

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kesadaran dan pemahaman pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) sudah merupakan milik bangsa yang tercermin dalam GBHN 1993 yang menyatakan bahwa : “Titik berat PJPT II diletakkan pada bidang ekonomi, seiring dengan kualitas SDM. Dengan titik berat demikian itu berarti bahwa upaya pengembangan kualitas SDM dilakukan beriringan dengan perkembangan ekonomi yang merupakan penggerak utama pembangunan Nasional (Wardiman, 1994:1-2).

GBHN memberikan gambaran kualitas SDM yang utuh itu adalah manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, tangguh, sehat jasmaninya, cerdas, patriotik, berdisiplin, kreatif produktif, profesional, memiliki kemampuan IPTEK dan manajemen, memiliki kesadaran dan etika politik yang tinggi, bersikap dan berperilaku sesuai budaya politik Pancasila, maju dan mandiri.

Peningkatan kualitas SDM tidak akan terlepas dari pendidikan sebagai wahana yang sangat strategis untuk mempersiapkan generasi muda yang sadar IPTEK, kreatif dan memiliki nilai-nilai kepribadian bangsa, etos kerja yang baik, yang merupakan sebagian dari gambaran manusia Indonesia yang dibutuhkan dimasa yang akan datang.

Kualitas tersebut sulit dicapai tanpa proses pendidikan, baik formal maupun non formal atau jalur pembudayaan, sebagai proses untuk memperoleh nilai tambah pribadi. Dalam pembangunan manusia yang seutuhnya, kemampuan profesional dan kematangan kepribadian merupakan dua sisi dari satu mata uang yang saling memperkuat satu sama lain. Profesionalisme dapat turut membentuk sikap dan perilaku serta kepribadian yang tangguh sementara kepribadian yang tangguh merupakan prasyarat dalam membutuhkan profesionalisme. (Muslimin, 1994:13-14).

Dari kutipan diatas semakin jelas bahwa dalam meningkatkan kualitas SDM, pendidikan mempunyai andil yang sangat menentukan. Transfer budaya, pengetahuan dan keterampilan yang merupakan sebahagian dari komponen penting untuk membentuk manusia berkualitas secara utuh, tidak akan berlangsung secara efektif tanpa pendidikan. Baik pendidikan formal yang diselenggarakan pada lembaga-lembaga pendidikan resmi pada umumnya, pendidikan non formal oleh pihak-pihak tertentu, maupun pendidikan informal dalam rumah tangga dan masyarakat.

Untuk merealisasikan kualitas SDM tersebut melalui pendidikan, dalam GBHN juga telah digariskan Empat Strategi Kebijakan Pendidikan Nasional yaitu 1) Pemerataan kesempatan, 2) Relevansi, 3) Kualitas dan 4) Efisiensi. Setiap strategi ini memerlukan penajaman dan penjabaran lebih lanjut secara operasional, dengan melihat keterkaitan antara satu dengan lainnya sehingga saling menunjang bagi tercapainya tujuan dan sasaran pendidikan.

Pengelolaan pendidikan yang terpadu dengan memperhatikan aspek-aspek empat strategi kebijakan pendidikan Nasional, sebelumnya juga telah dikemukakan oleh **Engkoswara (1987:52)** sebagai salah satu poin dalam Pra-Kerangka Sistem Pendidikan Pancasila sebagai berikut :

Permasalahan dan orientasi : permasalahan berkisar pada produktivitas pendidikan yang memerlukan peningkatan bagi yang berkenaan dengan efektifitas ; pemerataan, kualitas, keluaran dan relevansi, sedangkan efisiensi ; kegairahan atau motivasi belajar, semangat kerja, tingkat kepercayaan dan nilai ekonomik. Itu sebabnya orientasi supaya menyeluruh dan terpadu.

Pendidikan formal yang termasuk jalur pendidikan sekolah, terdiri dari berbagai jenjang, merupakan suatu tahap dalam pendidikan yang ditetapkan

berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman bahan pengajaran, dijelaskan dalam UU RI No.2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 12 : “Jenjang pendidikan yang termasuk jalur pendidikan sekolah terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi”.

Membicarakan pemerataan pendidikan, aspek pertama dari strategi kebijakan pendidikan Nasional yang telah dimulai dan berlangsung sampai sekarang, diawali dari pendidikan dasar. Satu sisi kualitas SDM dinegara kita sebagian besar belum sesuai dengan kebutuhan percepatan pembangunan dan tantangan dimasa yang akan datang, khususnya pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja. **Noeng Muhadjir (1993:94-95)** menyatakan : “Tuntutan kerja produktif dalam artian ekonomik adalah tuntutan agar dapat bekerja efisien, dengan upaya minimal dapat memberikan nilai tambah yang optimal. Pada segi ini pendidikan berkewajiban menyiapkan subyek didik agar memiliki keterampilan atau keahlian dibidang tertentu supaya karyanya itu ekonomik berharga ... Dari segi ekonomi, pendidikan bertugas membekalkan kemampuan memberi nilai tambah optimal dari hasil kerjanya”.

Pendidikan Dasar seperti yang dijelaskan dalam Bab.I PP RI No.28 Tahun 1990 Pasal 1, Poin 1 adalah : “Pendidikan Dasar adalah pendidikan umum yang lamanya sembilan tahun, diselenggarakan selama enam tahun di Sekolah Dasar dan tiga tahun di Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau satuan pendidikan yang sederajat”. Poin 2 : “Sekolah Dasar adalah bentuk satuan pendidikan dasar yang menyelenggarakan program enam tahun”. Selanjutnya dalam Bab II Pasal 3 dinyatakan bahwa pendidikan dasar bertujuan untuk memberikan bekal kemampuan

dasar kepada peserta didik untuk mengembangkan kehidupannya sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara dan anggota umat manusia serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah.

Khususnya untuk Sekolah Dasar, tujuan penyelenggaraannya dapat dilihat dalam Kepmendikbud No.60/U/1993 tanggal 25 Pebruari 1993 tentang Kurikulum Pendidikan Dasar, Lampiran I ; Landasan, Program dan Pengembangan, Bab II B. sebagai berikut :

Pendidikan dasar yang diselenggarakan di sekolah dasar (SD) bertujuan memberikan bekal kemampuan dasar "*Baca-Tulis-Hitung* ", pengetahuan dan keterampilan dasar yang bermanfaat bagi siswa sesuai dengan tingkat perkembangannya serta mempersiapkan mereka untuk mengikuti pendidikan di SLTP.

Memperhatikan tujuan SD yang ingin dicapai, dapat dilihat banyak komponen-komponen serta unsur-unsur yang terlibat didalamnya. Berbagai aspek yang harus diperhitungkan dan dipertimbangkan yang ditindaklanjuti dengan perencanaan, pelaksanaan dan dievaluasi kembali setelah pelaksanaannya.

Inti pokok penyelenggaraan pendidikan di sekolah adalah kegiatan belajar mengajar yang secara sederhana dapat digambarkan terdiri dari berbagai komponen yaitu : peserta didik (yang diajar), guru (pendidik, pengajar) bahan ajaran (kurikulum), sarana dan prasarana pendidikan (fasilitas) dan sumber belajar lainnya.

Memperhatikan tujuan pengajaran yang ingin dicapai dan pengertian pengajaran secara sempit yang mengartikan bahwa pengajaran adalah menanamkan atau menyampaikan pengetahuan dan kebudayaan pada anak (*teacher centered*) ataupun dalam arti yang lebih luas bahwa pengajaran merupakan suatu usaha guru dalam mengorganisasikan lingkungan yang membentuk suasana yang kondusif bagi

anak untuk belajar dengan kegiatan sendiri (*manager of learning*), maka dapat dilihat pentingnya peran guru dalam kegiatan belajar-mengajar disekolah. Kegiatan belajar mengajar di sekolah tidak terpisahkan dari keberadaan seorang guru, karena untuk mencapai tujuan pengajaran yang telah digariskan banyak komponen-komponen serta aspek-aspek yang terlibat dan harus dikelola dengan efisien dan efektif.

**Nana Sudjana (1989:1)** menyatakan bahwa :

Guru menempati kedudukan sentral, sebab peranannya sangat menentukan. Ia harus mampu menterjemahkan dan menjabarkan nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum, kemudian mentransformasikan nilai-nilai tersebut kepada siswa melalui proses pengajaran di sekolah.

Memperhatikan tujuan penyelenggaraan SD dan pentingnya peranan guru dalam proses belajar-mengajar (PBM), dapat dilihat kompleksnya tugas guru sebagai pendidik dan pengajar disekolah. Disatu sisi pemerataan pendidikan terutama pendidikan dasar, sedang giat-giatnya dilaksanakan dan disisi lain peningkatan mutu pendidikan sebagai tuntutan perkembangan zaman umumnya dan pembangunan khususnya, adalah hal yang sangat mendesak.

