

# PENGARUH PENDIDIKAN DALAM JABATAN DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KUALITAS KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

Oleh:  
Sugeng

## Abstrak

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah sangat dibutuhkan adanya tenaga guru yang professional ditugaskan secara penuh untuk melaksanakan pendidikan di sekolah. Lebih jauh Brandit dalam Jalai dan Supriadi (2001: 262) menyatakan: 'Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif.' Fenomena di lapangan, meningkatkan kualitas kinerja guru ternyata sangat sulit untuk segera dapat diwujudkan, karena hal tersebut sangat berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya.

**Kata Kunci:** *Kinerja, Pendidikan dalam jabatan dan kesejahteraan guru.*

## A. Pendahuluan

Pendidikan menurut Undang-Undang No 20 pasal 1 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan 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, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara".

Dalam mencapai tujuannya, pendidikan harus memiliki sarana dan prasarana yang mampu menjawab kebutuhan peserta didik, masyarakat, dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dan secara implisit pula terkandung makna bahwa dalam prosesnya pendidikan memerlukan berbagai komponen penting untuk mencapai tujuannya, seperti fasilitas belajar, dana, kurikulum, guru, metode, dan kepala sekolah. Keseluruhan komponen tersebut adalah merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan dan melengkapi.

*UNESCO, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (1974 : 4) menyatakan: "The role of teacher is beginning to change from that of an authoritarian dispensing knowledge to a director of learning\_who spends of most his time in motivating and encouraging students in their study, diagnosing the individual needs of each learner, and evaluating their progress in reaching their educational objectives'.*

Tanggung jawab yang diemban mereka telah menempatkan guru pada posisi yang paling strategis dalam keberhasilan proses pendidikan. Berkenaan dengan hal tersebut juga, Keputusan MENPAN nomor 26 tahun 1989 menyatakan: "Bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah sangat dibutuhkan adanya tenaga guru yang professional ditugaskan secara penuh untuk melaksanakan pendidikan di sekolah.\* Lebih jauh Brandt dalam Jalai dan Supriadi (2001:262) menyatakan:

Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif. Setiap usaha peningkatan mutu pendidikan seperti: perubahan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana hanya akan berarti apabila melibatkan guru.

Fenomena di lapangan, meningkatkan kualitas kinerja guru ternyata sangat sulit untuk segera dapat diwujudkan, karena hal tersebut sangat berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja lebih lanjut dijelaskan bahwa, "*Motivation is here considered to result from the interacting forces in physical condition of the job, social conditions of the job, and individual needs.*" (Sutermeister, 1976:11)

## B. Permasalahan

Deskripsi diatas, penulis memformulasikan masalah utama penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh Pendidikan dalam jabatan dan Tingkat Kesejahteraan Guru, terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam beberapa buah pertanyaan, yaitu : 1) Bagaimana kondisi Pendidikan dalam jabatan Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi? 2) Bagaimana kondisi Tingkat Kesejahteraan Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi? 3) Bagaimana Tingkat kualitas Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi? Dan 4) Bagaimana pengaruh secara berpasangan dan bersama-sama antara Pendidikan dalam jabatan dan Tingkat Kesejahteraan Guru, terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi?

### **C. Konsep Kinerja Guru, Pendidikan Dalam Jabatan dan Kesejahteraan Guru**

#### **a. Konsep Kinerja Guru**

Dalam konsep kinerja, tentunya dapat dikatakan bahwa kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja seseorang atau organisasi dihadapkan pada berbagai hambatan atau kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang tidak efektif.

Adapun ukuran dari kinerja itu sendiri, menurut T.R. Mitchell (1979): 343) dapat dilihat dari *'Quality of works, promptness, initiative, and communication.'* Keempat komponen tersebut adalah ukuran standar kinerja yang dapat dijadikan dasar untuk mengetahui baik- buruknya atau efektif-tidaknya kinerja seseorang atau organisasi.

Lebih jauh mengenai fungsi atau tujuan dari standar kinerja ini dijelaskan oleh L.R Sales dan Strauss (1977:47) bahwa:

*"Manager expected to be held to standard of accountability, and most managers prefer to have there established unambiguously so they know where to direct their energies in effect, the standard established a target and at the end of the target period (week, month, or year) both manager and boss can compare the expected standard of performance with the actual level of achievement"*.

