

PENGARUH TINGKAT KESEJAHTERAAN GURU DAN BEBAN KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU

Dadang Wahyudin

Prodi Manajemen Pendidikan Islam (S2)
Progam Pascasarjana UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten
Email: dadangwahyudin@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu: (1). Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru (2). Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja guru (3). Untuk mengetahui pengaruh antara tingkat kesejahteraan dan beban kerja kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi berjumlah 47 Guru, dengan teknik total sampling dikarenakan populasi penelitian kurang dari 100. Adapun variabel diperoleh melalui angket, wawancara dan observasi. Berdasarkan hasil pengolahan data *SPSS Versi 26* menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,949 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel kesejahteraan dan beban kerja terhadap kinerja guru sebesar 94,9% sedangkan sisanya 4,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Hasil uji parsial untuk Uji F menunjukkan bahwa nilai untuk f_{tabel} 3,21 sedangkan nilai f_{hitung} 387,228. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ (387,228 > 3,21) dapat disimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Pramita dan SMK Insan Kamil Tartila. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya tingkat kesejahteraan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Pramita dan SMK Insan Kamil Tartila.

Kata kunci: Tingkat Kesejahteraan, Beban Kerja, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Dewasa ini profesi guru masih banyak dibicarakan orang baik di kalangan para pakar pendidikan maupun di luar pendidikan. Keberadaan guru sangatlah penting bagi suatu bangsa yang tengah membangun peradabannya, terlebih bagi keberlangsungan hidup bangsa di tengah perkembangan zaman

dengan teknologi yang semakin canggih dan segala perubahannya serta pergeseran nilai mampu memberi nuansa kepada kehidupan yang menuntut ilmu dan seni untuk dapat senantiasa menyesuaikan diri.¹

Guru yang bermutu harus mampu berperan sebagai pemimpin disetiap keadaan baik diantara siswanya maupun diantara rekan-rekan seprofesinya. Selain itu, dia harus mampu berperan sebagai penyebar nilai-nilai luhur sekaligus dapat menjadi teladan bagi siswa di lingkungannya. Secara teknis, seorang guru yang bermutu harus mampu menjadi fasilitator pengajaran yang mampu mengorganisasikan pengajaran secara efektif dan efisien, serta memberi motivasi belajar siswanya, mampu memberikan layanan bimbingan konseling, dan bertindak memberikan asesment pembelajaran siswanya.²

Dalam Undang-Undang (UU) Nomor 14 Pasal 35 Tahun 2005 mengenai beban kerja guru menyebutkan bahwa:

- a. Baban kerja ialah aktivitas pokok yang mencakup merancang pendidikan, melakukan pembelajarn, memperhitungkan hasil pendidikan, membimbing serta melatih partisipan didik, serta melakukan tugas lainnya.
- b. Beban kerja guru yang diartikan pada ayat (1) merupakan sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka serta sebanyak- banyaknya 40 jam tatap muka dalam 1 minggu.
- c. Syarat lebih lanjut tentang beban kerja guru sebagaimana yang diartikan pada ayat (1) serta ayat (2) diatur dengan peraturan pemerintah.

Menindaklanjuti surat dari Kementrian Pendidikan Nasional Nomor 67886/ A5.1/ HK/ 2011 tanggal 5 Agustus 2011 perihal penyampaian salinan peraturan menteri pendidikan Nasional Nomor 30 tahun 2011. Tentang beban kerja guru yang berlaku efektif mulai 1 januari 2012 sebagai berikut:

- a. Jam wajib mengajar guru minimum 24 jam/minggu, maksimal 40 jam/minggu.
- b. Guru yang mendapat tugas tambahan:

¹ Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Ramaja Rosda karya, 2007), h. 7

² A. Samana, *Profesionalisme Keguruan*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994), h. 14.

