

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan memegang peranan penting dalam kehidupan bernegara, karena hanya melalui pendidikan dapat dibina manusia Indonesia baru yang berorientasi pada pembangunan. Sumber daya manusia yang handal merupakan modal dasar pembangunan negara agar dapat tetap eksis dalam era globalisasi yang penuh persaingan. Majunya pendidikan bangsa ini tidak terlepas adanya peran sumber daya manusia yang berkecimpung di dunia pendidikan yaitu tenaga pendidik atau guru.

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan salah satu penekanan dari tujuan pendidikan yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 Bab II tentang Dasar, Fungsi, dan Tujuan pasal 2 butir ke-3, yang berbunyi “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman modern dan untuk mewujudkan dasar, fungsi, maupun tujuan Undang-Undang Republik Indonesia Sistem Pendidikan Nasional, wewenang penyelenggara pendidikan formal di masyarakat salah satunya dilaksanakan di sekolah. Sekolah sebagai sebuah organisasi dikatakan berhasil jika mampu mendorong, mengatur, dan mengarahkan seluruh unsur-unsur di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi yaitu tujuan sekolah dan pendidikan nasional. Salah satu indikator sekolah yang

unggul adalah mempunyai tenaga pendidik yang bertanggung jawab, profesional di bidangnya, memiliki nilai moral yang tinggi, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Menurut data UNESCO 2020, Indonesia memiliki lebih dari 2,69 juta orang guru. Namun, berdasarkan Kemendiknas hanya 16,9% atau 575 ribu orang guru yang memiliki sertifikasi. Kekurangan baik dalam jumlah maupun mutu tenaga pendidik mempertaruhkan masa depan generasi muda Indonesia. Langkah awal yang dapat ditempuh adalah dengan memperhatikan keberadaan guru di sekolah karena guru merupakan komponen utama dalam pendidikan nasional. Guru memiliki peranan penting dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lainnya memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai kualitas guru yang memadai. Guru juga seorang manajerial yang akan mengelola proses pembelajaran, rencana pembelajaran, mendesain pembelajaran, melaksanakan aktivitas pembelajaran bersama siswa, dan melakukan pengontrolan atas kecekapan dan prestasi siswa. Maka dibutuhkan guru yang profesional agar kualitas pendidikan menjadi lebih baik.

Guru yang profesional yang harus memiliki kompetensi, baik dalam kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi keperibadian, dan kompetensi sosial. Guru yang profesional secara individu maupun kolaboratif untuk melakukan sesuatu, mengubah suatu kondisi agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas. Sebagai seorang pendidik dan pengajar, guru juga harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realitas, jujur dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan, untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis bahan pembelajaran, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan di SMA Negeri 6 Kerinci pada Bulan Februari 2022 bahwa SMA Negeri 6 Kerinci termasuk sekolah yang memiliki jumlah guru yang cukup banyak, baik yang statusnya sebagai ASN maupun non-ASN. Status guru ASN SMA Negeri 6 Kerinci berjumlah 36 orang. Dari 36 orang guru ASN sebanyak 22 guru yang sudah

memiliki sertifikasi dan 16 ASN yang belum memiliki sertifikasi. Guru yang sudah memiliki sertifikasi diwajibkan untuk melaksanakan beban tugas sebanyak 24 jam setiap minggunya. Sedangkan guru non-sertifikasi diwajibkan melaksanakan tugas sebanyak 12 jam tiap minggunya. Guru ASN diwajibkan untuk melaksanakan proses pembelajaran secara profesional. Motivasi guru ASN dalam melaksanakan tugas kerja adalah untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan optimal agar tercapainya tujuan pendidikan di sekolah.

Selain itu, beban kerja dan tanggungjawab untuk menyusun program pembelajaran dalam bentuk Rencana Perangkat Pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, melaksanakan evaluasi belajar, melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, dan menerima masukan untuk perbaikan dalam pembelajaran dari kepala sekolah juga berguna untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar di sekolah. Sebagai guru ASN semuanya wajib melaksanakan kinerjanya dengan baik agar tercapai tujuan pendidikan yang di SMA Negeri 6 Kerinci.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru ASN di SMA Negeri 6 Kerinci adalah melalui berbagai faktor pendukung baik internal maupun eksternal guru. Peningkatan motivasi kerja guru dapat dilakukan melalui pembinaan terhadap guru itu sendiri agar kemampuan guru dalam mengajar dapat meningkat. Motivasi kerja dapat berjalan dengan optimal apabila guru selalu belajar dan mengembangkan kemampuannya dalam mengelola pembelajaran. Apalagi saat ini perkembangan teknologi yang dapat memotivasi guru dalam dimanfaatkan teknologi tersebut untuk kemajuan proses pembelajaran. Kemudian motivasi kerja guru juga dapat dikembangkan dari faktor eksternal guru, diantaranya beban kerja yang ditugaskan oleh atasan sebagai tanggungjawab guru ASN terhadap profesinya serta faktor lingkungan kerja non-fisik yang mendukung keterlaksanaan pembelajaran yang lebih kondusif.

Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong/stimulus yang membuat guru lebih percaya diri dalam . Penjelasan menurut Uno (2014), bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi tercermin dalam sikap dasar, kebiasaan kerja, dan perilaku seseorang yang diwujudkan dengan bekerja keras, mandiri, penuh semangat, berpikiran maju, disiplin dan dapat bekerjasama dengan baik terhadap atasan, sesama guru, siswa, dan orangtua siswa dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu setiap guru yang bekerja di lingkungan sekolah, secara implisit membawa kebutuhan dan keinginan masing-masing sehingga dalam sekolah selalu terdapat dua pola kepentingan, kepentingan individu dan sekolah.

Saat ini guru di SMA Negeri 6 Kerinci merasa sesuai dengan apa yang menjadi tujuan tempatnya bekerja, maka akan timbul upaya guru untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah. Upaya-upaya ini sering kali disebabkan oleh suatu hal yang disebut dengan motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru sangat menentukan keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pendidikan, yaitu menghasilkan lulusan terbaik, banyak siswa yang berprestasi, dan minat siswa untuk memilih SMA Negeri 6 Kerinci juga semakin tinggi tiap tahunnya. Namun, studi awal yang dilakukan pada guru SMA Negeri 6 Kerinci menemukan fenomena motivasi kerja guru yang kurang optimal.

Fenomena motivasi kerja guru yang masih yang kurang optimal tersebut diketahui dari kurangnya ulet dalam melaksanakan tugas yang terkesan asal-asalan dalam menunaikan tugasnya. Masih ada guru yang kurang bergantung pada buku dalam mengajar, sehingga terlihat masih membaca buku dalam menjelaskan pelajaran, kurang disiplin pada saat datang ke sekolah untuk mengajar. Masih ada guru yang kurang memiliki sumber belajar untuk

digunakan dalam pembelajaran, dan masih ada guru yang kurang mau belajar atau mengikuti kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kualitas diri dalam mengajar.

Menurut Uno (2014), motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak yang didorong dari kekuatan internal dan eksternal yang memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja guru yang tinggi di sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh sekolah. Agar motivasi kerja dapat dioptimalkan di sekolah maka perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja itu sendiri. Faktor-faktor motivasi kerja meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam guru dan faktor eksternal yang bersumber dari luar guru. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain yang berasal dari diri guru itu sendiri. Sedangkan faktor dari luar guru yang dapat memotivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya seperti beban kerja dan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Supriyadi (2014), bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di sekolah yaitu beban kerja dan lingkungan kerja non-fisik.

Berdasarkan teori yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh beban kerja. Menurut Supriyadi (2014), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada guru untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari guru. Dalam hal ini beban kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah beban mengajar yang ditugaskan oleh kepala sekolah sesuai dengan ketentuan. Untuk guru sertifikasi mendapatkan beban kerja mengajar sebanyak 24 jam dalam satu minggu, sedangkan untuk guru yang non-sertifikasi mendapat beban kerja sebanyak 12 jam setiap minggunya. Masing-masing guru juga memiliki beban kerja tambahan seperti guru piket, wali kelas, pembina ekstrakurikuler, dan sebagainya. Semua beban kerja guru tersebut menjadi tanggungjawab guru untuk melaksanakan sampai tuntas.

Beberapa fenomena yang berkaitan dengan kurangnya beban kerja yang melanda guru di SMA Negeri 6 Kerinci adalah masih ditemui guru yang mengeluh dengan tuntutan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah. Padahal guru memiliki beban kerja yang sudah diatur oleh pemerintah secara kemampuan sudah lemah tetapi diberikan beban kerja yang tinggi demi tuntutan sertifikasi. Sedangkan yang muda belum sertifikasi mendapatkan beban kerja yang lebih sedikit daripada guru senior. Selain itu, ada juga beban kerja seharusnya menjadi tanggungjawab guru sertifikasi tetapi diberikan kepada guru honorer.