#### **b. Konsep Pendidikan Dalam Jabatan**

Guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang secara langsung mempengaruhi tingkat keberhasilan peserta didik dalam menempuh perkembangannya. Keberadaan serta peran guru dalam membimbing peserta didik tidak akan bisa tergantikan oleh komponen yang lainnya. Dalam beberapa dekade sebelumnya mereka adalah merupakan satu-satunya sumber ilmu pengetahuan bagi peserta didiknya. Hal tersebut berlangsung cukup lama dan para peserta didik tidak dapat memperoleh informasi-informasi atau ilmu pengetahuan dari sumber lain karena terbatasnya berbagai sumber pengetahuan yang ada pada masa itu.

Memasuki era informasi global, paradigma diatas berubah seiring dengan kemajuan di berbagai bidang kehidupan termasuk perkembangan informasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemudahan, kecepatan ketepatan mengakses berbagai informasi,

menjadikan guru tidak lagi menjadi satu-satunya sumber informasi dan pengetahuan bagi para peserta didiknya. Berkenaan dengan perubahan paradigma tersebut, Saputra (103 :2003) mengatakan: 'Jelaslah peran sang guru akan berubah dari yang bertanggung jawab menjadi pembimbing dan penasehat.

Pembaharuan paradigma tersebut pada akhirnya menuntut para guru untuk lebih siap menghadapi keadaan tersebut Sehingga mereka tetap selalu merasa dibutuhkan peserta didiknya. Salah satu usahanya adalah dengan meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan para pendidik baik sebelum memegang jabatan guru (pendidikan pra jabatan), maupun ketika memegang jabatan guru (pendidikan dalam jabatan). Kedua model pendidikan tersebut diharapkan menjadi salah satu sarana agar keberadaan dan peran para pendidik akan tetap eksis dan siap menghadapi setiap pembaharuan dan tantangan di masa yang akan datang.

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, Sayed (1998 : 26) menyatakan bahwa peningkatan kualitas guru adalah: (1) Give priority to inservice training at the primary level, an to both preservice and inservice at the secondary level; (2) Reconsider the policy of upgrading all teachers regardless of need.

### c. Konsep Kesejahteraan Guru

Kebutuhan para karyawan harus mendapat perhatian dari organisasi. Dengan kata lain tingkat kesejahteraan yang mereka terima memungkinkan mereka dapat hidup layak, tanpa menggantungkan pemenuhan kebutuhannya kepada orang lain. Sementara itu kepentingan organisasi pun harus terjamin dalam arti tenaga maupun pemikiran yang telah diberikan para karyawan, organisasi dapat mencapai tujuannya.

Perlu dibuat suatu sistem kesejahteraan yang komprehensif yang mampu mencukupi kebutuhan karyawan dan keluarganya, pengembangan kebijakan tersebut merupakan suatu hal yang sangat krusial bagi pengembangan suatu organisasi yang akan selalu mengikuti kebutuhan lingkungan sekitarnya. Berkaitan dengan hal tersebut diatas, Siagian menjelaskan bahwa 'sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Schuler (1987:288) menjelaskan bahwa kesejahteraan adalah: "*is the activity by which organisation evaluate employee contributions in order to distribute fairly direct and indirect monetary and non monetary rewards within the organization's ability to pay and within legal regulation*". Komponen Kesejahteraan, Schuler (1987 : 288) mengindikasikan bahwa, "Kompensasi kesejahteraan itu terbagi atas dua bagian yaitu *intrinsic reward*, yaitu kesejahteraan yang berkaitan dengan faktor pekerjaan dan *extrinsic reward* yang berkaitan dengan kesejahteraan finansial. Kesejahteraan finansial terdiri kesejahteraan langsung dan tidak langsung."

