

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Lembaga merupakan salah satu instansi yang berperan menyiapkan sumber daya manusia. Menurut Priansa Pendidikan merupakan sarana yang paling urgendalam mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan watak bangsa. Sejalan dengan perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi sistem pendidikan semakin meningkat baik kualitas, kuantitas maupun relevansinya. Sistem pendidikan yang bermutu akan mampu meningkatkan sumber daya manusia yang dapat dicapai dengan meningkatkan kualitas pendidikan¹.

Peningkatan kualitas pendidikan dapat dicapai melalui berbagai cara antara lain melalaui peningkatan kualitas guru. Hal ini sesuai dengan Fajriani (2013:8) bahwa kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan dan pembelajaran di lembaga atau yayasan pendidikan. Upaya untuk meningkatkan produktivitas guru untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi saatmenjalankan tugasnya akan memberikan dampao positif terhadap penigkatan kualitas pendidikan dan guru.

Najmulmunir mengatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung

¹ Nuraini , “Pengaruh Sertifikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negri Di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat Tahun 2017”: Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, (29 Mei 2023), <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/71569>

jawab yang diberikan kepadanya². Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Pendapat lain dikemukakan oleh Yuliejantiningasih yang menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan perwujudan dan keterampilan berdasarkan kewenangan yang dimiliki dalam pelaksanaan tugas pokoknya, yaitu keterampilan mengajar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang guru yang sesuai dengan kemampuannya sebagai seorang guru dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Permasalahan mutu pendidikan tentu tidak terlepas dari kinerja guru. Rahmanto (2008) menyebutkan kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang unit atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Supriadi (2014:54) kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan tanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal.

Faktor internal adalah faktor dari dalam guru itu sendiri, salah satunya adalah kepuasan kinerja guru. Menurut Zainal dkk (2014: 620) kepuasan kerja adalah kondisi yang menggambarkan seseorang atas perasaan atau sikapnya yang

² Moqsa, T. S, Isbandono, Prasetyo, Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Pangkur Kabupaten Ngawi. Publika. 1(3). pp. 1-15

senang atau tidak senang, puas tidak puas, dalam bekerja³. Semakin tinggi kepuasan kerja individu pada umumnya mereka dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi. Pada umumnya, kepuasan kerja guru erat kaitanya dengan prestasi kerja, upah/gaji, disiplin dan kualitas kerja. Guru yang puas terhadap pekerjaannya, kinerjanya cenderung meningkat dan berdampak positif terhadap mutu layanan pendidikan.

Kepuasan kinerja guru tentunya tidak lepas dari faktor eksternal yang memberikan dorongan bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya, adapun faktor faktor eksternal dalam hal ini yaitu salah satunya faktor ekonomi seperti tunjangan profesi atau sertifikasi guru dan aktivitas di luar kerja turut berperan dalam membentuk kinerja seorang guru. Menurut Mulyono (2007) Sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikat guru adalah sertifikat kompetensi pendidik.

Kegiatan ekstrakurikuler meliputi kegiatan sosial dan pekerjaan sampingan yang dilakukan instruktur di luar jam kerja. Kegiatan ini berpotensi memengaruhi kinerja guru. Meskipun kegiatan ekstrakurikuler yang positif, seperti mengikuti pelatihan atau seminar, dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru serta meningkatkan kinerja mereka, kegiatan ekstrakurikuler yang berlebihan berdampak negatif pada guru.

³ Nuraini, "Pengaruh Sertifikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat Tahun 2017": Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, (29 Mei 2023), <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/71569>

Tunjangan profesi, kepuasan kerja, dan aktivitas diluar kerja merupakan faktor-faktor yang saling terkait dan mempengaruhi kinerja guru, untuk dapat meningkatkan kinerja guru, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan tunjangan profesi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja, serta memberikan kesempatan bagi guru untuk menegembangkan diri melalui aktivitas diluar kerja

Berdasarkan observasi awal peneliti di MTs Ath-Thohiriyah, sebagian besar guru telah menerima tunjangan profesi, melakukan kegiatan di luar pekerjaan dengan berbagai macam kegiatan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH TUNJANGAN PROFESIONAL, KEPUASAN KERJA, DAN AKTIVITAS DI LUAR PEKERJAAN TERHADAP KINERJA GURU DI MTS ATH-THOHIRIYAH TASIKMALAYA JAWA BARAT”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru di MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya Jawa Barat.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya Jawa Barat.
3. Bagaimana pengaruh aktivitas di luar pekerjaan terhadap kinerja guru di MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya Jawa Barat.

