Guru 29	79,28	Guru 39	82		
Guru 10	81,28	Guru 20	81,14	Guru 30	82,14	Guru 40	80		

Sumber: Dokumen Internal Mts Kifayatul Achyar g (2012)

Tabel diatas menunjukkan nilai dari seluruh guru di MTs Kifayatul Achyar Bandung yang berjumlah 47 orang. Dapat dilihat dari nilai masing-masing guru bahwa rata-rata nilai yang didapatkan oleh guru secara keseluruhan sebesar 79,08%. Penilaian kinerja untuk guru dilakukan atas putusan dari Kandepag dan dilakukan oleh Kepala MTs Kifayatul Achyar. Untuk penilaian guru dilakukan dengan penilaian guru ketika saat mengajar dan melakukan tugasnya oleh tim survey yang dipilih oleh Kepala MTs Kifayatul Achyar.

Tabel 1.3**Standar Penilaian Guru Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar Bandung Tahun 2012**

Nilai	Kategori
<75	Kurang Baik
75-85	Cukup
85-90	Baik
>90	Amat Baik

Sumber: Dokumen Internal Mts Kifayatul Achyar Bandung (2012)

Berdasarkan tabel diatas yang ditentukan pada awal tahun 2013 berdasarkan keputusan dari Kandepag, dengan nilai rata-rata guru secara keseluruhan sebesar 79,08 dapat dikatakan bahwa kinerja guru secara keseluruhan di MTs Kifayatul Achyar Bandung sudah cukup namun belum menunjukkan kinerja secara maksimal yang diharapkan yaitu sebesar 90% – 100%. Masih terdapat beberapa guru dengan nilai dibawah 80 yang tentunya harus lebih meningkatkan kinerjanya dengan cara melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan lebih baik dan juga perbaikan cara mengajar masing-masing individu. Adanya promosi dan pemberian tunjangan seperti disebutkan pada PP no 74 tahun 2008 diharapkan dapat menjadi motivasi tersendiri bagi guru yang dianggap masih kurang kinerjanya. Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu staf tata usaha pada tanggal 20 September 2013 selaku pihak dari MTs Kifayatul Achyar mengatakan bahwa promosi dan pemberian tunjangan dapat menjadi motivasi tersendiri bagi guru karena pada dasarnya hal tersebut dapat membuat individu tersebut merasa diberi penghargaan atas prestasinya sehingga akan bekerja lebih baik lagi.

Jadi berdasarkan fenomena yang terjadi dan dipaparkan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada MTs Kifayatul Achyar, maka penulis

mengajukan judul penelitian “**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru di MTs Kifayatul Achyar Bandung**”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar Bandung?
2. Bagaimana kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar Bandung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama :

1) Aspek Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk memperluas wawasan bagi kajian bidang ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2) Aspek Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan informasi untuk yang berwenang guna meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan motivasi pada Madrasah Tsanawiyah Kifayatul Achyar Bandung.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi yang terdapat pada skripsi ini, maka sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama menjelaskan mengenai gambaran umum penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab kedua merupakan bab tinjauan pustaka yang menjelaskan landasan teori yang mendukung rumusan masalah penelitian, kerangka pikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ketiga merupakan bab metode penelitian yang menguraikan variabel penelitian dan definisi operasional variabel, penentuan sample, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan teknik yang digunakan untuk menganalisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat ini didalamnya disajikan gambaran umum deskripsi objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima ini merupakan bab penutup yang berisi uraian simpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran.