

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 31 ayat (1) telah mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pendidikan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki secara optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, Negara wajib menyediakan layanan pendidikan bermutu sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya tanpa memandang status sosial, ras, etnis, agama maupun gender. Upaya untuk melaksanakan amanat tersebut pemerintah telah mengeluarkan kebijakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang merupakan dasar hukum penyelenggaraan sistem pendidikan di Indonesia yang mengamanatkan bahwa:

“Pendidikan Nasional 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.”

Kebijakan dan prioritas pendidikan nasional diarahkan pada tiga pilar kebijakan, yaitu: (1) Pemerataan dan perluasan akses pendidikan; (2) Peningkatan mutu, relevansi dan daya saing; dan (3) Penguatan tata kelola, akuntabilitas dan pencitraan publik (Sumarni dan Yusniar, 2016).

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu

interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru (Iskandar, 2013).

Menurut Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 menyatakan:

“Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Untuk memperoleh pendidikan yang baik dan berkualitas, banyak hal yang harus dipersiapkan agar proses belajar mengajar berjalan secara efektif dan efisien. Salah satu sarana untuk melaksanakan pendidikan yang berkualitas adalah perihal yang berkenaan dengan pembiayaan. Pendidikan yang berkualitas dan perluasan kesempatan belajar akan dapat dicapai antara lain, apabila tersedia dana yang mencukupi. Untuk menyediakan berbagai sumber dan fasilitas yang dibutuhkan, sehubungan dengan kualitas yang diharapkan, tentu biayanya tidaklah murah. Oleh karena itu, penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas menuntut pelaksanaan pengelolaan yang baik, efektif dan transparan (Virgiani, 2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Fathoni (2018) Manajemen pembiayaan merupakan sebuah proses dalam mengoptimalkan sumber dana yang ada, mengalokasikan dana yang tersedia dan mendistribusikannya sebagai fasilitas atau sarana pendukung proses pembelajaran sehingga tercipta proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, fokus manajemen pembiayaan pendidikan pada bagaimana sumber dana yang ada mampu dikelola secara profesional sehingga memenuhi kebutuhan penyelenggaraan Pendidikan. Usman

(2017) Manajemen pembiayaan yang baik dan benar perlu dilakukan untuk menunjang penyediaan sarana dan prasarana dalam rangka mengefektifkan kegiatan belajar-mengajar, dan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Salah satu program di bidang pendidikan yang mendapat alokasi anggaran cukup besar adalah Program Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Menurut Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan secara umum program Bantuan Operasional Sekolah bertujuan untuk meringankan beban masyarakat terhadap pembiayaan Pendidikan (Asnawi, 2013).

Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) merupakan dana yang diberikan oleh pemerintah baik pusat maupun daerah kepada sekolah (tingkat SD, SMP, SMA) yang dimaksudkan untuk membiayai kebutuhan operasi non personalia sekolah sehingga biaya yang timbul tidak dibebankan kepada siswa. Dimulai sejak tahun 2005, Dana BOS ini adalah hasil pengejawantahan dari amanat Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional khususnya pada Pasal 34 ayat 2 dan 3 dimana pemerintah dan pemerintah daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar. Salah satu wujud negara dalam menjamin terselenggaranya proses wajib belajar tersebut adalah melalui dana BOS. Dengan demikian, peranan Dana BOS sangat strategis dalam sistem pendidikan nasional (Panjaitan, 2019).

Dengan adanya wabah virus Covid-19 yang melanda seluruh dunia maka banyak kebijakan yang diberlakukan dengan tujuan memutus mata rantai penyebaran virus Covid-19 salah satunya yaitu proses belajar mengajar yang dilakukan secara daring yang mana dalam mengajar guru tidak langsung bertatap

muka dengan siswa sebagaimana biasanya dikarenakan banyak aktivitas yang harus dilaksanakan dirumah untuk terciptanya *social distancing* maka siswapun belajar dari rumah. Salah satu kebijakan yang juga mengalami perubahan yaitu kebijakan dana BOS yang mana dana BOS tersebut merupakan program bantuan pemerintah dalam dunia pendidikan.

Berbagai kebijakan dan pemberlakuan protokol kesehatan dilakukan untuk memutus mata rantai penyebaran covid19. *Lockdown* di negara-negara yang terdampak covid-19 berimbas pada dunia kerja yaitu WFH (*Work from Home*) bahkan merumahkan para pegawainya. Di dunia pendidikan, kebijakan SFH atau *School from Home* pun diterapkan untuk menekan penularan covid-19. Sekolah-sekolah ditutup dan pembelajaran daring-pun dilakukan (Sudrajat, 2020)

Program pemerintah dalam menunjang wajib belajar 12 tahun adalah dengan adanya kebijakan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), dana tersebut digunakan untuk membiayai dana operasional non personalia. Sehingga dapat meringankan beban masyarakat terhadap pembiayaan pendidikan. Tetapi pada kenyataannya dana Bantuan Operasional Sekolah tersebut belum sepenuhnya meringankan beban masyarakat (Fauziyyah, dkk, 2018).

