

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan landasan utama dalam proses pembangunan suatu bangsa. Mutu sumber daya manusia sangat ditentukan oleh tingkat efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peranan strategis dalam membentuk generasi yang kompeten, mandiri, serta berintegritas. Dalam kerangka tersebut, guru menempati posisi sentral sebagai faktor penentu keberhasilan pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah.

Guru tidak hanya berperan dalam menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga berfungsi sebagai pembimbing, motivator, dan teladan bagi peserta didik. Kinerja guru yang optimal memberikan dampak langsung terhadap pencapaian tujuan pendidikan, baik pada tingkat satuan pendidikan maupun secara nasional (Sagala, 2013). Oleh karena itu, peningkatan kualitas kinerja guru menjadi fokus penting dalam upaya perbaikan mutu pendidikan di Indonesia.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam diri guru maupun dari lingkungan sekitarnya. Motivasi menjadi pendorong internal maupun eksternal yang menentukan tingkat kesungguhan, ketekunan, dan kualitas kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tingkat dedikasi, kreativitas, serta konsistensi yang lebih baik dalam menjalankan perannya (Uno, 2015).

Selain itu, faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah dan sistem kesejahteraan guru juga memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka. Salah satu bentuk kesejahteraan tersebut adalah tunjangan, seperti tunjangan profesi guru, yang diberikan sebagai bentuk apresiasi sekaligus dorongan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru. Berikut UU

Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2009 mengenai tunjangan profesi, bab II, pasal 3:

1. Guru dan dosen yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan diberi tunjangan profesi setiap bulan.
2. Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada guru dan dosen pegawai negeri sipil dan bukan pegawai negeri sipil.

Namun, dalam kenyataannya, masih sering terjadi keterlambatan pencairan tunjangan bagi guru, terutama di beberapa daerah di Indonesia, termasuk Jawa Timur. Keterlambatan ini tidak hanya berdampak pada kondisi keuangan guru, tetapi juga berpotensi menurunkan semangat dan motivasi mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Penurunan motivasi tersebut dikhawatirkan akan memengaruhi kinerja guru dan menurunkan mutu pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, keterlambatan tunjangan menjadi fenomena penting untuk dikaji dalam kaitannya dengan motivasi dan kinerja guru.

Menurut laporan dari (jawapos.com), pada rapat paripurna DPRD Provinsi Jawa Timur yang digelar pada Selasa (2/9), Wakil Ketua DPRD Jatim, Sri Wahyuni, menyampaikan bahwa dalam pembahasan perubahan APBD 2025, Komisi E menemukan kekurangan anggaran sebesar Rp15.595.575.000 yang seharusnya sudah dianggarkan sejak APBD Murni 2025. Honorer

Selain itu, dari (jawapos.com) juga melaporkan keluhan dari sejumlah guru honorer bersertifikasi di Kabupaten Jombang yang hingga akhir Agustus 2025 belum menerima tunjangan profesi guru (TPG) untuk triwulan kedua, padahal pencairan seharusnya sudah dilakukan pada minggu pertama Juli. Angga Sukma Jati, guru honorer SDN Kepuhkajang 2 Kecamatan Perak sekaligus anggota Forum Pejuang Jombang, menyatakan bahwa triwulan pertama sudah cair tepat waktu pada awal April, tetapi triwulan kedua hingga kini belum diterima. Situasi ini menimbulkan beban ekonomi bagi guru non-ASN yang bersertifikasi, karena TPG menjadi

sumber penghasilan utama mereka. Sejak bersertifikasi, guru non-ASN tidak lagi menerima gaji dari dana BOS. Banyak guru honorer yang sudah berkeluarga semakin merasakan tekanan finansial akibat keterlambatan ini, karena kebutuhan keluarga harus dipenuhi setiap hari sementara penghasilan mereka baru cair setiap tiga bulan, dan sering terlambat.

Berdasarkan informasi dari (Antara news.com), pimpinan DPRD Kota Surabaya mengimbau pemerintah kota untuk segera mencairkan tunjangan perbaikan penghasilan sebesar Rp1 juta per bulan bagi guru swasta yang pembayaran tunjangannya tertunda sejak September lalu. Reni menyampaikan bahwa guru swasta yang belum menerima tunjangan sertifikasi dan memenuhi kriteria tertentu berhak memperoleh bantuan tunjangan dari APBD Surabaya. Namun, tunjangan tersebut mengalami penundaan selama beberapa bulan. Ia menekankan pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan guru. Menurut Reni, pemerintah kota perlu merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan, khususnya bagi guru swasta. Meskipun tunjangan perbaikan penghasilan sebesar Rp1 juta belum mampu menjamin pendapatan guru setara dengan Upah Minimum Kota (UMK), keterlambatan pencairannya semakin memperburuk kondisi tersebut.

