

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan sarana pengembangan potensi diri dengan memperoleh pemahaman ataupun pengetahuan sebagai input untuk memanusiakan manusia (menjadikan manusia seutuhnya) dengan segala potensi yang dimilikinya sehingga mampu mewujudkan pribadi yang cerdas, kreatif, mandiri, berpengendalian diri, dan tentunya memiliki akhlak dan budi pekerti yang baik, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, untuk mencapai butir – butir tujuan pendidikan tersebut perlu didahului oleh proses pendidikan yang memadai. Agar proses pendidikan dapat berjalan dengan baik, maka semua aspek yang dapat mempengaruhi belajar peserta didik hendaknya dapat berpengaruh positif bagi diri peserta didik, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

Adapun menurut Undang – Undang Sisdiknas UU RI No 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 disebut bahwa “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” pengertian pendidikan di atas dapat dikerucutkan bahwa pendidikan memiliki usah sadar dan terencana. Hal itu menunjukkan pendidikan merupakan proses yang disengaja, terencana, dan difikirkan secara matang. Pendidikan nasional semakin kuat alasan pemerintah dalam melibatkan masyarakat dan pemerintah daerah dalam pengelolaan Lembaga Pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan

menengah. Keterlibatan masyarakat dan pemerintah daerah tersebut tercakup beberapa aspek dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program Pendidikan. (UU No 20 tahun 2003 pasal 8), termasuk berkewajiban memberikan dukungan sumber daya dalam penyelenggaraan Pendidikan. Dalam pasal 2 ayat 3 UU No 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undan – undang No 8 Tahun 1974 secara tegas dinyatakan bahwa disamping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 pejabat yang berwenang dapat mengangkat Pegawai Tidak Tetap.

Dalam penjelasan yang dimaksud dengan Pegawai Tidak Tetap adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dalam kerangka sistem kepegawaian. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri, dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan selain Pegawai Negeri Sipil terdapat juga beberapa jenis pegawai yang melaksanakan tugas sebagaimana dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi pendekatannya, atau sebutan istilahnya di berbagai instansi baik Pusat maupaun Daerah berbeda - beda. Hal ini disebabkan, karena sampai saat ini belum ada norma, standar, prosedur yang mengatur hal tersebut.

Selama ini guru yang bekerja di berbagai lembaga sekolah baik negeri maupun swasta sering kali masyarakat mengira bahwa guru tersebut berstatus Pegawai Negeri Sipil, padahal tidak semua guru yang bekerja di sekolah – sekolah tersebut berstatus PNS, atau yang bisa disebut Guru Honorer, Guru Tidak Tetap. Guru Tidak Tetap yang bekerja pada beberapa sekolah negeri sampai saat ini belum memiliki standar gaji yang menitik beratkan pada bobot jam pelajaran, tingkatan jabatan dan tanggung jawab masa depannya siswanya. Apalagi untuk guru yang mengajar di tingkat Sekolah Dasar.

Banyak diantara mereka yang bekerja melebihi jam atau beban dari guru yang statusnya sudah PNS, namun imbalan yang mereka terima tidak sesuai dengan tanggung jawab mereka. Dengan kata lain, insentif atau gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dan tanggung jawab yang mereka terima terhadap masa depan siswanya, berhasil atau tidaknya menyelesaikan program Pendidikan di sekolah untuk melanjutkan ke jenjang berikutnya dan nantinya kedunia kerja bergantung pada kapabilitas guru ini. Menurut arsip data kepegawaian tahun 2023 didapatkan dari Koordinator Wilayah Dinas Pendidikan Kecamatan Donorojo jumlah Guru Tidak Tetap yang bertugas di lembaga Sekolah Dasar berjumlah 235 orang. Berbeda dengan kondisi para guru yang diangkat statusnya menjadi PPPK dan Pegawai Negeri Sipil selain kenaikan gaji pokok, pemerintah juga memberikan gaji bulan ke - 13 bagi PNS dan Pensiunan, bahkan PNS yang berstatus guru selain mendapatka kenaikan gaji setiap tahunnya dia juga mendapatkan perbaikan kesejahteraan bagi mereka yang sudah lolos sertifikasi.