Dalam Pengkajian Masalah Ilmiah Strategik, yang dilakukan Lembaga Penelitian IKIP Bandung yang disponsori oleh Direktorat Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Dirjendikti Depdikbud berkesinambungan, bahwa permasalahan pokok dalam pendidikan di Indonesia adalah *produktivitas pendidikan* yang masih harus ditingkatkan.

Produktivitas dalam artian kemampuan bangsa Indonesia, khususnya para pendidik dalam menata atau pengadministrasian sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien atau pendidikan yang produktif. (Engkoswara, 1988:67).

Guru sebagai tenaga profesional dalam tugasnya sehari-hari, dan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) disisi lain, menemui tantangan yang berat dalam pelaksanaan tugasnya. Tuntutan terhadap mutu pendidikan yang semakin tinggi, mengharuskan guru selalu meningkatkan kemampuan profesionalnya. Sebagai PNS dengan kebijakan *zero growth* untuk pengangkatan PNS baru, walaupun belum berlaku sepenuhnya untuk pengangkatan guru SD, hal ini berarti tidak ada pilihan lain selain mengoptimalkan segala kemampuan guru SD yang ada sekarang. Dengan kata lain, guru SD dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Inti pokok produktivitas kerja adalah prestasi kerja yang dihasilkan guru, karena tanpa prestasi kerja yang baik tidaklah mungkin seorang guru mampu memberikan hasil yang baik, atau dapat dikatakan tidak mungkin seorang guru dikatakan produktif apabila prestasi kerjanya tidak baik.

Secara umum Asisten I Men-Pan, **Waluyo Ratam (1994:10)** menegaskan :  
“Pendataan kembali guru SD juga berkaitan dengan kebijakan *zero growth* untuk pengangkatan PNS baru... Produktivitas sekitar 4,1 juta PNS kita sekarang ini masih tergolong rendah, yakni rata-rata baru 21 persen. Dengan kebijakan *zero growth* yang ditetapkan pemerintah sejak April 1994, ternyata produktivitas PNS kita meningkat menjadi 35 %”.

Tuntutan mengoptimalkan pengelolaan tenaga guru juga telah dikemukakan Pimpinan Komisi IX DPR-RI **Sukowakluyo (1994:14)** sebagai berikut :

Faktor manajemen pendidikan khususnya manajemen tenaga kependidikan khususnya guru, sudah perlu ditangani secara sungguh-sungguh agar sumber daya tersebut dapat didayagunakan secara lebih produktif dan efisien serta dapat memenuhi tuntutan masyarakat secara lebih adil dan merata.

Disamping hal diatas, Menko Bidang Kesra, **Azwar Anas** dalam Temu Karya dan Musyawarah Nasional III ISPI, 16 Juni 1994 mengemukakan : "...antara lain ditemukan isyarat bahwa rendahnya penguasaan masalah dalam proses pengajaran di SD karena strategi mengajar para guru tidak diutamakan dalam pemahaman makna, tetapi lebih diutamakan pada pemahaman tulisan ". Masalah ini diutarakan Menko Kesra didasarkan atas hasil Rakernas Depdikbud tahun 1994.

Menyimak pernyataan-pernyataan diatas, dapat dimengerti penting dan mendesaknya masalah keguruan ini, khususnya guru SD, terutama yang berkaitan dengan prestasi kerja yang dihasilkan. Masalah ini penulis anggap penting karena disamping sebagai usaha lebih mendalami masalah profesi keguruan khususnya dan kepentingan pembangunan pada umumnya, sekaligus merangsang pihak-pihak yang terkait untuk lebih memperhatikan peningkatan prestasi kerja guru SD sebagai tenaga profesional. Hal ini tentu selaras dengan tekad pemerintah untuk lebih mendayagunakan PNS, termasuk guru SD.

Apabila masalah ini dibiarkan berlarut-larut, dikhawatirkan upaya pemerataan dan peningkatan kualitas pendidikan pada umumnya, khususnya pada pendidikan dasar, terutama pada tingkat SD, tidak akan berlangsung seperti yang diharapkan. Kelalaian dalam penanganan prestasi kerja guru ini akan dapat menurunkan mutu profesi guru itu sendiri, yang pada akhirnya lambat atau cepat akan berpengaruh terhadap upaya peningkatan kualitas pendidikan, sedangkan dilain sisi berbagai profesi sedang berkembang dengan pesat yang sangat bermanfaat untuk kelancaran pembangunan bangsa. Cukup merugikan apabila tidak diketahui kualitas prestasi kerja

guru dan faktor-faktor dominan yang mempengaruhinya. Sebaliknya apabila diteliti, kemungkinan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru akan semakin terbuka dan bermanfaat untuk merencanakan dan mengambil langkah-langkah dalam upaya meningkatkan prestasi kerja itu sendiri, setidaknya dapat mengantisipasi gejala kecenderungan menurunnya mutu profesi guru Sekolah Dasar.

Benarkah ada kecenderungan mutu guru SD rendah, jalan ditempat atau belum sesuai dengan kebutuhan pembangunan yang berkembang pesat ? Salah satu indikasinya dapat dilihat dari prestasi kerja guru, dalam arti kerja yang efisien dan efektif untuk pencapaian tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Dari pengalaman sebagai guru SD ( 6 tahun ) dan Pegawai Dinas P dan K Dati II Kabupaten Indragiri Hulu ( 4 tahun ), terlihat gejala-gejala rendahnya prestasi kerja guru-guru SD dari indikasi-indikasi sebagai berikut. Pada umumnya program kerja tahunan tidak berlangsung sebagaimana mestinya sesuai dengan kalender pendidikan sekolah. Target kurikulum cenderung tidak tercapai, baik target tiap caturwulan apalagi target untuk satu tahun ajaran. Penilaian hasil belajar baru pada tahap memberi "angka" atau simbol pada prestasi murid, belum sampai pada analisis hasil evaluasi belajar, baik untuk kepentingan kegiatan belajar-mengajar yang dilakukan, maupun untuk meningkatkan prestasi murid. Program perbaikan pengajaran dan perbaikan prestasi murid serta program pengayaan, belum ada. Kalaupun pernah dilaksanakan, tidak berlangsung secara berkala dalam priode tertentu. Administrasi kelas sebahagian besar guru kelas, tidak dilaksanakan secara keseluruhan sesuai dengan ketentuan yang ada. Program kegiatan bimbingan dan penyuluhan juga tidak dilaksanakan dengan teratur, demikian juga program kegiatan Ko Kurikuler dan kegiatan Ekstrakurikuler.

Gejala lain yang dilihat dari hasil kegiatan belajar-mengajar itu sendiri adalah melalui hasil belajar murid yakni : rendahnya nilai rata-rata kelas dan Nilai Evaluasi Murni (NEM) pada beberapa SD. Disisi lain, sangat jarang guru-guru membuat karya tulis ilmiah dan mengikuti seminar/lokakarya secara berkala, khususnya yang berkaitan dengan seminar kependidikan, walaupun hal itu memberikan nilai angka kredit poin untuk kenaikan pangkat guru yang bersangkutan.

Untuk mendeskripsikan lebih lanjut gejala-gejala yang ditemukan sehubungan dengan prestasi kerja guru SD dan berbagai faktor yang mungkin mempengaruhinya, maka dilakukan studi pendahuluan. Studi pendahuluan menggunakan angket pada 26 orang guru kelas SD dalam golongan ruang kepangkatan antara II/b sampai dengan III/d. Responden adalah rata-rata tamatan SPG sederajat yang bertugas diperkotaan (ibu kota kabupaten sebanyak 10 orang dari 4 SDN) dan yang bertugas diluar kota atau pedesaan ( 16 orang dari 6 SDN). SDN yang dipilih adalah 4 SDN yang kelebihan guru 2 SDN yang cukup guru dan 4 SDN yang kekurangan guru kelas. Aspek-aspek yang diangket berkenaan dengan berbagai faktor yang diperkirakan akan mempengaruhi prestasi kerja mereka sebagai guru SD, yakni : sikap terhadap perilaku produktif (10 item skala sikap), pendidikan (6 butir isian), motivasi kerja (6 butir item skala sikap), fasilitas kegiatan belajar-mengajar (6 butir item skala sikap), kepemimpinan (6 butir pilihan skala sikap) dan faktor keluarga (6 butir item skala sikap). Instrumen yang dipergunakan terlampir. ( Lampiran 1. Instrumen Studi Pendahuluan).

Dari hasil jawaban angket yang diperoleh (26 lembar angket yang disebarakan kembali seluruhnya) diketahui bahwa responden mempunyai masa tugas yang

bervariasi, yakni masa tugas 8 tahun sebanyak 7 orang, 9 tahun 2 orang, 12 tahun 8 orang, 8 tahun 5 orang, 20 tahun 3 orang, dan 30 tahun 1 orang. Responden rata-rata mempunyai latar belakang pendidikan SPG sederajat, hanya 1 orang yang lulusan S1 (Sarjana Pendidikan).

Aspek-aspek lain yang dikemukakan disini adalah jawaban responden pada faktor-faktor yang dominan mempengaruhi prestasi kerja guru, diambil dalam prosentase kelipatan lima (5) dan yang dicantumkan disini adalah komponen-komponen yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Dari segi pendidikan, sikap terhadap kelanjutan pendidikan, responden yang mengikuti seminar-seminar kependidikan, melanjutkan pendidikan/penyetaraan 75 % karena persyaratan formal, 10 % untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan sisanya karena lain-lain. Sikap terhadap perilaku produktif, 55 % sudah merasa puas dengan pengetahuan yang ada untuk menjalankan tugasnya, 70 % merasa beban kerja dengan segala aturan-aturanya sangat berat dan perlu perbaikan segera. Sejumlah 55 % beranggapan bahwa kepentingan pribadi dan disiplin guru sering mengganggu kegiatan belajar-mengajar di sekolah dan 95 % setuju bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi guru dalam pelaksanaan tugasnya. Dari segi motivasi memilih profesi guru adalah 65 % karena sulitnya pekerjaan dibidang lain, 35 % merasa yakin kariernya akan berkembang dalam profesi guru. Sebanyak 85 % responden merasa fasilitas pendukung KBM perlu diperlengkapi lagi dan 50 % tidak begitu merasa terdorong untuk bekerja lebih giat dengan beban kurikulum sekarang. 60 % responden setuju bahwa hubungan kerja dengan kepala sekolah akan mempengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas mereka. Faktor keluarga, 90 % responden setuju bahwa suasana rumah tangga dan dukungan

keluarga cukup baik dalam pelaksanaan tugas, 40 % selalu terdorong untuk kerja sampingan guna menambah penghasilan.

Dari gejala-gejala diatas dan hasil temuan studi pendahuluan yang telah dikemukakan, penulis berkesimpulan bahwa permasalahan ini berhubungan erat dengan prestasi kerja guru kelas itu sendiri. Karena gejala-gejala ini cukup bervariasi, maka yang ingin diketahui selanjutnya : Bagaimana sesungguhnya prestasi kerja guru kelas SDN di Kecamatan Rengat - Propinsi Riau ?

Secara teoritis banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang guru kelas, antara lain : persepsi dan sikap guru terhadap perilaku produktif, pendidikan, motivasi kerja, fasilitas, kepemimpinan, iklim dan etos kerja, penghasilan, usia, serta beban kerja yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan pengajaran. Dalam kenyataannya, di Kecamatan Rengat-Propinsi Riau terdapat kekurangan guru kelas sebanyak sebanyak 70 orang dari kelas yang ada. Ini berarti bahwa guru kelas tersebut secara umum harus melaksanakan tugas yang melebihi standar jam mengajar yang digariskan dalam Kurikulum Pendidikan Dasar 1993. Juga ditemukan bahwa penempatan guru kelas belum merata sesuai dengan kebutuhan sekolah. Beberapa SDN di perkotaan kelebihan guru kelas dan diberbagai daerah pedesaan ternyata kekurangan guru kelas. Hal ini menyebabkan bervariasinya beban kerja guru kelas. Implikasinya, tidak semua guru kelas mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan prestasinya, karena seorang guru yang produktif tidak cukup hanya dengan melaksanakan tugas pokoknya dalam proses belajar-mengajar, juga melakukan kegiatan-kegiatan lain yang menunjang tugas pokok tersebut, terbuka

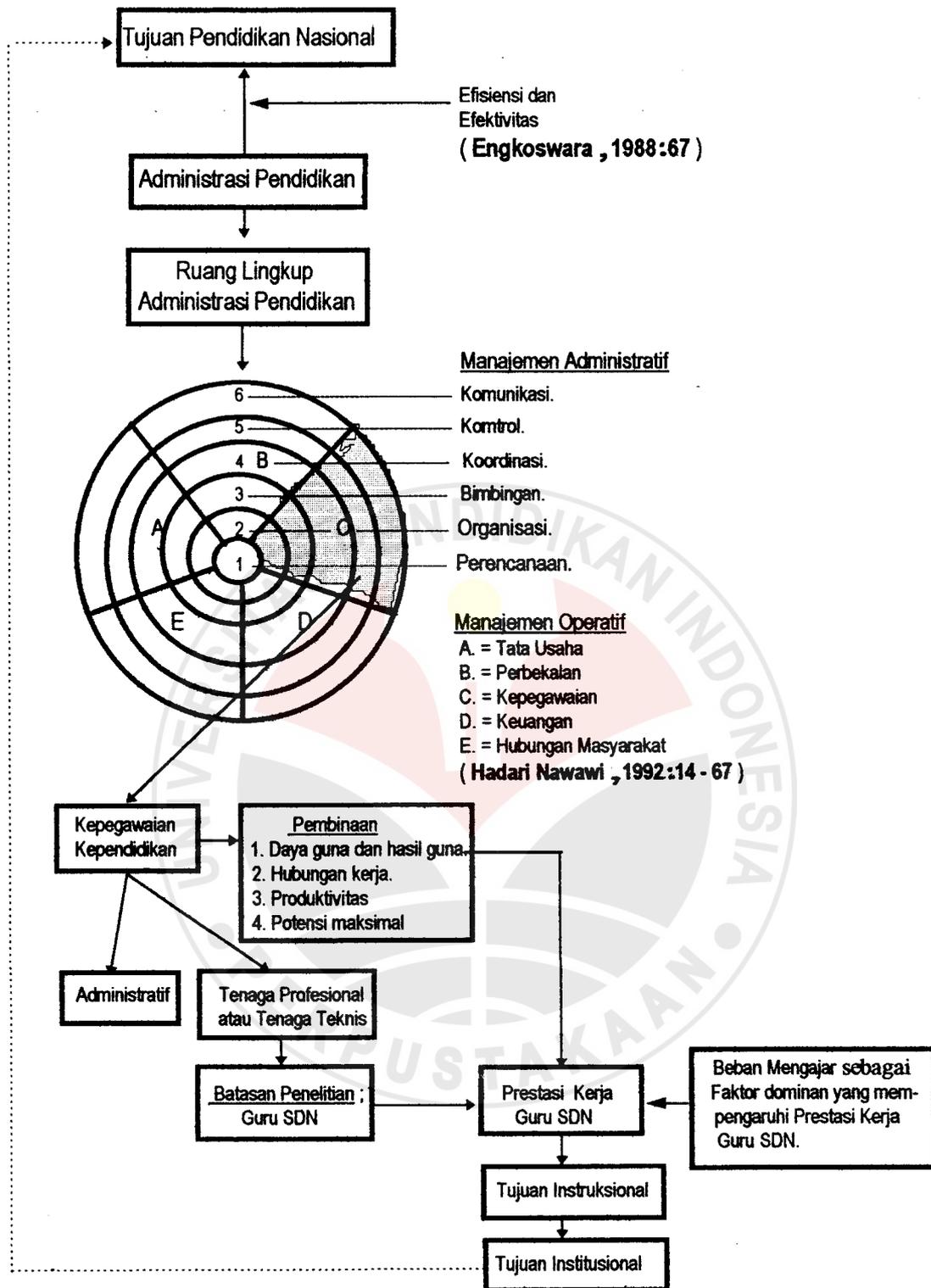
terhadap pembaharuan dan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang sangat pesat.

Khusus dalam penelitian ini beban kerja dibatasi pada beban mengajar, yakni keseluruhan waktu yang seharusnya dipergunakan guru dalam proses belajar mengajar untuk melayani sejumlah murid dalam kelas tertentu. Berdasarkan kenyataan lapangan tersebut diambil anggapan dasar sementara, bahwa beban mengajar merupakan faktor dominan yang mempengaruhi prestasi kerja guru.

Apakah ada hubungan dan pengaruhnya antara beban mengajar guru dengan tingkat prestasi kerjanya ? Apakah ada perbedaan yang cukup berarti antara prestasi kerja guru yang kekurangan, cukup dan kelebihan beban mengajar ?

Masalah prestasi kerja guru ini dipilih untuk diteliti karena alasan-alasan yang telah dikemukakan sebelumnya dan kajian ini berada dalam ruang lingkup administrasi kepegawaian yang merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen pendidikan, karena manajemen pendidikan adalah bagian esensial kajian administrasi pendidikan.

Untuk memudahkan pengamatan terhadap kedudukan produktivitas kerja guru kelas dalam wilayah kajian Administrasi Pendidikan, disajikan bagan dalam bentuk sebagai berikut :



**Bagan . 1.1. Kedudukan Prestasi Kerja dalam Wilayah Kajian Administrasi Pendidikan.**

Bagan. 1. 1. dapat diuraikan sebagai berikut :

Upaya untuk pencapaian Tujuan Pendidikan Nasional yang telah digariskan, memerlukan pengadministrasian yang baik, dalam arti khusus kemampuan para pendidik di dalam menata atau pengadministrasian sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien atau pendidikan yang produktif. (lihat Engkoswara, 1988:67).