- 1) Kepala madrasah ekuivalen dengan 18 jam, minimum harus mengajar 6 jam
 - 2) Wakil Kepala Madrasah ekuivalen dengan 12 jam, minimum harus mengajar 12 jam (spesial MTs dan MA)
 - 3) Kepala perpustakaan ekuivalen dengan 12 jam, minimum harus mengajar 12 jam.³
 - 4) Kepala Laboratorium ekuivalen dengan 12 jam, sehingga minimum harus mengajar 12 jam
- c. Pemenuhan jam bagi guru bersertifikat pendidik
- 1) Kewajiban mengajar sesuai dengan mata pelajaran pada sertifikat pendidik.
 - 2) Guru yang mengajar pada kejar paket A, B atau C tidak diperhitungkan jam mengajarnya.
 - 3) Guru mata pelajaran dengan jenis pelajaran umum tingkat MTs/ MA tidak diperkenankan mengajar pada RA/ MI.
 - 4) Penambahan jam pada struktur kurikulum paling banyak 4 jam/minggu berdasarkan standar isi KTSP.
 - 5) Program pengayaan atau remedial tidak dihitung jam mengajarnya.
 - 6) Pembelajaran ekstrakurikuler tidak dihitung jam mengajarnya, sekalipun sesuai dengan sertifikasi mata pelajaran.
 - 7) Pemecahan rombongan belajar dari 1 kelas menjadi 2 kelas diperbolehkan, dengan syarat dalam 1 kelas jumlah siswa minimal adalah 20 siswa.
 - 8) Pembelajaran team teaching tidak diperkenankan.
 - 9) Mata pelajaran yang serumpun adalah IPA dan IPS. Dan hanya berlaku pada tingkat MTs.
 - 10) Guru yang bersertifikat pendidik dengan pelajaran Biologi, Fisika, Kimia, Sosiologi, Antropologi, Geografi dan Sejarah hanya berlaku pada tingkat MA
 - 11) Pengembangan diri peserta didik tidak dihitung jam mengajarnya.

³ *Ibid.*, h. 21

- 12) Beban mengajar guru BK adalah membimbing minimum 150 siswa/ tahun. Dan tidak bisa ditambah dengan mengajar suatu mata pelajaran.
- 13) Mengajar di luar satmikal tetap diperhitungkan dengan syarat mengajar sesuai dengan sertifikat pendidikanya.
- 14) Wajib melaksanakan kewajiban guru sebagaimana tertulis dalam pedoman pelaksanaan tugas guru dan pengawas dari Dirjend PMPTK Kemendiknas tahun 2009.⁴

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa guru memiliki beban kerja yang harus dilakukan terkait dengan pelaksanaan profesinya sebagai guru, namun demikian terdapat sisi ironi, dari penjabaran beban kerja di atas mengemukakan bahwa penghasilan atau tingkat kesejahteraan yang diperoleh oleh guru tidak sesuai dengan beban kerjanya. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak ditemui guru yang mengajar tidak linear dengan latar belakang pendidikannya saat kuliah,

Salah satu upaya yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah yaitu dengan meningkatkan kinerja guru. Peningkatan hasil kinerja kerja guru merupakan hal yang paling mendasar yang menentukan kualitas pendidikan di masa depan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu/kualitas pendidikan di sekolah. Keberhasilan pendidikan ditentukan oleh kesiapan guru dalam melaksanakan perannya sebagai pendidik sekaligus pengajar yang memberikan seperangkat pengalaman belajar siswa di sekolah. Peran strategis guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh profesionalisme guru yang juga perlu diimbangi dengan tingkat kesejahteraannya.

Guru profesional merupakan guru yang memiliki keterampilan mengajar yang baik sesuai dengan bidangnya sehingga ia mampu

⁴ *Ibid.*, h. 22-23

melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan pencapaian kinerja yang baik didalam mendidik, mengajar dan melatih siswa.⁵

Salah satu sebab kurangnya mutu guru dalam melaksanakan tugas adalah minimnya penghargaan yang diberikan terhadap guru. Penghargaan amatlah penting untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Motivasi dalam hal ini menjadi salah satu faktor yang akan menentukan efektifitas kerja guru. Penghargaan tersebut dapat berbentuk pujian, surat penghargaan ataupun lainnya. Dalam ranah yang lebih luas bentuk penghargaan pada prinsipnya dapat berbentuk pemberian pembinaan dari kepala sekolah kepada guru agar guru mampu meningkatkan motivasi kerjanya sehingga kinerja guru dalam hal ini juga diharapkan akan terus meningkat.⁶

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 14 menyebutkan:

- 1) Dalam melakukan tugas keprofesionalan, guru berhak:
 - a) Mendapatkan pemasukan di atas kebutuhan hidup minimal dan jaminan kesejahteraan sosial
 - b) Memperoleh promosi dan *reward* yang cocok dengan tugas dan prestasi kerja
 - c) Mendapatkan proteksi dalam melakukan tugas serta hak atas kekayaan intelektual
 - d) Mendapatkan peluang didalam meningkatkan kompetensinya
 - e) Mendapatkan serta menggunakan fasilitas serta prasarana pendidikan guna mendukung kelancaran tugas keprofesionalan
 - f) Mempunyai kebebasan dalam membagikan evaluasi serta turut memastikan kelulusan, penghargaan, serta/ataupun sanksi kepada peserta didik yang cocok dengan kaidah pembelajaran, kode etik guru, serta peraturan perundang-undangan
 - g) Mendapatkan rasa nyaman serta jaminann keselamatan dalam melakukan tugas
 - h) Mempunyai kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi
 - i) Mendapatkan peluang dalam menentukan kebijakan pendidikan

⁵ Muh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Op. Cit, h. 15

⁶ Sugiono dan Kuntoro, *Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah Motivasi Kerja dan Pengalaman Diklat Terhadap Kinerja Guru*, (Jurnal Penelitian dan Evaluasi PPs UMY), h. 7

- j) Memperoleh Kesempatan didalam mengembangkan dan memajukan kualifikasi pendidikan dan kemampuannya.
- k) Mendapatkan pelatihan serta pengembangan profesi dalam bidangnya.⁷

Bersumber pada Undang- Undang di atas pada poin (a) mengatakan kalau guru berhak“ mendapatkan pemasukan di atas kebutuhan hidup minimum serta jaminan kesejahteraan sosial”. Tetapi pemasukan yang diperoleh oleh guru masih belum memadai kebutuhan hidup minimum khususnya untuk guru yang berstatus honorer, sehingga banyak dari guru yang harus merangkap untuk mengajar di beberapa sekolah serta melaksanakan pekerjaan sampingan guna memperoleh pemasukan lebih.

Rendahnya kesejahteraan guru memiliki pengaruh dalam kurangnya mutu pembelajaran Indonesia. Bersumber pada survey FGII (Federasi Guru Independen Indonesia) pada pertengahan tahun 2005, idealnya untuk satu guru menerima pendapatan bulanan sebanyak Rp 3 Juta rupiah. Saat ini, pemasukan rata- rata guru PNS setiap bulannya sebesar Rp 1, 5 juta. Guru bantu Rp 460 ribu, serta guru honor di sekolah swasta rata- rata Rp 10 ribu/jam. Dengan kisaran penghasilan tersebut, umumnya guru terpaksa melakukan pekerjaan tambahan diluar jam mengajar.

Dengan terdapatnya UU Guru serta Doesn, barangkali kesejahteraan guru serta dosen diharapkan memperoleh pemasukan yang layak serta mencukupi, mencakup pendapatan pokok, tunjangan yang melekat pada pendapatan, tunjangan profesi serta tunjangan khusus dan pemasukan lain yang masih terkait dengan tugasnya. Mereka yang dinaikan Pemkot/ Pemkab untuk wilayah khusus pula berhak atas rumah dinas. Tetapi kenyataannya masih terdapat kesenjangan antara guru swasta dan negeri menjadi masalah

⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

lain yang juga muncul di dunia pendidikan. Di swasta, masalah kesejahteraan guru masih sulit jauh dari kata ideal.⁸

Motivasi guru merupakan aspek yang sangat berarti dalam kinerja guru. Motivator berkaitan dengan kesejahteraan, keadaan kerja, peluang didalam meningkatkan karir, serta pelayanan bonus terhadap guru. Serta salah satu penentu prestasi kerja guru merupakan besar kecilnya imbalan. Kian besar imbalan kian besar intensitas, komitmen, serta kinerja dan kian kecil perilaku tidak disiplin.⁹