Animo masyarakat yang tinggi dalam setiap penerimaan CPNS baik yang sudah berstatus pegawai tidak tetap sebelumnya atau yang baru melamar mengindikasikan profesi tersebut masih begitu menggiurkan, sebagai sebuah asumsi menjadi CPNS atau PPPK akan berada dalam titik aman tidak akan di PHK, menerima uang pensiun, mendapatkan gaji setiap bulanya dengan segala tunjangan keluarga, kesehatan, dan lain sebagainya, pantas saja kalau profesi ini akan semakin banyak diminati. Tidak hanya dampak secara materi semata namun dampak dalam kehidupan bersosial menjadi pegawai negeri sipil biasanya status sosialnya meningkat, lebih percaya diri dan sudah baran tentu lebih dihormati dalam kehidupan bermasyarakat. Hal tersebut juga mengindikasikan banyak orang yang termotivasi menjadi Pegawai Negri Sipil.

Yang dimaksud motivasi disini adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar KBM memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Kedudukan guru dalam kegiatan belajar mengajar sangat strategis dan menentukan. Disebut strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pelajaran, sedangkan bersifat menentukan karena guru yang memilih dan memilih bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik. Semua itu tidak akan dapat dicapai apabila guru itu tidak memiliki keprofesionalitasan dalam dirinya. Melihat begitu pentingnya peran guru dalam proses pendidikan dan sekaligus sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan proses pendidikan atau kegiatan belajar mengajar di sekolah, dituntut untuk memiliki sikap yang positif terhadap jabatannya. Guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian, tanggung jawab dan rela memberikan layanan sosial di atas kepentingan pribadi, sesuatu dengan tuntutan jabatan guru tersebut, maka jabatan guru tersebut merupakan jabatan Profesi oleh karena itu, tujuan program pendidikan akan dapat dicapai oleh guru yang mempunyai sikap profesional yang positif. Sehubungan dengan eksistensi mereka dilembaga pendidikan maka perlu diwujudkan kesadaran itu dalam tindakan proses belajar mengajar. Keberhasilan guru dalam melaksanakan mengajar, mendidik dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain fasilitas, biaya, minat, sikap, serta kemampuan guru itu sendiri.

Sikap profesionalisme tidak akan tercapai tanpa didukung oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah lingkungan, baik lingkungan tempat tinggal maupun lingkungan sekolah. Faktor lain yang dapat mendukung terbentuknya sikap profesional adalah

status kepegawaian negeri maupun swasta masa kerja sebagai guru, latar belakang keluarga, serta jenis kelamin. Dampak kualitas kemampuan profesional kinerja guru bukan hanya akan berkontribusi terhadap kualitas lulusan yang akan dihasilkan, melainkan juga akan berlanjut pada kualitas kinerja dan jasa para lulusan tersebut,

Dalam penggabungan yang pada gilirannya kemudian akan nampak pengaruhnya terhadap kualitas peradapan dan martabat hidup masyarakat, bangsa, serta umat manusia pada umumnya. Diyakini dengan adanya UU Guru dan Dosen, martabat guru semakin dihargai, profesi guru dapat disejajarkan dengan profesi – profesi lain, mendorong peningkatan kualitas guru dan bermuara pada peningkatan mutu pendidikan Indonesia.

Dengan adanya UU Guru dan Dosen, saat ini profesi guru pun mulai dilirik orang, karena UU ini menjanjikan perbaikan kesejahteraan bagi para guru yang profesional, yaitu tunjangan sebesar satu kali gaji pokok dan tambahan tunjangan profesi (Permediknas RI Nomor 18 Tahun 2007). Meski demikian, UU Guru dan Dosen juga membawa konsekuensi yang tidak mudah bagi para guru. Walaupun menjanjikan perbaikan kesejahteraan bagi para guru, UU ini menuntut banyak hal dari para guru.