Dengan demikian hal itu tidak terlepas dari kajian Adminitasi Pendidikan yang secara garis besar terdiri dari : 1) Manajemen Administratif yang didalamnya terdapat kegiatan-kegiatan perencanaan, pengorganisasian, bimbingan, pengkoordinasian, kontrol dan komunikasi, 2) Manajemen Operatif , yang terdiri dari tata usaha, perbekalan, kepegawaian/personalia, keuangan dan hubungan masyarakat (Hadari Nawawi, 1992:14-67).

Salah satu pembedangan manajemen operatif adalah kepegawaian atau pesonalia, dalam konteks penelitian ini adalah kepegawaian pendidikan. Bagian kepegawaian melakukan pembinaan terhadap personalia pendidikan agar tenaga kerja yang dipergunakan secara berdaya guna dan berhasil guna, menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan potensi guru secara maksimal untuk mencapai tujuan pendidikan.

Personalia pendidikan terdiri dari tenaga administratif dan tenaga profesional atau tenaga teknis. Dalam penelitian ini personalia yang dimaksud dibatasi pada guru kelas SDN sebagai tenaga profesional. Salah satu fungsi pembinaan guru kelas sebagai pegawai atau tenaga profesional adalah meningkatkan produktivitas kerjanya yang pada dasarnya adalah meningkatkan prestasi kerja yang dihasilkan.

Peningkatan prestasi kerja dalam upaya pencapaian tujuan pengajaran (intruksional), akan menunjang pencapaian tujuan lembaga atau sekolah (institusional) yang pada akhirnya memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan Pendidikan Nasional.

Dari uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa masalah prestasi kerja guru adalah bidang garapan administrasi kepegawaian yang merupakan salah satu dari pembedangan dalam Administrasi Pendidikan.

Penelitian mengenai prestasi kerja guru ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan dan peningkatan kualitas kerja guru SD sebagai personalia, baik dalam kariernya sebagai PNS ataupun kemampuannya sebagai tenaga profesional bidang pendidikan disekolah khususnya, dan memperkaya kajian dalam ranah Administrasi Pendidikan umumnya.

Hal ini juga disinggung oleh **Made Pidarta (1988:123)** bahwa :

Sebagai suatu organisasi yang bertumbuh, lembaga pendidikan selalu membutuhkan perhatian kedalam yaitu terhadap dirinya sendiri. Perhatian itu tertuju kepada usaha mempertahankan kelangsungan hidup, peningkatan, dan agen pembaruan. Salah satu aktivitas untuk mencapai usaha itu ialah dengan jalan melakukan pengembangan personalia pendidikan. Pengembangan ini terutama untuk mencegah pemakaian pengetahuan yang sudah usang dan pelaksanaan tugas yang sudah ketinggalan zaman.

Sebelumnya, hal yang berkaitan dengan prestasi kerja guru SD ini telah diteliti oleh **Drs. Ahmad Abas (1988)** seorang tenaga edukatif IKIP Bandung, sewaktu menyelesaikan studinya pada Fakultas Pascasarjana IKIP Bandung dengan tesis : *Studi tentang Efektivitas Manajemen Kegiatan Mengajar di SDN Kotamadya Bandung*. Temuan dalam penelitian ini mengemukakan bahwa tidak ada hubungan

yang berarti (significant) antara manajemen kegiatan mengajar dengan produk kegiatan mengajar guru berdasarkan hasil belajar murid pada tingkat kepercayaan 95 %.

Karena aspek-aspek yang cukup berbeda dengan penelitian diatas, penulis beketetapan hati untuk meneliti prestasi kerja guru SD yang bertugas pada SDN yang kekurangan, cukup dan kelebihan guru kelas di Kecamatan Rengat-Riau, ditinjau dari beban mengajar (teaching loads) yang bervariasi akibat kekurangan kelas dan belum meratanya penempatan guru tersebut.

### **B. Dasar Pemikiran dan Premis Penelitian.**

Sebagai lanjutan identifikasi masalah, disusun dasar pemikiran sebagai argumentasi dukungan landasan teoritis terhadap permasalahan yang diteliti. Didalamnya terdapat premis-premis, yakni kesimpulan-kesimpulan teoritis yang dikemukakan para ahli berupa kristalisasi esensi dari butir-butir pendukung yang dijadikan dasar untuk penelitian selanjutnya.

Peran guru sampai saat ini menduduki posisi sentral dalam proses belajar-mengajar disekolah. Tuntutan tugas guru yang kompleks dengan misi membentuk manusia Indonesia seutuhnya seperti yang tergambar dalam Tujuan Pendidikan Nasional, adalah tugas yang sangat berat, baik dari segi kuantitas maupun dari sudut kualitasnya.

Disatu sisi, guru SD sebagai PNS mempunyai aturan-aturan sendiri dalam banyak hal misalnya, masalah permutasian, sangsi atas kelalaian dalam pelaksanaan tugas, penggajian dan lain sebagainya, dan disisi lain sebagai tenaga profesional, guru selalu dituntut meningkatkan kemampuannya untuk kelancaran pelaksanaan tugas

sesuai dengan kebutuhan pembangunan umumnya dan tuntutan masyarakat terhadap kualitas keluaran lembaga pendidikan khususnya.

Kekurangan guru kelas SDN di Kecamatan Rengat - Propinsi Riau serta penempatannya yang belum merata, diiringi dengan keterbatasan pengangkatan guru baru yang belum sesuai dengan kebutuhan guru tiap tahun, menyebabkan tiada pilihan lain selain meningkatkan kualitas kemampuan kerja guru SDN yang ada, dengan kata lain meningkatkan prestasi kerja guru kelas tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru kelas SDN, antara lain : pendidikan, motivasi dan kepuasan kerja, komitmen dan etos kerja, tingkat penghasilan, fasilitas yang tersedia, iklim kerja, usia dan lain sebagainya.

Cukup banyak para ahli yang meneliti masalah kepegawaian dan pengembangannya, terlihat dari buah pikiran yang mereka kemukakan. Sehubungan dengan permasalahan penelitian yang berfokus pada prestasi kerja yang merupakan inti dari produktivitas kerja, maka berikut dikemukakan beberapa premis atau hal-hal yang esensial, pendapat para ahli ditinjau dari berbagai sudut pendekatan.

a. **Engkoswara (1988)** : permasalahan produktivitas pendidikan dalam arti khusus adalah kemampuan para pendidik (guru) dalam menata atau pengadministrasian sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien atau pendidikan yang produktif. Produktivitas pendidikan dapat ditinjau dari efisiensi atau proses yang berkenaan dengan kegairahan dan motivasi belajar, semangat kerja, tingkat kepercayaan diri, pemanfaatan tenaga, waktu dan dana. Segi efektivitas atau prestasi berkenaan dengan pemerataan pendidikan, jumlah dan mutu keluaran, relevansi dan pendapatan tamatan lembaga pendidikan.

- b. **J. Alan Thomas (1991)** : salah satu fungsi produktivitas pendidikan dapat dilihat dari jumlah waktu pelayanan yang dilakukan guru terhadap murid, diukur dengan seberapa jauh perkembangan kognitif, afektif dan psikomotor murid dapat berkembang atau berubah. Inputnya adalah pelayanan pada murid dan out putnya adalah bentuk perubahan tingkah laku murid dan hasil belajar atau prestasi.
- c. **Hadari Nawawi dan Martini (1990)** : produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (out put) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (input), yang diukur dari daya guna (efisiensi) penggunaan personal sebagai tenaga kerja. Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan dengan melalui efisiensi personel dalam melaksanakan tugas pokoknya dalam bentuk : dedikasi, loyalitas, kesungguhan, disiplin, ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan lain-lain yang tampak selama personel sebagai tenaga kerja melaksanakan volume dan beban kerjanya.
- d. **Kubr (1986)** : perilaku produktif bergantung pada cara pandang seseorang yang ditandai dengan komitmen, disiplin, dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi, wawasan hasil kerja, kecakapan komunikasi yang baik, kemampuan berpartisipasi, pendidikan , keterampilan dan terbuka terhadap perubahan.
- e. **M. Sinungan (1992)** : kerja produktif memerlukan keterampilan bekerja sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk

memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Memerlukan prasyarat kemampuan kerja yang tinggi, kemampuan kerja sesuai isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

- f. **Sutermeister (1976)** : kecakapan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, yang merupakan gabungan dari : pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman, latihan serta minat. Keterampilan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : kecerdasan, kepribadian dan komitmen individu.
- g. **Mitchell dan Larson ( 1987)** : kepuasan kerja dapat meningkatkan unjuk kerja, yakni orang yang senang dalam melakukan pekerjaan adalah orang yang termotivasi dan produktif dalam bekerja.
- h. **Wahjosumidjo (1985)** : motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang yang ditimbulkan faktor intrinsik dan ekstrinsik. Salah satu faktor yang berasal dari luar individu adalah pengaruh pimpinan, kolega atau faktor-faktor lain yang kompleks.
- i. **Oteng Sutisna (1993)** : pengembangan personel meliputi pendekatan formal maupun informal kepada perbaikan efektivitas personil yang merupakan proses perbaikan prestasi (peformance) personil melalui pendekatan-pendekatan yang menekankan realisasi diri, pertumbuhan diri, dan perkembangan diri. Pengembangan

meliputi kegiatan-kegiatan yang diarahkan kepada perbaikan dan pertumbuhan kesanggupan, sikap, keterampilan, dan pengetahuan dari para anggota organisasi.