4. Bagaimana pengaruh tunjangan profesi, kepuasan kerja, dan aktivitas di luar pekerjaan terhadap kinerja guru di MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya Jawa Barat.

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tunjangan profesi, kepuasan kerja, dan kegiatan di luar pekerjaan terhadap kinerja guru di MTs Ath-Thohiriyah Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat.

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis dan memprediksi pengaruh tunjangan profesi terhadap kinerja guru di MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya, Jawa Barat
2. Menganalisis dan memprediksi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya, Jawa Barat.
3. Menganalisis dan memprediksi pengaruh kegiatan di luar pekerjaan terhadap kinerja guru di MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya, Jawa Barat.
4. Menganalisis dan memprediksi pengaruh tunjangan profesi, kepuasan kerja, dan kegiatan di luar pekerjaan terhadap kinerja guru di MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya, Jawa Barat.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, peneliti melakukan penelitian ini dengan manfaat:

1. Manfaat Toritis

- a. Melalui penelitian ini, peneliti mencoba menerapkan konsep standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam UU RI No 20 tahun 2003 tentang sisdiknas dan peraturan pemerintah dalam Undang-Undang No 14 tentang guru dan dosen pasal 16 disebutkan bahwa, mendapatkan insentif berupa tunjangan profesi guru yang memiliki sertifikat pendidik berhak
- b. Penelitian ini dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti yang sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas kinerja guru dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai pelaksana pendidikan.
- b. Sebagai informasi dan masukan bagi lembaga terkait untuk lebih memperhatikan kinerja guru sebagai ujung tombak pendidikan demi kemajuan dunia pendidikan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.

E. BATASAN DEFINISI OPERASIONAL

1. Tunjangan Profesi adalah penghargaan yang diberikan negara kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dan kontribusi mereka dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Tunjangan ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan memotivasi mereka untuk terus mengembangkan kompetensi.
2. Rasa senang dan puas seseorang terhadap pekerjaannya dikenal sebagai kepuasan kerja. Hal ini mencakup sejumlah elemen, seperti tempat kerja yang ramah, interaksi positif dengan atasan dan rekan kerja, serta pengakuan atas pekerjaan yang diselesaikan di lingkungan MTs Ath-Thohiriyah Tasikmalaya Jawa Barat.
3. Peneliti mendefinisikan kegiatan di luar pekerjaan sebagai pekerjaan sampingan yang dilakukan oleh sebagian guru MTs Ath-Thohiriyah untuk menghambat kegiatan kinerja di MTs Ath-Thohiriyah. Kegiatan ini penting untuk menjaga keseimbangan hidup dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan dengan memilih kegiatan yang sesuai dengan minat dan kebutuhan.
4. Tingkat pendidikan yang diterima anak-anak sebagian besar ditentukan oleh kinerja guru mereka. Prestasi akademik hanyalah salah satu indikator kinerja yang baik; faktor-faktor lainnya termasuk pengembangan kurikulum, interaksi siswa, keterampilan mengajar, dan kontribusi terhadap lingkungan sekolah.

F. PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN

1. Mukh Husnaini, (2015) meneliti *Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di KKMI Tingkat kecanatan Limpung Kabupaten Batang Tahun Pelajaran 2014/2015*, dalam tesisnya menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan sertifikasi guru terhadap kinerja guru, dapat diambil asumsi bahwa sertifikasi guru dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja guru sebagai tuntutan menjadi profesional setelah mempunyai sertifikat pendidik. Dan terdapat pengaruh secara signifikan ganda sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 78,5% sedangkan sisanya 21.5% ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian.
2. Nuaraini¹, I Wayan Karta², Desi Setiadi³, (2017) meneliti *Pengaruh Sertifikasi dan kepuasan kerja guru SD Negri Di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat Tahun 2017*, dalam hasil penelitiannya terdapat pengaruh sertifikasi sebesar 11% terhadap kinerja guru, dan pengaruh kepuasan kerja 11,1% terhadap kinerja guru, dan terdapat pengaruh ganda sebesar 23,2% terhadap kinerja guru seta dapat disimpulkan dengan adanya sertifikasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru
3. Achmad Badawi (2014) investigated how job satisfaction and its effects on teacher performance are influenced by the work environment, work discipline, and work motivation. The study found that while job satisfaction had an impact on teacher performance with an impact of 79.39% and the influence of other variables was 20.70%, good environmental conditions,