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 8 Tahun 2020 Tentang Petunjuk Teknis Bantuan Operasional Reguler yang diubah sebagai berikut: Di antara Pasal 9 dan Pasal 10 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 9A, yang mana ketentuan perubahan penggunaan dana BOS Reguler mulai berlaku sejak bulan April tahun 2020 sampai dengan

dicabutnya penetapan status Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Covid-19 oleh Pemerintah Pusat.

Perubahan kebijakan tersebut diharapkan guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik melalui daring serta tetap memberikan kinerja yang maksimal. Selain itu dalam proses mengajar secara daring diperlukan motivasi kerja yang tinggi untuk dapat memberikan hasil yang terbaik ditengah virus Covid-19 yang melanda seluruh dunia termasuk indonesia.

Penelitian terkait pengaruh kebijakan BOS terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh Hadiyanto (2017) yang mana Hasil pengujian hipotesis utama menunjukkan bahwa Implementasi Kebijakan Pemberian Bantuan Operasional Sekolah memberi pengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Menurut Sulistyorini dalam Mutakin (2015) Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras.

Dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan yang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dalam diri individu seperti keterampilan dan upaya yang dimiliki, dan faktor dari luar diri individu seperti keadaan ekonomi dan kebijakan pemerintah. Motivasi kerja seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugasnya menentukan hasil kerja (kinerja) seseorang dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tingkat organisasi secara keseluruhan (Anggraeni, 2011).

Faktor dalam diri individu yang sangat berpengaruh dalam kinerja yang dapat dicapai oleh seorang guru adalah motivasi guru. Menurut Chung & Megginson dalam Karweti (2010) menjelaskan “*motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal it is closely related to employee atisfaction and job performance*” (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan performansi pekerjaan).

Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawab menjalankan amanah, profesi yang diemban, rasa tanggungjawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas di dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung-jawab mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran (Setiyati, 2014).

Pada aspek kemauan (*motivation*) terkandung unsur bertanggungjawab, motivasi untuk berprestasi dan keterikatan, dalam hal ini Winardy (2003) mengungkapkan sebagai berikut: Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekrja. Peran motivasi guru, baik internal maupun eksternal, sangat penting bagi terciptanya guru yang profesional.

karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Seperti yang telah dikemukakan oleh peneliti terdahulu oleh Ardiana (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Oleh karna itu motivasi kerja guru sebagai pendidik sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru dan motivasi yang tinggi akan meningkatkan prestasi dan kinerja guru.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja harus diketahui seperti internal dari dalam diri dan eksternal dari luar seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan mutlak harus diketahui. sebagai seorang pendidik, pengajar dan guru diharapkan memiliki motivasi, yaitu motivasi untuk mengajar, dan mendidik. Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif terhadap kinerja dan tercapainya tujuan pendidikan (Herzberg dalam Suciati, 2015).

Menurut Mulyasa (2004) “Para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan”. Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mardiyoko dalam Madjid (2016) kinerja guru yang belum optimal antara lain; (1) suka mangkir dan malas kerja, (2) meninggalkan jam mengajar sebelum berakhir, (3) prestasi kerja yang kurang baik, (4) kualitas yang rendah dalam pengajaran, (5) tidak disiplin, dan lain sebagainya. Mengingat posisi guru sebagai unsur utama di sekolah maka harus dicarikan solusinya. Selain kompetensi profesional guru menurut Madjid (2016) kinerja guru dipengaruhi juga kompensasi, iklim kerja, motivasi dan lainnya.

Mangkunegara (2005) berkesimpulan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan positif dengan pencapaian kinerja. Artinya motivasi berprestasi baik yang dimiliki guru akan membawa pada kinerja yang tinggi. Sebaliknya guru yang berkinerja rendah disebabkan motivasi kerjanya kurang baik. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Eros (2014) yang mana hasil simpulan akhir penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh 61,1%. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja guru dijelaskan oleh motivasi kerja. Berdasarkan temuan

penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru secara optimal, harus didukung oleh motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan mengenai kinerja guru dan juga beberapa informasi yang penulis dapat dari beberapa sumber diantaranya guru, kepala sekolah dan beberapa murid yang mau dimintai informasi ada beberapa fenomena yang menarik yang melandasi pentingnya penelitian ini dilakukan diantaranya:

1. Dikarenakan wabah pandemi covid-19 yang melanda mewajibkan guru untuk *work from home* yang dimana berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran berubah menjadi secara *online* atau daring yang dimana mengharuskan guru untuk menguasai teknologi namun sebagian guru masih kurang menguasai teknologi dan terbiasa mengajar secara langsung. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja guru menurun selama masa pandemic covid-19.
2. Proses dan kinerja pembelajaran yang dilakukan oleh para guru juga belum bisa dikatakan maksimal dikarenakan terdapat beberapa hambatan seperti gangguan jaringan, kuota internet, aplikasi pembelajaran berbayar, metode pembelajaran, dan lain-lain. Ini juga diindikasikan memperlambat guru dalam menyelesaikan program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.
3. Wawancara dari beberapa siswa selama masa covid-19 pembelajaran menjadi monoton dalam hal ini guru banyak berfokus dengan pemberian tugas pada setiap pertemuan dan belum banyak inovasi yang lain seperti

membuat video pembelajaran dan dibagikan kesiswa. Ini mengindikasikan turunnya inisiatif dalam kerja serta kinerja guru dalam pembelajaran.