- j. **Sarwoto (1983)** : tujuan motivasi adalah peningkatan prestasi dan produktivitas kerja bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja dan hasil kerja adalah lingkungan dimana suatu kerja dilaksanakan yang meliputi suasana kerja, lingkungan tempat bekerja, perlengkapan dan fasilitas.

Dari premis-premis diatas, sesuai dengan masalah pokok penelitian, maka dideduksi hipotesis teoritis yaitu : ***Ada hubungan dan pengaruh antara beban mengajar dengan tingkat prestasi kerja yang dihasilkan guru.***

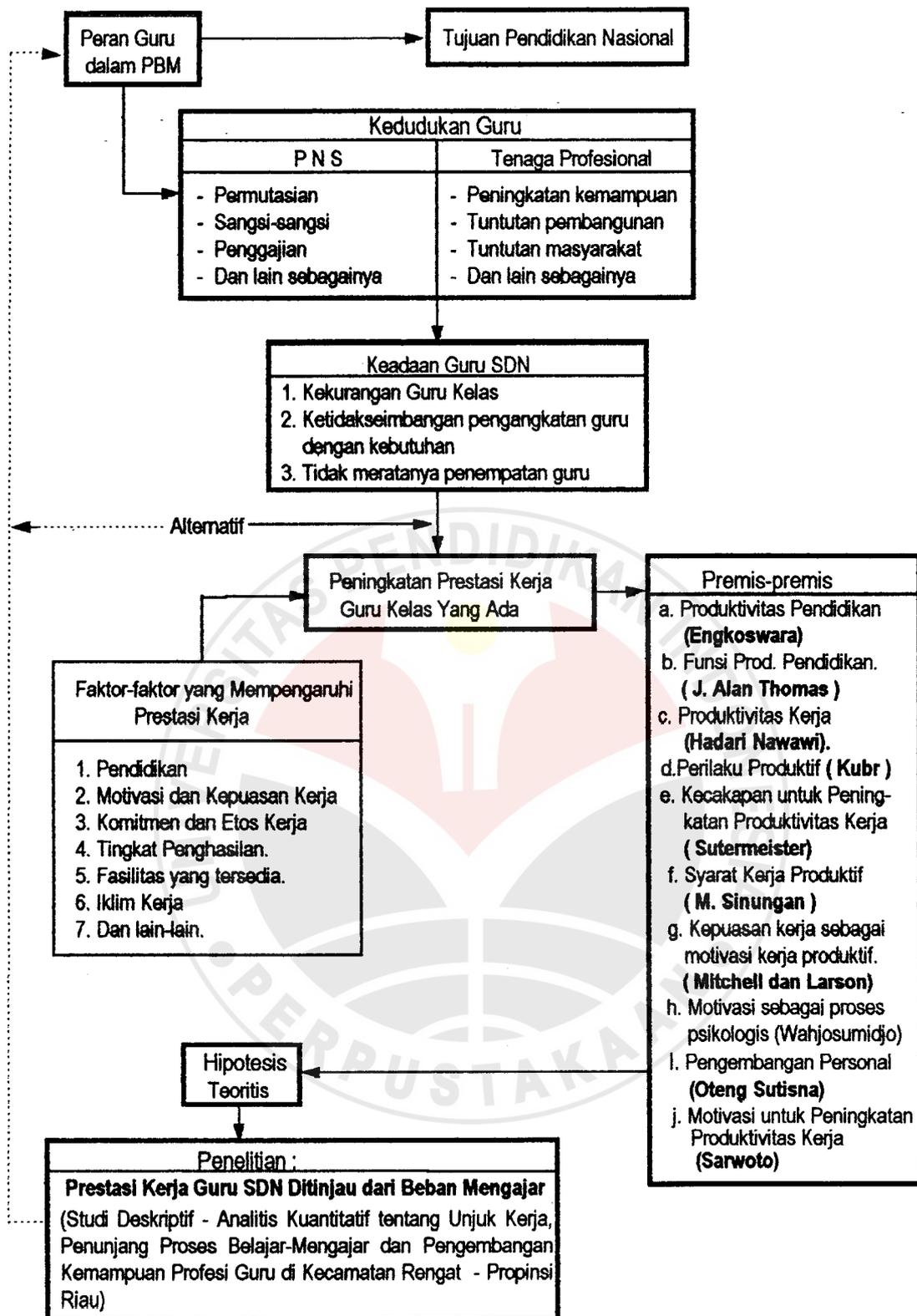
Hipotesis yang dikemukakan mengandung arti ada perbedaan tingkat produktivitas kerja guru kelas yang kekurangan, cukup dan kelebihan beban mengajar. Anggapan bahwa semakin kecil beban mengajar seorang guru kelas, akan semakin tinggi tingkat prestasi kerjanya dan sebaliknya semakin besar beban mengajar seorang guru kelas, semakin rendah prestasi kerjanya. Anggapan ini perlu diuji dengan pelaksanaan penelitian, karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja guru kelas yang berada diluar batasan penelitian ini. Permasalahan senada dikemukakan oleh **Didi Atmadilaga dan A.F. Firdaus (1994 : 180)** sebagai berikut :

Dengan lain perkataan, hipotesis mempunyai kebenaran berlebihan atau lazim disebut kebenaran tautologik. Akan tetapi, kebenaran tersebut tetap berstatus kebenaran rasional, bukan kebenaran empirik, karena diperoleh secara deduktif. Disamping itu isi hipotesis bersifat acuan-acuan teoritik atau masih abstrak. Oleh karena itu harus diuji melalui penelitian yang dicanangkan mampu mengungkap dukungan data empirik, sebagai proses logika induktif, yaitu generalisasi berdasarkan kumpulan data-data empirik yang diperoleh.

Hipotesis yang dikemukakan berdasarkan atas asumsi-asumsi :

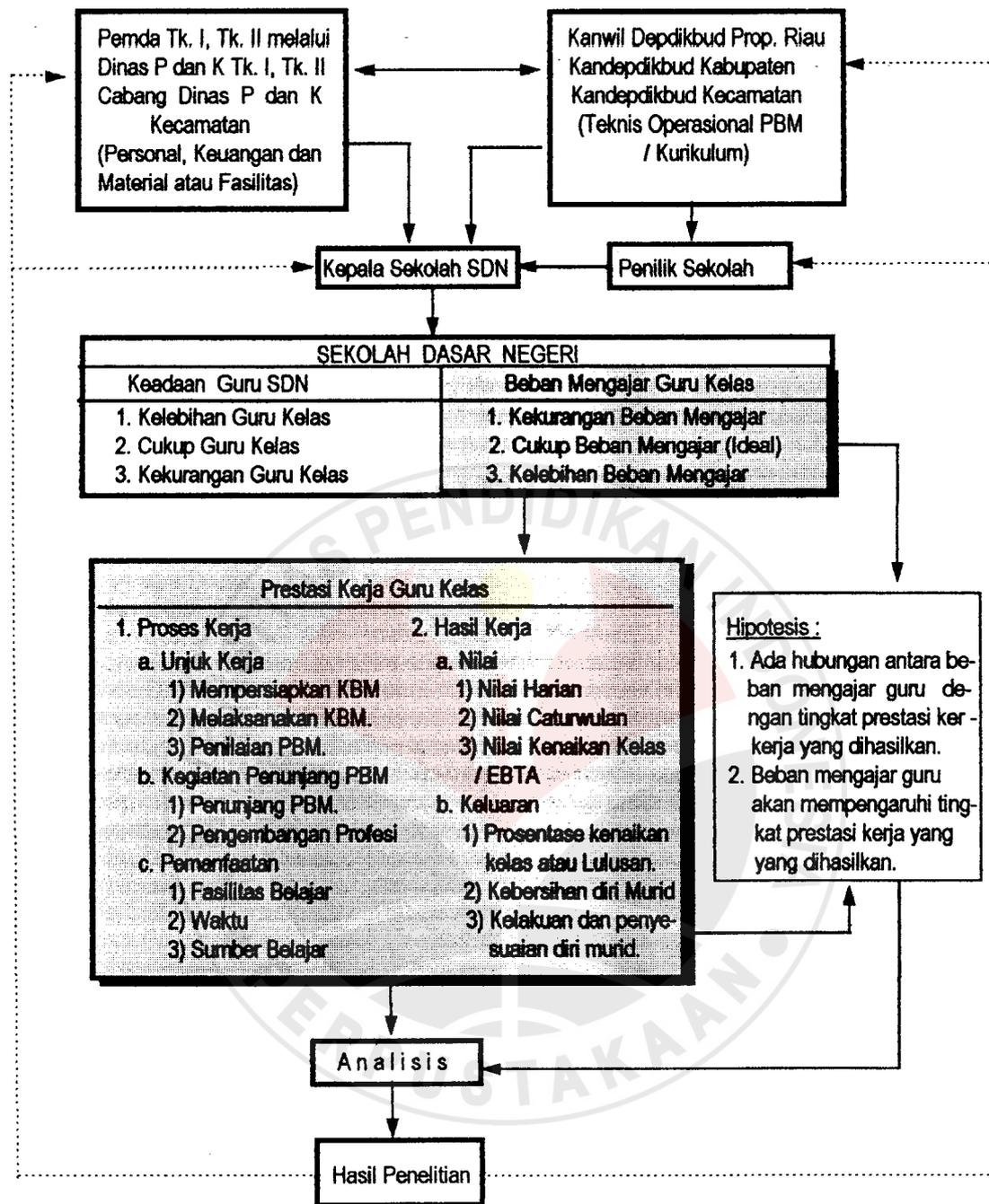
1. Perbedaan beban mengajar guru kelas Sekolah Dasar Negeri akibat kekurangan dan belum meratanya penempatan guru SD di Kecamatan Rengat akan menyebabkan bervariasinya prestasi kerja guru kelas tersebut.
2. Rata-rata guru kelas yang bertugas di Kecamatan Rengat dalam ruang kepangkatan antara II/b sampai III/d dengan masa tugas antara 8 tahun sampai dengan 30 tahun sebahagian besar mempunyai latar belakang pendidikan yang sama ( SPG atau SLTA sederajat ).
3. Peraturan-peraturan pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar dan fasilitas yang digunakan pada SDN di Kecamatan Rengat adalah relatif sama, baik pada sekolah yang kekurangan, cukup dan sekolah yang kelebihan guru.