Keterlambatan dalam pembayaran tunjangan telah muncul sebagai permasalahan yang signifikan di beberapa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Jawa Timur. Sebagai lembaga pendidikan vokasi yang bertugas menghasilkan lulusan yang siap memasuki dunia kerja, SMK sangat bergantung pada tenaga pendidik profesional yang menunjukkan kinerja tinggi. Berdasarkan informasi awal yang diperoleh peneliti melalui komunikasi dan observasi pendahuluan dengan guru di SMK Persatuan 1 Tulangan, diketahui bahwa sekolah tersebut mengalami keterlambatan penyaluran tunjangan guru. Meskipun data resmi terkait keterlambatan tunjangan di sekolah tersebut belum terdokumentasi secara publik melalui website sekolah, adanya pernyataan guru serta surat izin penelitian yang

telah diperoleh menjadi dasar empiris awal bahwa fenomena tersebut nyata dan layak untuk diteliti lebih lanjut secara ilmiah.

Pemilihan SMK Persatuan 1 Tulangan sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa sekolah tersebut merupakan satuan pendidikan yang terdampak langsung oleh fenomena keterlambatan tunjangan, sehingga relevan dengan fokus penelitian. Selain itu, pemusatan penelitian pada satu sekolah bertujuan untuk memperoleh data yang lebih mendalam, kontekstual, dan akurat mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dalam situasi keterlambatan tunjangan. Sebab itu, menjaga motivasi guru tetap menjadi hal yang penting, meskipun dihadapkan pada tantangan eksternal seperti keterlambatan pencairan tunjangan.

Kompensasi atau tunjangan sendiri merupakan komponen krusial dalam hubungan ketenagakerjaan, karena besaran kompensasi seharusnya sebanding dengan beban kerja dan ditujukan untuk mendukung kesejahteraan pegawai, sehingga dapat mendorong kepuasan kerja yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja (Werdati et al., 2020; Putra & Mardikaningsih, 2021). Dalam konteks ini, kompensasi dapat dipahami sebagai bentuk penghargaan atas jasa, usaha, pengorbanan, dan kompetensi yang telah diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk imbalan finansial maupun nonfinansial (Milkovich & Newman, 1990).

Menurut Gernalyn (2007), kompensasi merujuk pada imbalan yang diberikan kepada individu sebagai balasan atas penyelesaian tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Namun demikian, penetapan kompensasi sebaiknya mempertimbangkan faktor-faktor seperti keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan tingkat pendidikan (Allen et al., 2010). Keterampilan merupakan kompetensi fundamental yang harus dimiliki oleh pendidik di samping pengetahuan dan wawasan yang luas, karena keterampilan menjadi landasan utama dalam pelaksanaan peran dan tugas profesional secara efektif (Darmawan, 2022). Oleh sebab itu, kompensasi menempati posisi sentral dalam praktik manajemen sumber daya manusia (Milkovich & Newman, 1990).

Tunjangan umumnya dikaitkan dengan upaya peningkatan kesejahteraan individu serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, sehingga pegawai merasa dihargai dan diakui oleh pimpinan organisasi. Namun, keterlambatan dalam penyaluran insentif atau tunjangan dapat menimbulkan dampak negatif, antara lain munculnya persepsi ketidakadilan, ketidakpuasan kerja, serta menurunnya loyalitas terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2017). Hanifah (2019) juga menegaskan bahwa keterlambatan pemberian tunjangan berbasis kinerja dapat menurunkan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai, termasuk dosen, dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah faktor eksternal berupa tunjangan kinerja. Bukti empiris yang dikemukakan oleh Pusparani (2021) menunjukkan bahwa pemberian tunjangan kinerja mampu meningkatkan motivasi pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan pencapaian yang diraih selama masa kerja.

Lebih lanjut, penelitian oleh Junaidi dan Mirasati (2020) mengungkapkan bahwa tunjangan pegawai dapat mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas mereka. Temuan ini diperkuat oleh studi dari Dewi dan Susanto (2022) serta Suryana et al. (2021), yang membuktikan bahwa pemberian tunjangan kinerja secara signifikan meningkatkan motivasi pegawai, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas kinerja.

Apabila guru merasa tidak memperoleh tunjangan sebagai bentuk penghargaan, atau diperlakukan secara tidak adil dan kurang layak, hal ini dapat menurunkan komitmen mereka terhadap berbagai tugas, baik akademik maupun non-akademik. Kurangnya motivasi tersebut sering kali menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berpotensi mengurangi kualitas pengajaran, mengganggu interaksi dengan mahasiswa, serta menurunkan produktivitas dan dedikasi dalam kegiatan penelitian yang dilakukan oleh dosen.