Berdasarkan fakta dan hasil penelitian terdahulu yang mana peneliti melihat begitu banyak permasalahan yang perlu peneliti explore dan tentunya kurangnya literasi mengenai Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi kerja guru dan Kebijakan Dana Bos terhadap Kinerja guru khususnya di SMAN 10 Muaro Jambi menjadi latar belakang penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kebijakan Dana BOS terhadap Kinerja Guru di SMAN 10 Muaro Jambi”.

1.2. Pembatasan Masalah

Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam dunia pendidikan sangatlah kompleks. Salah satunya adalah masalah manajemen sumber daya manusia. Permasalahan-permasalahan perlu mendapat tanggapan dan solusi. Dalam penelitian ini penulis hanya membatasi masalah pada bidang kecil yaitu mengenai kinerja guru yang ada di SMAN 10 Muaro Jambi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMAN 10 Muaro Jambi diantaranya kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja. Namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah kinerja guru SMAN 10 Kabupaten Muaro Jambi yang dipengaruhi oleh Motivasi kerja guru dan Kebijakan Dana BOS.

Kemudian dengan adanya keterbatasan (kendala), waktu, biaya dan tenaga maka responden penelitian adalah guru-guru di SMAN 10 Muaro Jambi.

Penelitian akan dilakukan dengan menggunakan instrumen angket yang disebarkan kepada responden.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMAN 10 Muaro Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh Kebijakan Dana BOS terhadap Kinerja Guru di SMAN 10 Muaro Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh simultan antara Motivasi Kerja Guru dan Kebijakan Dana BOS terhadap Kinerja Guru?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah yang diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMAN 10 Muaro Jambi.
2. Mengetahui pengaruh Kebijakan Dana BOS terhadap Kinerja Guru di SMAN 10 Muaro Jambi.
3. Mengetahui pengaruh simultan antara Motivasi Kerja Guru dan Kebijakan Dana BOS terhadap Kinerja Guru.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan maupun manfaat baik yang bersifat teoritis ataupun praktis.

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru di sekolah

2. Secara Praktis

a. Bagi SMAN 10 Muaro Jambi

Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui informasi mengenai kinerja guru pada SMAN 10 Muaro Jambi di lihat dari sudut pandang motivasi kerja guru dan kebijakan dana BOS dalam menjalankan tugas sebagai guru.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi para guru, praktisi pendidikan, dan pengambil kebijakan khususnya kebijakan yang berkenaan dengan upaya meningkatkan kinerja guru di SMAN 10 Kabupaten Muoro Jambi.

c. Bagi Peneliti

Sebagai bahan masukan bagi peneliti lain maupun pihak yang tertarik untuk meneliti tentang kinerja guru yang diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja guru dan kebijakan dana BOS di masa mendatang.

1.6. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan istilah-istilah dibawah ini.

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran (Uno, 2014). Kinerja guru dalam hal ini dapat penulis sampaikan dan paparkan bahwa secara operasional kinerja guru merupakan suatu hasil kerja. Kinerja guru, diukur melalui indikator berikut: (1) kualitas kerja, (2) kecepatan dan ketepatan kerja, (3) inisiatif kerja, (4) kemampuan kerja, dan (5) komunikasi kerja.

Motivasi kerja guru selain kinerja diatas dalam penelitian ini penulis juga melihat motivasi kerja guru yang mana dapat penulis definisikan secara operasional motivasi merupakan kekuatan internal yang ada dalam dirinya sehingga memiliki keinginan atau semangat yang kuat untuk berusaha maksimal sehingga mencapai keberhasilan dalam melaksanakan peran sebagai pendidik. (Suhadi dkk, 2014). Motivasi kerja guru, diukur melalui indikator (1) *Intrinsic motivation*; (2) *Identified regulation*; (3) *Introjected Regulation*; (4) *External Regulation*; (5) *Amotivation* dan (6) *Altruistic motivation*.

Kebijakan Dana BOS merupakan kebijakan dana bantuan operasional sekolah dimana dana yang diberikan oleh pemerintah baik pusat maupun daerah kepada sekolah (tingkat SD, SMP, SMA) yang dimaksudkan untuk membiayai kebutuhan operasi non personalia sekolah sehingga biaya yang

timbul tidak dibebankan kepada siswa. Dimulai sejak tahun 2005, Dana BOS ini adalah hasil pengejawantahan dari amanat Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional khususnya pada Pasal 34 ayat 2 dan 3 dimana pemerintah dan pemerintah daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar (Panjaitan, 2019).