Berikut disajikan bagan dasar pemikiran dan premis penelitian yang menggambarkan langkah-langkah dari ide awal sampai dengan pengidentifikasian permasalahan yang pada akhirnya terwujud dalam judul penelitian.



**Bagan. 2.1. Dasar Pemikiran, Premis dan Penetapan Judul Penelitian.**

### C. Kerangka Berfikir dan Fokus Penelitian.



Catatan :



= Fokus Permasalahan.

Bagan 3.1. Kerangka Berfikir dan Fokus Penelitian.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang guru SDN, misalnya, faktor yang berasal dari dalam diri individu (internal) antara lain : pendidikan, motivasi, tanggung jawab moral, etos kerja dan lain sebagainya dan faktor yang berasal dari luar diri individu (eksternal) antara lain : tingkat penghasilan, fasilitas, beban kerja, suasana kerja, kepemimpinan dan lain-lain. Dalam penelitian ini faktor yang akan diteliti difokuskan pada faktor beban mengajar (teaching loads) yang cukup bervariasi di Kecamatan Rengat-Riau akibat belum meratanya penempatan guru sehingga ada SDN yang kekurangan, cukup dan kelebihan guru kelas.

Untuk memperjelas gambaran masalah yang akan diteliti, beberapa komponen terkait digambarkan dalam tabel berdasarkan rangkuman data SD yang dikeluarkan Dinas P dan K Tk. II Kabupaten Indragiri Hulu kerjasama dengan Bappeda Tk. II dan Depdikbudkab bulan September 1995 (pendataan lengkap diadakan sekali dalam setahun) sebagai berikut :

Tabel 1. 1.  
Keadaan SDN dalam Kecamatan Rengat  
Ditinjau dari Beberapa Komponen sampai dengan 26 September 1995.

No	Komponen	Jumlah	Keterangan
1.	Sekolah Dasar Negeri	62	
2.	Kelas	457	
3.	Guru Kelas	387	Kekurangan guru 70 orang
4.	Murid	12266	
5.	Murid mengikuti EBTA	1531	
6.	Lulus EBTA	1518	Tidak lulus 13 orang (0,9 %)
7.	Murid mengulang	1066	8,7 %
8.	SDN yang Kelebihan Guru Kelas	11	
9.	SDN yang Cukup Guru Kelas	21	
10.	SDN yang Kekurangan Guru Kelas	30	

Memperhatikan Tabel.1.1. diatas, dapat diambil beberapa keterangan bahwa dibandingkan jumlah guru kelas (387) dengan kelas yang ada (457) ternyata di Kecamatan Rengat masih terdapat kekurangan guru kelas sebanyak 70 orang. Kekurangan guru kelas ini menyebabkan beban mengajar guru tersebut melebihi dari beban standard yang telah ditentukan. Keadaan ini diperparah lagi dengan belum meratanya penempatan guru kelas (kelebihan guru kelas 11 SDN, cukup guru kelas 21 SDN dan kekurangan guru kelas 30 SDN). Kelebihan dan kekurangan guru kelas tersebut menyebabkan beban mengajar guru kelas tidak berimbang, disatu pihak kekurangan beban mengajar dan dipihak lain justru berlebihan. Beban mengajar yang tidak berimbang ini mempengaruhi prestasi kerja mereka. Yang ingin diketahui sejauh mana tingkat prestasi kerja guru kelas yang mempunyai beban mengajar yang berbeda karena bertugas pada SD yang kekurangan, cukup dan kelebihan guru kelas.

Kekurangan dan kelebihan beban mengajar diketahui berdasarkan ketentuan yang dikeluarkan oleh Depdikbud (1993) dalam Kurikulum Pendidikan Dasar, khususnya untuk SD sebagai berikut :

SUSUNAN PROGRAM PENGAJARAN PADA KURIKULUM  
PENDIDIKAN DASAR ( SD DAN SLTP)

Jenjang dan Kelas Mata Pelajaran	SD						SLTP		
	I	II	III	IV	V	VI	I	II	III
1.Pen. Pancasila Kewarganegaraan	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2.Pendidikan Agama	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3.Bahasa Indonesia	10	10	10	8	8	8	6	6	6
4.Matcmatika	10	10	10	8	8	8	6	6	6
5.Ilm Pengetahuan Alam	-	-	3	5	6	6	6	6	6
6.Ilm Pengetahuan Sosial	-	-	3	5	5	5	6	6	6
7.Kerajinan Tangan dan Kesenian	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8.Pendidikan Jasmani & Kesehatan	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9.Bahasa Inggris	-	-	-	-	-	-	4	4	4
10.Muatan Lokal	2	2	4	5	7	7	6	6	6
<b>JUMLAH</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>42</b>

Keterangan :

- a. Lamanya 1 jam pelajaran :
- |                          |                             |
|--------------------------|-----------------------------|
| 1) Kelas I dan II SD,    | 1 jam pelajaran = 30 menit. |
| 2) Kelas III s/d VI SD,  | 1 jam pelajaran = 40 menit. |
| 3) Kelas I s/d III SLTP, | 1 jam pelajaran = 45 menit. |
- b. Jumlah jam pelajaran perminggu:
- |                      |                     |
|----------------------|---------------------|
| 1) SD Kelas I dan II | = 30 jam pelajaran. |
| 2) SD Kelas III      | = 38 jam pelajaran. |
| 3) SD Kelas IV       | = 40 jam pelajaran. |
| 4) SD Kelas V dan VI | = 42 jam pelajaran. |
| 5) SLTP              | = 42 jam pelajaran. |
- c. Jumlah jam pelajaran dalam satu minggu, adalah jam pelajaran minimum yang diselenggarakan secara klasikal.

Memperhatikan Tabel.1.1. dan Susunan Program Pengajaran pada Kurikulum Pendidikan Dasar, dapat diketahui bervariasinya penyebaran guru kelas di Kecamatan Rengat dan beban mengajar standard guru kelas sebagai pembanding untuk mengetahui seorang guru kelas kelebihan atau kekurangan beban mengajar.

Untuk merumuskan inti permasalahan yang diteliti, dikemukakan beberapa pertanyaan : Apa sebenarnya prestasi kerja itu, dan bagaimana mengetahui seorang guru kelas mempunyai prestasi kerja yang sangat tinggi, tinggi, sedang rendah atau sangat rendah ? Aspek-aspek apa saja yang harus dikaji dan dengan cara atau tehnik apa menganalisisnya ? Apa yang dikatakan beban mengajar seorang guru kelas SDN ? Bagaimana ukuran beban mengajar guru kelas SD yang ideal atau standard ? Bagaimana pula beban mengajar seorang guru kelas dapat dikatakan berlebihan, kekurangan dan ideal ? Bagaimana sebuah SDN dapat dikatakan kekurangan, cukup dan kelebihan guru kelas ? Guru yang bagaimana yang dapat dikategorikan sebagai guru kelas tersebut ?

Rumusan pertanyaan diatas memperjelas batasan atau fokus serta rincian permasalahan yang akan diteliti. Berikut dikemukakan identifikasi variabel-variabel

yang terkait, indikator-indikator serta sub-sub indikator yang terlibat didalamnya. Sebelumnya terlebih dahulu harus dipahami karakteristik produktivitas kerja guru, yang dilihat dari dimensi, unsur, indikator dan kriteria-kriteria lain yang merupakan rujukan dasar untuk mengetahui batasan prestasi kerja guru yang merupakan inti dari produktivitas kerja.