Minimnya kesejahteraan guru telah menyebabkan konsentrasi guru terpecah menjadi beberapa sisi, disatu sisi seorang guru harus menambah kapasitas akademis pembelajaran dengan terus memperbarui dan berinovasi dengan media, metode pembelajaran dan kapasitas dirinya. Di sisi lain, sebagai efek demonstrasi dari minimnya kesejahteraan dengan melakukan usaha atau kegiatan lain seperti katering, bimbingan belajar, dan lain – lain, akhirnya seiring berjalanya waktu, sisi peningkatan kualitas akademis menjadi tersisihkan dan hal ini terus berlangsung sampai sekarang. Minimnya kesejahteraan guru dalam jangka waktu lama telah menggiring

budaya, tradisi akademis menjadi terpinggirkan, terlebih lagi dalam era modern saat ini, guru selalu dituntut menjadi figur yang mampu memberikan kesan positif baik dilingkungan sekolah maupun ketika berada di masyarakat.

Tugas dan tanggung jawab guru semakin berat ketika di satu sisi guru harus menerapkan didikan yang tepat sesuai dengan kodrat alam anak didiknya, di sisi lain guru berupaya semaksimal mungkin memilih dan menyelaraskan nilai – nilai hidup yang ada di lingkungan anak didiknya dengan segala perkembangan arus modernisasi melalui berbagai media yang dapat mempengaruhi kehidupan anak itu sendiri.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut

1. Guru Tidak Tetap yang selama ini bekerja di Lembaga Sekolah Dasar Negeri 2 Widoro Kecamatan Donorojo masih rancu dengan aturan pemerintah yang belum jelas.
2. Belum adanya norma, standar, prosedur yang mengatur hal tersebut sehingga para Guru Tidak Tetap tersebut walaupun motivasinya luar biasa tetapi belum jelas statusnya.
3. Banyak diantara mereka yang bekerja melebihi kapasitasnya namun imbalan yang diterima atau insentifnya yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dan tanggung jawab yang mereka terima terhadap masa depan siswanya.
4. Berhasil tidaknya peserta didik untuk menyelesaikan program pendidikan di sekolah untuk melanjutkan ke jenjang berikutnya adalah tanggung jawabnya (GTT)

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah merupakan temuan yang diungkapkan dalam identifikasi masalah yang akan diteliti berdasarkan alasan-alasan tertentu. Agar penelitian ini lebih terfokus dari berbagai permasalahan yang muncul pada penelitian ini di batasi pada motivasi kerja guru tidak tetap di Lembaga Sekolah Dasar Negeri 2 Widoro Kecamatan Donorojo.

D. Rumusan Masalah

Dengan kondisi yang tidak seimbang antara bobot pekerjaan dan gaji yang mereka terima oleh Guru Tidak Tetap di Sekolah Dasar Negeri 2 Widoro Kecamatan Donorojo, sungguh berbeda dengan kondisi para guru yang telah diangkat statusnya menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan mendapatkan berbagai tunjangan kesejahteraan, dan tunjangan tambahan maka munculah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apa motivasi kerja Guru Tidak Tetap yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri 2 Widoro Kecamatan Donorojo?
2. Apa Dia dapat membagi Pembelajaran dengan beban kerja yang sama dengan Guru yang berstatus PNS?
3. Bagaimana kondisi ekonomi GTT yang bekerja di Sekolah Dasar Negeri 2 Widoro?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor – faktor yang memotivasi para Guru Tidak Tetap dalam menjalankan pekerjaannya, serta menemukan suatu solusi baru mengenai harapan tentang masa

depan para Guru Tidak Tetap tersebut yang telah mengabdikan dengan tulus ikhlas memberikan ilmu kepada anak didiknya dengan tidak mengenal waktu dan situasi, hanya satu harapannya yaitu kepedulian pemerintah terhadap nasib mereka yang sudah belasan tahun mengabdikan dirinya dengan imbalan yang sangat minim namun mereka tetap menjalankan tugasnya.

F. Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Memberi sumbangan referensi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam hal Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Memberikan masukan bagi kegiatan penelitian yang lain mengenai motivasi kerja, khususnya mengenai Guru Tidak Tetap.