## D. Hasil penelitian dan Pembahasan

### 1. Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian untuk ketiga variabel adalah: 1) Variabel Pendidikan dalam Jabatan, dari hasil penelitian diperoleh nilai mean = 4,02 Kesimpulannya, para guru SD di Kecamatan Bekasi Timur sangat yakin selalu melakukan hal-hal yang berkaitan dengan aspek- aspek pendidikan dalam jabatan. 2) Variabel Tingkat Kesejahteraan Guru, dari hasil penelitian diperoleh nilai mean = 3,67. Kesimpulannya, tingkat kesejahteraan para guru SD di Kecamatan Bekasi Timur tergolong baik atau para guru yakin/Sering merasakan hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan telah sesuai. Dan 3) Variabel Tingkat Kinerja Guru, dari hasil penelitian diperoleh nilai mean = 3,79. Kesimpulannya, para guru SD di Kecamatan Bekasi Timur yakin/Sering melakukan hal-hal yang berkaitan dengan ketiga tugas dan kewajiban tersebut (Kinerja Guru).

Berkaitan dengan hubungan dan pengaruh pendidikan dalam jabatan dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Bekasi Timur dapat disimpulkan sebagai berikut 1) Hubungan Pendidikan Dalam Jabatan dengan Kinerja Guru SD di Kecamatan Bekasi Timur termasuk 'sedang' dengan nilai koefisien korelasi atau  $r = 0.538$ . Kesimpulannya, pengaruh Pendidikan Dalam Jabatan terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Bekasi Timur adalah 28,9%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. 2) Hubungan Tingkat Kesejahteraan dengan Kinerja Guru SD di Kecamatan Bekasi Timur termasuk 'sedang' dengan nilai koefisien korelasi = 0,429. Kesimpulannya, pengaruh Tingkat Kesejahteraan terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Bekasi Timur adalah 18,4%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. 3) Hubungan Pendidikan dalam Jabatan dengan Tingkat Kesejahteraan Guru SD di Kecamatan Bekasi Timur termasuk 'rendah' dengan nilai koefisien korelasi = 0,241. Kesimpulannya, pengaruh Pendidikan Dalam Jabatan terhadap Tingkat Kesejahteraan Guru SD di Kecamatan Bekasi Timur adalah 5,8%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dan 4) Hubungan secara bersama-sama Pendidikan dalam jabatan dan tingkat kesejahteraan dengan kinerja Guru SD di Kecamatan Bekasi Timur, dapat diinterpretasikan 'kuat' dengan nilai koefisien korelasi = 0,620. Kesimpulannya, pengaruh secara bersama-sama variabel Pendidikan dalam jabatan dan tingkat kesejahteraan terhadap kinerja Guru SD di Kecamatan Bekasi Timur adalah 38,4%, sisanya sekitar 61,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

### 2. Pembahasan Hasil Penelitian

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dilakukan, sebagai dasar pengembangan pola pemikiran yang dikaitkan dengan dimensi konseptual, berikut ini akan dibahas 2 hal penting, yakni: 1) Pendidikan Dalam Jabatan

dan Kinerja Guru SD. Dan 2) Tingkat Kesejahteraan dan Kinerja Guru SD.

Tingkat Kesejahteraan dan Kinerja Guru SD. Tingkat kesejahteraan dalam penelitian ini mengoperasionalkan 2 indikator, yakni: finansial dan non finansial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, tingkat kesejahteraan guru SD di Kecamatan Bekasi Timur dengan nilai mean = 3,67 dapat dikatakan variabel Tingkat Kesejahteraan Guru menurut para guru dirasakan baik. Tingkat Kesejahteraan dalam hal ini mencakup: *Pertama*, bentuk finansial, yakni: Gaji, Tunjangan fungsional, Tunjangan kesejahteraan dari pemerintah dan Tunjangan kesejahteraan dari sekolah. *Kedua*, Non finansial, yakni: kemudahan dalam kenaikan pangkat, kemudahan dalam kenaikan gaji berkala, kemudahan memperoleh ijin belajar, dilibatkan dalam penyusunan program sekolah dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja.

Secara konseptual, tingkat kesejahteraan merupakan hal yang penting dalam dunia kerja. Bagi individu (karyawan), tingkat kesejahteraan merupakan tumpuan dalam memenuhi kebutuhan hidup, sedangkan bagi organisasi, tingkat kesejahteraan merupakan salah satu faktor penentu dominan bagi kinerja karyawan.