Dimensi produktivitas meliputi aspek, *input*, *proses* dan *produk*. *Input* berkenaan dengan guru sebagai pelaku produktivitas, *proses* merujuk pada cara dalam pencapaian produktivitas dan *produk* berkaitan dengan hasil yang didapat guru dalam menjalankan tugasnya ( dalam hal ini akan dilihat dari segi hasil belajar yang dicapai murid SD).

Untuk mengetahui prestasi kerja guru kelas dalam penelitian ini, ditinjau dan dibatasi dari variabel-variabel yang terkait dalam cakupan pekerjaan guru itu sendiri yang dilihat dari indikator *unjuk kerja* dan *hasil kerja* dari kegiatan belajar- mengajar yang dilakukan guru kelas.

#### **a. Unjuk Kerja.**

Unjuk kerja dipandang sebagai suatu proses, prosedur atau cara guru dalam melaksanakan tugasnya (cara kerja) dalam arti prosedur yang ditempuh, sarana, media yang dipakai serta metoda yang diterapkan cocok dengan apa yang dikerjakan. Hal ini sering dan sudah lazim dikatakan *efisiensi kerja* kerja yang dilihat dari "*cara kerja*" yang dilaksanakan guru.

Sarwoto (1983:120) menyatakan : "...dalam pengertian tata kerja, prosedur dan sistem kerja". Disini dapat dilihat perbandingan terbaik antara *input* (semua

sumber-sumber seperti : tenaga jasmani, pikiran, waktu, uang, benda dan ruang) yang digunakan guru dan *out put* (hasil kerja guru dalam bentuk pelayanan pada murid dan hasil belajar yang dicapai murid).

Dalam penelitian ini, ruang lingkup pengertian *unjuk kerja* dibatasi pada sub-sub indikator : 1) *Kegiatan belajar-mengajar* yang dilakukan guru dalam mempersiapkan proses belajar-mengajar, pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar dan penilaian proses belajar-mengajar. 2) *Kegiatan penunjang proses belajar-mengajar yakni* kegiatan penunjang proses belajar-mengajar dan pengembangan kemampuan profesi. 3) *Pemanfaatan fasilitas belajar, waktu, dan sumber-sumber belajar lainnya*.

Sub-sub indikator diatas dijabarkan dalam aspek-aspek operasional yang diteliti terdiri dari : 1) KBM guru kelas, dilihat dari inisiatif dan kreativitas guru dalam

- a) Mempersiapkan program pengajaran ( kalender pendidikan, program kerja tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan, menyusun jadwal pelajaran dan membuat Satuan Pelajaran.
- b) Melaksanakan kegiatan belajar-mengajar ( menciptakan iklim yang kondusif untuk pencapaian tujuan pengajaran/pengelolaan kelas, pre tes, penyajian materi, penggunaan metode, komunikasi dalam pengajaran, post tes, pemberian tugas untuk pengayaan serta bimbingan pengajaran bagi tercapainya tujuan pengajaran).
- c) Penilaian proses belajar-mengajar dengan kegiatan dalam bentuk pelaksanaan : ulangan harian, tes formatif, tes sumatif, penafsiran dan analisis hasil penilaian.

2) Kegiatan Penunjang PBM dilihat dari :

- a) Kegiatan penunjang proses belajar-mengajar ( ko kurikuler, ekstra kurikuler dan pengabdian pada masyarakat serta pendukung pendidikan sesuai SK MENPAN No. 26/1989.
- b) Pengembangan profesi ( belajar sendiri, penataran, kursus, melalui organisasi PGRI, kegiatan pengembangan profesi

sesuai SK MENPAN No. 26/1989 ). 3) Pemanfaatan ; a) fasilitas belajar ( prasarana, sarana, alat peraga, media pengajaran). b) Waktu dalam KBM ( pembagian waktu sesuai dengan jadwal pelajaran, pembagian waktu sesuai dengan langkah-langkah Satuan Pelajaran, jadwal kegiatan pengayaan dan pembimbingan, pemeriksaan PR, jadwal kegiatan ko dan ekstrakurikuler ). c) Sumber-sumber belajar lainnya ( pustaka, nara sumber, lingkungan, peralatan yang biasa dipergunakan sehari-hari).

#### ***b. Hasil Kerja.***

Hasil kerja berkaitan dengan kegiatan untuk pencapaian tujuan. Suatu pekerjaan dapat dikatakan berhasil atau efektif apabila telah mencapai tujuannya atau telah memberikan hasil seperti yang telah direncanakan. Dengan demikian hasil kerja dapat dilihat dari hasil proses kegiatan yang dilakukan.

Dalam konteks penelitian ini, hasil kerja merujuk pada pencapaian hasil belajar yang diperoleh murid. Engkoswara (1987:9) mengemukakan bahwa hasil atau produk pendidikan yang dilihat dari hasil belajar siswa adalah dalam bentuk-bentuk : *kognitif, afektif, konatif, konsep kepribadian, konsep diri, kreativitas, penyesuaian diri, kematangan kerja dan tanggung jawab kemasyarakatan.*

Hasil kerja guru dibatasi pada prestasi atau hasil belajar murid dengan sub-sub indikator : 1) *Nilai yang diperoleh murid* : a) Nilai harian ; kumpulan nilai harian murid dalam 1 bulan setelah dirata-ratakan dalam semua bidang studi, yang diamati dalam setahun terakhir. Aspek yang diamati adalah prosentase murid dalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. b) Nilai caturwulan, kumpulan nilai rata-rata murid selama 3 caturwulan dari semua bidang studi. Aspek yang diamati adalah prosentase murid yang berada dalam klasifikasi sangat tinggi,

tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. c) Nilai Evaluasi Murni (NEM) ; prosentase NEM murid yang mengikuti EBTA dalam klasifikasi sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. 2) *Keluaran* : a) Kenaikan kelas atau lulusan ; prosentase naik kelas dan murid yang mengulang atau yang lulus dan tidak lulus dalam dua tahun terakhir. b) Kebersihan diri murid, prosentase kebersihan murid dalam klasifikasi sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. c) Kepribadian, aspek yang diamati adalah kelakuan dan penyesuaian murid dengan memperhitungkan prosentase murid dalam klasifikasi sangat baik, baik, sedang, kurang dan sangat kurang.

#### D. Defenisi Operasional

1. *Tingkat Prestasi Kerja Guru Sekolah Dasar* adalah pengelompokan atau klasifikasi prestasi kerja guru kelas SDN pada tingkat *sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah*. Prestasi kerja guru SDN dilihat dari jumlah skor isian responden terhadap instrumen yang diberikan mencakup : 2) Unjuk Kerja dengan indikator ; KBM yang dilakukan guru, kegiatan penunjang PBM, serta pemanfaatan waktu, fasilitas belajar dan sumber belajar lainnya. 2) Hasil Kerja dengan indikator ; nilai yang diperoleh murid dan keluaran.
2. *Guru Sekolah Dasar Negeri* adalah seorang yang telah memenuhi syarat formal sebagai guru SD dan telah diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab oleh pejabat yang berwenang untuk penyelenggaraan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri.
3. *Guru Kelas* adalah guru yang melakukan kegiatan belajar-mengajar untuk semua mata pelajaran dalam kelas tertentu, baik kelas vertikal maupun kelas paralel, kecuali mata pelajaran Pendidikan Jasmani dan Kesehatan serta Pendidikan Agama.

4. **Beban mengajar** adalah jumlah waktu atau jam minimal yang dipergunakan guru untuk kegiatan belajar-mengajar tatap muka dalam satu minggu untuk melayani sejumlah murid dalam kelas berdasarkan Kurikulum Pendidikan Dasar 1993.
5. **Guru Kelas yang Kekurangan Beban Mengajar** adalah guru kelas yang menggunakan waktu untuk kegiatan belajar-mengajar tatap muka dikelas kurang dari 31 jam pelajaran perminggu untuk enam mata pelajaran (diluar mata pelajaran Pendidikan Jasmani, Agama dan Muatan Lokal).
6. **Guru Kelas yang Cukup Beban Mengajar** adalah guru kelas yang menggunakan waktu dalam proses belajar-mengajar untuk tatap muka di kelas selama 31 jam pelajaran perminggu untuk enam mata pelajaran.
7. **Guru Kelas yang Kelebihan Beban Mengajar** adalah guru kelas yang menggunakan waktu dalam kegiatan belajar-mengajar tatap muka di kelas melebihi dari 31 jam pelajaran untuk kelas yang berbeda.
8. **Sekolah Dasar Negeri** yang dikategorikan *kekurangan guru* adalah SDN yang kekurangan guru kelas dua orang atau lebih dari kelas yang ada, baik kelas vertikal maupun kelas paralel, tidak termasuk guru Pendidikan Jasmani dan Kesehatan serta guru Pendidikan Agama.
9. **Sekolah Dasar Negeri** yang dikategorikan *cukup guru* adalah SDN yang mempunyai guru kelas sebanyak kelas yang ada, baik kelas vertikal maupun kelas paralel, tidak termasuk guru Pendidikan Jasmani dan Kesehatan serta guru Pendidikan Agama.
10. **Sekolah Dasar Negeri** yang dikategorikan *kelebihan guru* adalah SDN yang mempunyai kelebihan dua orang atau lebih guru kelas dari kelas yang ada, baik

kelas vertikal maupun kelas paralel, tidak termasuk guru Pendidikan Jasmani dan Kesehatan serta guru Pendidikan Agama.