Dalam lingkungan profesional, khususnya di bidang akademik, motivasi merupakan elemen krusial yang tidak dapat diabaikan. Motivasi kerja

berperan menentukan dalam memengaruhi efektivitas institusi. Tanpa adanya tenaga kerja yang termotivasi dan berkomitmen untuk mendukung kepentingan organisasi, pencapaian tujuan serta target kinerja yang telah ditetapkan akan semakin sulit direalisasikan. Sebaliknya, tingkat motivasi pegawai yang tinggi menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan internal yang mendorong individu untuk melaksanakan tugasnya dengan ketekunan dan antusiasme, tanpa memerlukan dorongan eksternal, guna mencapai hasil yang optimal.

Yusuf (2019) menegaskan bahwa menjaga motivasi pegawai dalam suatu organisasi memiliki arti yang sangat penting, karena motivasi yang kuat berkontribusi pada terciptanya iklim kerja yang disiplin serta mendorong pegawai untuk mengembangkan kompetensi dan rasa percaya diri dalam pelaksanaan tugasnya. Motivasi dapat dikonseptualisasikan sebagai sekumpulan alasan mendasar yang mendorong individu untuk bertindak. Secara umum, motivasi merepresentasikan suatu proses yang mencerminkan intensitas, arah, dan ketekunan upaya individu dalam mencapai tujuan tertentu. Meskipun motivasi tidak dapat diamati secara langsung, keberadaannya dapat disimpulkan melalui perilaku yang tampak. Selain itu, motivasi berfungsi sebagai faktor yang menumbuhkan rasa senang dan antusiasme dalam pelaksanaan aktivitas kerja.

Hasibuan (2013) memaknai motivasi sebagai kekuatan pendorong yang menggerakkan individu untuk bertindak. Dalam konteks ini, motivasi berkaitan dengan upaya mengarahkan energi dan potensi bawahan agar bersedia bekerja sama secara produktif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fahmi (2016) memandang motivasi sebagai bentuk aktivitas perilaku yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2017) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong pegawai untuk berupaya mencapai tujuan dan motif yang dimilikinya. Sutrisno (2013) juga menyatakan bahwa motivasi berfungsi sebagai katalisator perilaku individu dengan mendorong

seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi dapat diartikan sebagai kondisi yang menggerakkan individu atau menjadi dasar kesadaran dalam melakukan suatu tindakan. Afandi (2018) menambahkan bahwa motivasi mencerminkan keinginan internal yang muncul dari perasaan terinspirasi, terdorong, dan bersemangat, sehingga individu melaksanakan kegiatan dengan penuh komitmen dan rasa senang.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi dan penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, terutama dalam pekerjaan yang menuntut profesionalisme tinggi, seperti profesi guru. Contohnya, Herzberg (1966) mengklasifikasikan faktor-faktor seperti gaji, tunjangan, dan penghargaan finansial sebagai faktor ekstrinsik yang dapat memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja. Penelitian ini berlandaskan pada konsep tersebut, dengan fokus pada dampak keterlambatan pembayaran tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja guru. Selain itu, teori motivasi lainnya, seperti teori kebutuhan Maslow (1954) dan teori motivasi kontinjensi dari Vroom (1964), juga menegaskan bahwa kompensasi dan penghargaan merupakan unsur penting yang secara langsung memengaruhi motivasi individu. Dalam konteks guru, penundaan pembayaran tunjangan kinerja dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja.

Penurunan motivasi pada guru dapat berdampak langsung terhadap menurunnya kinerja mereka, yang pada akhirnya dapat mengancam kualitas pendidikan yang disampaikan. Ady dan Wijono (2013) menemukan dalam penelitiannya bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi individu dengan kinerja dalam suatu lingkungan kerja. Hal ini diperkuat oleh studi Murti dan Srimulyani (2013) yang juga menunjukkan adanya korelasi positif antara motivasi dan kinerja pegawai. Mereka menekankan bahwa manusia sebagai makhluk sosial memiliki kebutuhan yang terus berkembang, dan kebutuhan yang belum terpenuhi dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk bekerja demi memperoleh imbalan atas hasil kerjanya. Penelitian lain oleh Armansyah (2020) dan Agung et al. (2022)

juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi motivasi seseorang, semakin baik pula kinerjanya.

Selain faktor motivasi sebagai aspek internal, tunjangan juga dianggap sebagai faktor eksternal yang berperan dalam mempengaruhi kinerja guru. Wati et al. (2021) menjelaskan bahwa tunjangan kinerja memberikan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan performanya, dimana penelitian mereka menunjukkan bahwa percepatan peningkatan kinerja lebih tinggi ketika tunjangan tersebut diberikan secara tepat waktu. Jika kinerja pegawai negeri sipil belum optimal dalam memberikan pelayanan, maka hal tersebut bisa berdampak pada beberapa aspek penting produktivitas, seperti kurangnya integritas, perilaku yang tidak sesuai dengan norma pelayanan yang ramah dan standar nilai yang berlaku, serta kurangnya kompetensi dan semangat kerja yang tidak stabil (Karim, 2019).