teacher performance discipline conditions, and work motivation had a significant influence on teacher satisfaction with an influence of 69.80% while the influence of other variables was 30.20%. N.E Romawati, (2017) meneliti tentang Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja guru Terhadap Kinerja Guru (Studi di SD Negeri Kecamatan Ciamis) penelitian tersebut menyimpulkan iklim organisasi sekolah yang kondusif akan menciptakan suatu proses belajar mengajar yang tidak hanya akan meningkatkan prestasi belajar tetapi juga akan mendorong guru untuk lebih bisa meningkatkan kemampuan mengajar selama pembelajaran, motivasi kerja guru, dapat menentukan seberapa keberhasilan proses belajar mengajar di kelas, ini berarti semakin kondusif iklim organisasi sekolah dan semakin besar motivasi kerja guru maka semakin banyak pula kinerja guru yang meningkat yang ujung-ujungnya akan meningkatkan prestasi baik yang diperoleh guru maupun siswa secara optimal.

4. Muhammad Yasin, (2011) penelitian terhadap *Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Profesional, dan kemampuan guru dalam Pembelajaran terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sementara Kuliah Pada Program S1 PGSD Jurusan Ilmu Pendidikan UHO Tahun Akademik 2011/2012 di Sulawesi Tenggara*, Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif secara langsung motivasi kerja terhadap kemampuan guru dalam pembelajaran dengan koefisien jalur 0,481, terdapat pengaruh positif secara langsung sikap profesional terhadap kemampuan guru dalam pembelajaran dengan koefisien 0,255, terdapat pengaruh positif terhadap kinerja guru

dengan koefisien 0,270, terdapat pengaruh secara langsung sikap profesional terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,480, terdapat pengaruh secara langsung kemampuan guru dalam pembelajaran terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,246.

Penelitian yang terdahulu dan penelitian yang akan peneliti laksanakan tentunya ada persamaan, perbedaan, dan keunggulan dari setiap peneliti, untuk itu peneliti akan menuangkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Sumber	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Mukh Husnaini, (2015), Tesis Terakreditasi Universitas PGRI Malang	Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di KKMI Tingkat kecamatan Limpung Kabupaten Batang Tahun Pelajaran 2014/2015	penelitian menggunakan metode kuantitatif, penelitian berhubungan dengan tunjangan profesi dan kinerja guru	Penelitian yang direncanakan berhubungan dengan kepuasan kerja dan aktivitas diluar kerja di jenjang MTS
2.	Nuaraini ¹ , I Wayan Karta ² , Desi Setiadi ³ , (2017), Jurnal Magister Administrasi Pendidikan	Pengaruh Sertifikasi dan kepuasan kerja guru SD Negeri Di Kecamatan Gunungsari Kabupaten Lombok Barat Tahun 2017	penelitian menggunakan metode kuantitatif, penelitian berhubungan dengan tunjangan profesi dan kepuasan kerja	Penelitian yang direncanakan berhubungan dengan kepuasan kerja dan aktivitas diluar kerja di jenjang MTS
3.	Achmad Badawi,	pengaruh lingkungan kerja,	Penelitian berhubungan	Metode penelitian

	(2014),Tesis Terakreditasi, Universitas Muhammadiyah Tanggerang	disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja guru	dengan kepuasan kerja dan kinerja guru	menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, dengan teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur
4.	N.E Romawati, (2017),Tesis Terakreditasi, Universitas Galuh	Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja guru Terhadap Kinerja Guru (Studi di SD Negri Kecamatan Ciamis)	penelitian menggunakan metode kuantitatif, penelitian berhubungan dengan kinerja guru	Penelitian yang direncanakan berhubungan dengan tunjangan profesi kepuasan kerja dan aktivitas diluar kerja di jenjang MTS
5.	Muhammadd Yasin, (2011), Jurnal Magister Administrasi Pendidikan	Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Profesional, dan kemampuan guru dalam Pembelajaran terhadap Kinerja Guru SD Yang Sementara Kuliah Pada Program S1 PGSD Jurusan Ilmu Pendidikan UHO Tahun Akademik 2011/2012 di Sulawesi Tenggara	penelitian menggunakan metode kuantitatif, penelitian berhubungan dengan kinerja guru	Penelitian yang direncanakan berhubungan dengan tunjangan profesi kepuasan kerja dan aktivitas diluar kerja di jenjang MTS