## **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1). Tujuan Penelitian.**

#### ***a. Tujuan Umum.***

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja guru SDN secara umum (tanpa memperhitungkan beban mengajar, lokasi tempat tugas dan keadaan guru SDN) dalam klasifikasi sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.
- 2) Untuk mengetahui hubungan antara beban mengajar yang dipikul guru SDN dengan prestasi kerja yang dihasilkan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh beban mengajar guru SDN terhadap tingkat prestasi kerja yang dihasilkan.
- 4) Untuk mengetahui tingkat dan perbedaan prestasi kerja guru SDN yang kekurangan, cukup dan kelebihan beban mengajar.

#### ***b. Tujuan Khusus.***

- 1) Menganalisis dan mengetahui tingkat prestasi kerja guru kelas SDN di Kecamatan Rengat - Propinsi Riau pada setiap kategori beban mengajar (kekurangan, cukup dan kelebihan beban mengajar) baik secara keseluruhan aspek prestasi kerja, maupun tinjauan pada variabel, indikator dan sub indikator yang terlibat.
- 2) Untuk mengetahui tingkat dan perbedaan prestasi kerja guru yang kekurangan, cukup dan kelebihan beban mengajar, baik prestasi kerja keseluruhan aspek yang terlibat, maupun prestasi kerja dilihat dari variabel, indikator dan sub indikator.

## 2). Kegunaan Penelitian

### a. Teoritis.

- 1) Sebagai sumbangan pemikiran kepada pihak-pihak terkait berwenang untuk mengambil langkah-langkah perencanaan atau menyusun program kerja yang bertujuan meningkatkan pendayagunaan tenaga guru SDN yang ada sekarang.
- 2) Mengetahui tingkat dan perbedaan prestasi kerja guru kelas SDN pada setiap kategori beban mengajar baik secara keseluruhan aspek prestasi kerja, indikator, sub indikator, yang dapat dijadikan patokan untuk menentukan skala prioritas (aspek-aspek terendah yang perlu terlebih dahulu ditingkatkan) dalam penyusunan program peningkatan prestasi kerja guru.
- 3) Hasil penelitian dapat digunakan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja guru SDN yang diluar dari batasan penelitian ini.

### b. Praktis.

- 1) Sumbangan pemikiran kepada pihak-pihak terkait yang berwenang dalam penyelenggaraan SDN untuk mengambil langkah-langkah dalam upaya pemerataan penempatan guru kelas yang ada sekarang atau pengusulan pengangkatan guru baru sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Sebagai bahan pertimbangan oleh Kepala Sekolah Dasar Negeri dalam memberikan wewenang dan tanggung jawab yang berimbang, khususnya beban mengajar kepada guru-guru SDN agar prestasi kerja guru kelas memberikan sumbangan yang cukup berarti terhadap tercapainya tujuan-tujuan proses belajar-mengajar secara efektif dan efisien.

## **F. Metode Penelitian.**

Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan atau metode deskriptif-kuantitatif dengan menganalisis variabel-variabel, indikator dan sub-sub indikator yang terkait didalamnya. Ditinjau dari jenis pendekatan menurut tehnik samplingnya, penelitian ini menggunakan pendekatan sampel. Jika ditinjau dari timbulnya variabel yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan pendekatan non eksperimen dalam batasan penelitian korelasi.

Untuk menentukan hubungan kedua variabel yang diteliti, maka variabel-variabel yang terkait diidentifikasi dengan menganalisis indikator-indikator dan sub indikator sampai pada aspek yang dapat diamati. Instrumen yang digunakan adalah angket dan format dokumentasi sebagai instrumen utama, ditambah dengan wawancara sebagai instrumen pelengkap untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan sesuai dengan aspek-aspek yang terkandung dalam variabel penelitian.

Data diolah secara statistik untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel bebas (beban mengajar) dan variabel terikat (prestasi kerja). Untuk mengetahui tingkat dan perbedaan prestasi kerja guru kelas pada setiap kategori beban mengajar (kekurangan, cukup dan kelebihan beban mengajar) dianalisis dengan menghitung kedudukan responden dalam klasifikasi prestasi kerja yang telah ditetapkan dan prosentase skor isian instrumen berdasarkan bobot option instrumen yang terdiri dari lima tingkatan 4,3,2,1 dan 0.

Instrumen utama yang digunakan adalah angket, yang diuji kevalidan dan kereliabelannya dengan cara ; 1) Jajmen atau penilaian dengan menelaah kisi-kisi yang mencakup kesesuaian antara tujuan penelitian, tujuan pengukuran, idikator dan butir-

butir-butir pertanyaan angket. 2) Pengujian empirik, dengan melakukan uji coba angket kepada sekelompok subjek sebagai sampel. Teknik yang digunakan adalah analisis daya diskriminasi item. Item-item yang mempunyai daya beda yang rendah dibuang dan digantikan dengan item baru, dalam ruang lingkup aspek yang diteliti dan telah teruji daya pembedanya.

#### **G. Lokasi dan Sampel Penelitian**

Penelitian dilakukan dalam Kecamatan Rengat (sekitar 165 Km sebelah tenggara Pekanbaru) di Kabupaten Indragiri Hulu, yakni salah satu dari lima kabupaten (Bengkalis, Indragiri Hulu, Indragiri Hilir, Kampar dan Kepulauan Riau) yang terdapat dalam Propinsi Riau. Kecamatan Rengat adalah satu diantara sembilan kecamatan yang terdapat dalam Kabupaten Indragiri Hulu yaitu kecamatan Kuantan Mudik, Kuantan Tengah, Singingi, Kuantan Hilir, Peranap, Cerenti, Air Molek, Seberida dan Kecamatan Rengat. Rengat adalah ibu kota Kabupaten Indragiri Hulu.

Sekolah Dasar di Kecamatan Rengat berjumlah 63 buah (62 SDN dan 1 SDS). SDN yang kelebihan guru kelas sebanyak 11 buah, cukup guru kelas 21 buah dan SDN yang kekurangan guru adalah 30 buah. Secara keseluruhan di Kecamatan Rengat kekurangan guru kelas sebanyak 70 orang bila dibandingkan dengan jumlah kelas yang ada sekarang (kelas 457 buah dan guru kelas 387 orang). SDN yang kelebihan guru kebanyakan terdapat dipusat-pusat kota dan SDN yang kekurangan guru terdapat diluar kota (pedesaan).

Pemilihan lokasi penelitian ini mengingat penulis pernah bertugas sebagai guru SDN di Kecamatan Kuantan Mudik, dari tahun 1978 sampai dengan tahun 1984 (enam tahun) dan sebagai karyawan Dinas P dan K Daerah Tingkat II Kabupaten Indragiri Hulu yang berkedudukan di kota Rengat dari tahun 1989 sampai dengan

1993 (empat tahun). Dengan dasar itu, peneliti cukup mengenal wilayah penelitian, karakteristik populasi dan sampel, yang diperkirakan akan sangat membantu dalam mengumpulkan data-data objektif dilapangan yang diperlukan dalam penelitian.

Responden adalah guru kelas V dan VI SDN yang mempunyai masa tugas antara 8 sampai dengan 30 tahun dengan pertimbangan bahwa guru kelas yang menjalankan tugasnya dibawah 8 tahun bisa saja prestasi kerjanya sangat tinggi karena masih tergolong guru “baru” dalam arti masih sangat bersemangat menjalankan tugasnya. Sebaliknya guru kelas yang bertugas diatas dari 30 tahun, ada kemungkinan rendahnya prestasi kerja yang dihasilkan karena sudah jenuh dengan tugas-tugasnya yang telah dijalani sekian lama.

Dipilihnya sampel guru kelas V dan VI SDN, karena guru kedua kelas ini mempunyai beban mengajar dengan standard yang sama yakni 42 (empat puluh dua) jam tatap muka minimal dalam kelas per-minggu berdasarkan Kurikulum Pendidikan Dasar 1993.

Sampel diasumsikan mempunyai karakteristik yang sama, baik dari segi latar belakang pendidikan maupun penggunaan peraturan-peraturan dan fasilitas dalam kegiatan belajar-mengajar, maka maka sampel dipilih secara acak dengan sistem undian untuk menghilangkan kemungkinan adanya unsur-unsur subyektif dalam pemilihan responden.