Guru yang memiliki beban kerja masing-masing sesuai dengan Surat Tugas dari atasan yaitu kepala sekolah sesuai dengan bidang kualifikasi pendidikan yang diajarkan. Namun, kenyataannya bahwa guru beban kerja mengajar juga diberikan tanggungjawab kepada guru yang lebih muda. Oleh karena itu, tinggi rendahnya beban kerja guru dapat mempengaruhi motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Jadi, semakin berat beban kerja yang dipikul guru tentu semakin tinggi pula motivasi kerja guru untuk menuntaskan beban kerja tersebut, kalau tidak ada motivasi kerja maka tugas yang diberikan oleh kepala sekolah menjadi terbengkalai. Hal ini didukung oleh teori menurut Suprihadhi (2014), menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Rudyanto, dkk (2021), bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Selanjutnya, teori yang menjelaskan bahwa motivasi kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja non-fisik. Menurut Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa, lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan sesama guru, dan guru dengan siswa. Lingkungan kerja non-fisik sangat mendukung terjadinya proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar guru kondusif untuk bekerja, maka guru tentu dapat menikmati pekerjaannya dengan nyaman.

Faktor lingkungan kerja non-fisik yang kondusif berkaitan erat dengan upaya peningkatan motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru sebagai tenaga profesional tidak bisa bekerja dengan baik tanpa ada dorongan dan dukungan lingkungan kerja non-fisik di sekolah, seperti dukungan dari kepala sekolah, sesama guru, dan siswa sebagai sasaran kerja para guru di sekolah. Karena tugas utama guru adalah melaksanakan pembelajaran untuk membantu mengembangkan potensi peserta didik di sekolah. Dengan adanya motivasi kerja guru diharapkan mampu mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Beberapa fenomena lingkungan kerja non-fisik ASN di SMA Negeri 6 Kerinci adalah masalah lingkungan kerja non-fisik yang kurang kondusif. Misalnya fenomena hubungan antara sesama ASN kurang terjalin dengan baik, maksudnya antara ASN belum terjalin kerja sama yang baik dalam hal mengembangkan kemampuan dalam mengajar. Kemudian hubungan dengan pimpinan juga kurang bagus, karena sering memberikan keputusan tanpa musyawarah dan tanpa melibatkan guru untuk setiap ada kegiatan. Selain itu, hubungan dengan siswa terkait dengan seringnya siswa yang kurang motivasi belajar, banyak main, dan sebagainya membuat lingkungan kerja non-fisik terganggu. Lingkungan kerja non-fisik yang kurang kondusif membuat motivasi kerja guru juga terganggu, karena dengan adanya gangguan di kelas pada saat mengajar dapat membuat motivasi kerja guru juga menurun. Sebagaimana teori Sedarmayanti (2012), menjelaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Rejeki (2014), menjelaskan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Hasil penelitian Hasana (2020), menjelaskan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di SMA Sekecamatan Seunagan Kabupaten Raya.

Berdasarkan fenomena di atas beban kerja dan lingkungan kerja non-fisik di SMA Negeri 6 Kerinci tentunya mempengaruhi motivasi kerja guru di sekolah. Untuk itu peneliti

tertarik melakukan penelitian proposal yang berjudul “**Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 6 Kerinci**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mencoba mengemukakan perumusan masalah yakni:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri 6 Kerinci secara parsial dan berapa besarnya?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap motivasi kerja guru secara parsial dan berapa besarnya?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri 6 Kerinci secara simultan dan berapa besarnya pengaruhnya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri 6 Kerinci secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap motivasi kerja guru secara parsial dan berapa besarnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri 6 Kerinci secara simultan dan berapa besarnya pengaruhnya

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Akademis**

1. Sebagai bahan kajian ilmiah bagi pihak-pihak yang berminat untuk mengetahui, meneliti, dan mengkaji lebih lanjut tentang motivasi kerja guru dipengaruhi oleh faktor beban kerja dan lingkungan kerja non-fisik.
2. Menambah literatur kajian ilmiah dalam bidang yang berhubungan peningkatan Majemen Sumber Daya Manusia khususnya di tenaga guru di sekolah.

#### **1.4.2 Praktis**

- 1 Bagi manajemen Sumber Daya Manusia guru SMA Negeri 6 Kerinci untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru berasal beban kerja dan lingkungan kerja non-fisik.
- 2 Bagi siswa mendapatkan pelayanan dalam proses pembelajaran yang diberikan oleh guru SMA Negeri 6 Kerinci.
- 3 Bagi pemerintah sebagai bahan informasi untuk meningkatkan perhatian terhadap guru agar dapat menciptakan motivasi kerja yang baik terhadap lingkungan kerja non-fisik serta menciptakan motivasi kerja yang bagus dalam melaksanakan beban kerja di SMA Negeri 6 Kerinci.