## **E. Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Pendidikan dalam jabatan para Guru SD. Kegiatan pengembangan profesional guru melalui program pendidikan, paling tidak harus memenuhi tiga kebutuhan, yaitu: (1), kebutuhan sosial. Pendidikan dalam jabatan, baik dalam bentuk studi lanjut, penataran, lokakarya dan sebagainya perlu memperhatikan dimensi sistem pendidikan yang efisien dan manusiawi dan mengakomodir kebutuhan sosial para guru. (2), kebutuhan untuk menemukan cara-cara untuk membantu staf pendidikan dalam rangka mengembangkan pribadinya secara luas. (3), kebutuhan untuk mengembangkan dan mendorong keinginan guru untuk menikmati dan mendorong kehidupan pribadinya

Kesejahteraan bagi para guru, yakni: *Pertama*, gaji yang diterima pada guru seyogianya memberikan perasaan nyaman sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. *Kedua*, bagi para guru insentif merupakan tambahan penghasilan disamping gaji. *Ketiga*, bagi para guru, pemberian tunjangan yang sesuai akan mendorong semangat kerja, karena tunjangan merupakan bentuk jaminan kerja dimana seorang guru akan terbantu dan terlindungi kebutuhannya.

### **Saran**

Berikut ini akan diajukan beberapa saran, yakni:

1. Untuk meningkatkan kemampuan profesional para guru melalui program pendidikan dalam jabatan, perlu dikembangkan pendidikan dan latihan kemampuan profesional guru SD dengan memasukkan materi sesuai dengan kebutuhan para Guru SD.
2. Mengembangkan program-program pendidikan dan pelatihan bagi para guru dengan memperhatikan kebutuhan sosial, kebutuhan pengembangan potensi pribadi dan potensi akademik dari para guru SD sehingga para Guru SD dapat memilih bentuk kegiatan tidak hanya ditentukan oleh pihak pengambil kebijakan semata.
3. Peningkatan kualitas kinerja Guru SD di Kecamatan Bekasi Timur sedikit banyak akan dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan para guru.
4. Mengembangkan sistem pemberian tunjangan berdasarkan produktivitas bukan hanya lamanya pengabdian sehingga dapat menumbuhkan keadilan bagi guru yang produktif dan tidak produktif.
5. Bagi pembuat kebijakan, perlu mengupayakan peningkatan anggaran pendidikan dalam upaya memenuhi tingkat kesejahteraan guru, baik yang bersumber dari pemerintah maupun masyarakat / pihak-pihak swasta.
6. Bagi penelitian, perlu dilakukan penelitian lanjut berkaitan dengan efektivitas program pendidikan dalam jabatan para guru SD dalam upaya mengungkap kebutuhan para guru di lapangan (sekolah) dan kebijakan pemerintah tentang peningkatan profesionalisme para guru.

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, Suharsimi (1992). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka.*  
*Bray, M. and Thomas, MR. (1988). Financing Of Education In Indonesia. Hongkong: Asean Development Bank.*  
*Coombs, Philip H. (1969). The World Educational Crisis: System Analysis. New York: Oxford University Press.*

- Depdiknas. (2003). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS).*
- Engkoswara (2001). Paradigma Manajemen Pendidikan Menyongsong Otonomi Daerah. Bandung: Yayasan amal Keluarga.*
- Gaffar, Moh. Fakty. (1987). Pe/encanaan Pendidikan: Teori dan Metodologi. Jakarta: PPLPTK Dirjen Dikti Depdikbud.*
- Jalai, Fasli dan Supriadi, Dedi (2001). Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.*
- Makmun, Syamsuddin A. (1996). Pengembangan Profesi Dan Kinerja Tenaga Kependidikan: Pedoman Dan Intisari Perkuliahan. Bandung: PPS IKIP Bandung.*
- Natawijaya, Rochman (2002). Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Guru Dan Pekerjaannya. Bandung: UPI.*
- Schuler, Randali & Jackson, Susan E. (1987). Personnel And Human Resources. Third Edition. New York University: West Publishing Company.*
- Sutisna Oteng (1993). Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis*
- Thomas, J. Alen (1971). The Productive School. Canada: John Wiley and Sons Inc.*