Mangkunegara (2017) mengonseptualisasikan kinerja sebagai hasil kerja pegawai yang tercermin dalam kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga merepresentasikan capaian yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi laba maupun nirlaba, dalam jangka waktu tertentu. Kinerja dapat dievaluasi berdasarkan sejauh mana individu mampu menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dipercayakan kepadanya. Dengan demikian, kinerja mencakup pencapaian standar-standar tertentu; pegawai yang mampu memenuhi standar tersebut dipandang memiliki kinerja yang memadai, sedangkan mereka yang tidak mencapainya dikategorikan sebagai memiliki kinerja yang rendah atau tidak memuaskan. Konsep peningkatan kinerja pada dasarnya bersifat sederhana namun sangat penting, karena bertumpu pada prinsip bahwa tim dapat berkembang secara cepat dan berkelanjutan melalui evaluasi berkelanjutan terhadap keberhasilan dan kelemahan yang dimilikinya (Mathis & Jackson, 2014).

Dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya, guru pada umumnya mengharapkan bahwa pekerjaan yang dilakukan mampu

memenuhi kebutuhan hidup mereka, khususnya yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja serta berbagai faktor yang memengaruhi kinerja (Baskoro et al., 2002). Oleh karena itu, guru dituntut untuk menunjukkan kinerja yang optimal, mengingat kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, serta diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, etis, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kinerja mencakup apa yang dikerjakan, bagaimana proses pelaksanaannya, serta hasil akhir dalam sebuah organisasi guna mencapai target tertentu. Apabila guru memiliki kinerja yang baik, maka hasilnya pun akan optimal dan berdampak positif bagi siswa serta masyarakat. Oleh sebab itu, penilaian kinerja dilakukan dengan cara memberikan umpan balik melalui evaluasi langsung pada individu atau kelompok untuk mengetahui dan memahami tingkat kinerja mereka. Guru yang termotivasi cenderung merasa lebih bahagia, sehat, dan memiliki semangat untuk hadir dan berkinerja di tempat kerja. Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja bisa menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja di lingkungan perguruan tinggi.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik guna memperoleh kinerja yang optimal. Setiap organisasi tentu mengharapkan para pegawainya berprestasi, karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan (Armansyah, 2021). Kinerja pegawai merupakan faktor fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, yang didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam jangka waktu tertentu, mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif, serta selaras dengan tanggung jawab yang diberikan dan standar kinerja yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2015).

Motivasi memegang peran penting dalam membentuk kinerja individu. Motivasi kerja dikonseptualisasikan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas secara efisien dan efektif. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi guru untuk mencapai prestasi, sehingga menumbuhkan rasa puas dan antusias dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam menghadapi persaingan global, kualitas sumber daya manusia, termasuk guru, menjadi modal utama untuk memperkuat daya saing bangsa. Oleh sebab itu, pendekatan penelitian kuantitatif dianggap tepat untuk digunakan karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, serta memungkinkan pengolahan data secara statistik untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan berdasarkan data empiris.

Penelitian ini menjadi relevan karena bertujuan untuk melihat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di tengah kondisi yang tidak ideal seperti keterlambatan tunjangan kinerja. Penelitian ini akan menguji apakah guru yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat, seperti dedikasi terhadap ilmu pengetahuan dan tanggung jawab profesional, tetap dapat mempertahankan kinerjanya, meskipun terdapat hambatan dalam aspek kesejahteraan. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja, tetapi juga untuk mengidentifikasi aspek-aspek motivasi mana yang paling dominan memberikan pengaruh. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil dalam memahami pentingnya peran motivasi dalam mempengaruhi kinerja guru sebagai agen perubahan dalam dunia pendidikan.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Persatuan 1 Tulangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja guru ketika mengalami keterlambatan tunjangan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi kerja. Secara teoretis, temuan penelitian ini dapat memperkuat serta memperluas pemahaman mengenai keterkaitan antara motivasi dan kinerja, terutama dalam konteks pendidikan tinggi, dengan menyoroti pengaruh faktor-faktor eksternal, seperti tunjangan kinerja, yang berdampak pada motivasi kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi subjek penelitian, diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu memberikan pemahaman tentang pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja dan pentingnya faktor eksternal yakni tunjangan dalam mempengaruhi semangat dan kinerja guru dalam mengajar dan menjalankan tugas akademik lainnya.
2. Bagi instansi, temuan pada penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambah salah satu sumber informasi terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja pada objek yang lebih spesifik seperti guru yang mengalami keterlambatan tunjangan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan juga dapat menambah literatur dalam konteks pengembangan ranah psikologi lain seperti bidang pendidikan dan sosial juga terkait variabel yang lain sebagai salah satu referensi untuk dikembangkan peneliti selanjutnya.