Deskripsi Teori

Kesejahteraan guru

Kesejahteraan adalah keadaan di mana seseorang merasakan adanya kemakmuran (kesejahteraan lahir) dan ketentraman (kesejahteraan batin). Kesejahteraan batin dapat dicapai karena ada upah, kepemilikan tempat tinggal yang berkualitas, perabotan rumah yang berkualitas, sarana liburan, sarana transportasi, dan kepemilikan asset. Sedangkan kesejahteraan batin dapat dicapai melalui kesadaran diri, interaksi positif terhadap orang lain, dan pertumbuhan pribadi.¹⁰

Konstruk kesejahteraan diukur dengan dimensi: (1) kesejahteraan lahir dan (2) kesejahteraan batin. Dimensi kesejahteraan lahir mempunyai indikator berupa upah, kualitas tempat tinggal, kualitas perabotan rumah, kualitas sarana hiburan, sarana transportasi dan kepemilikan asset. Sedangkan dimensi kesejahteraan batin mempunyai indikator berupa kesadaran diri, interaksi positif terhadap orang lain, dan pertumbuhan pribadi.¹¹

⁸ Amos Neolaka dan Grace Amalia A. Neolaka, *Landasan Pendidikan*, (Depok: Kharisma Putra Utama, 2017), h. 360

⁹ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, *Op. Cit.*, h. 43

¹⁰ Muhammad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Prenamedia Group, 2018), h. 123

¹¹ *Ibid.*

Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 menyebutkan dimana guru sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki hak untuk:

- a. Pendapatan dan jaminan kesejahteraan sosial yang layak dan mencukupi
- b. Reward sesuai dengan pekerjaan dan prestasi kerja
- c. Proteksi hukum didalam melaksanakan pekerjaan dan hak atas kekayaan intelektual
- d. peluang untuk memakai sarana/prasarana, juga fasilitas pendidikan didalam menopang pekerjaan guru.¹²

Dalam kaitan Undang-Undang diatas, terdapat korelasi yang amat dekat antara beratnya tanggung jawab dalam penerapan tugas tenaga professional dengan besarnya pendapatan. Kian berat tanggung jawab dalam penerapan tugas tenaga professional yang dibutuhkan, hingga kian besar pendapatan yang wajib diperoleh. Insentif/pendapatan memang sering dipakai dalam mengukur standar kesejahteraan guru, akan tetapi hal tersebut bukanlah patokan. Definisi kesejahteraan guru tidak hanya sekedar persoalan pendapatan. Berikut ini merupakan factor-faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan yaitu:

- a. Sarana dan prasarana yang memadai
- b. Pendapatan yang sesuai dengan standar hidup layak
- c. Kondusifitas dari suasana kerja serta aman, dan nyaman bagi pegawai
- d. Sistem kerja yang adil dan terbuka, penuh kebersamaan
- e. Aspirasi dan kreativitas kerja terbuka lebar

Faktor diatas akan melahirkan etika kerja dan kinerja guru yang tinggi, sehingga akan diikuti dengan peningkatan profesionalitas guru.¹³

Beban Kerja Guru

Menurut KBBI (1989), bahwa kapasitas adalah kecapakan yang dimiliki untuk mengatasi problem, sehingga dengan keterampilan/kecapakan

¹² Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 40 ayat 1

¹³ Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, (Yogyakarta: Hikayat, 2005), h. 153-154

tersebut akan dapat berfungsi dan menghasilkan secara seimbang sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimilikinya.

Analisa beban kerja merupakan proses didalam menentukan jumlah jam kerja seseorang yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pada waktu tertentu, atau dapat juga didefinisikan sebagai analisis beban kerja yang memiliki tujuan didalam menentukan banyaknya pegawai dan jumlah tanggung jawab/beban kerja yang harus ditanggung oleh seorang pegawai.¹⁴

Kinerja Guru

Kinerja merupakan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Asal kata kinerja yaitu *performance* yang berrarti merujuk pada unjuk kerja atau perilaku kerja dan hasil kerja. Kinerja merupakan suatu bentuk dari hasil pekerjaan seperti penampilan fisik ataupun gagasan.

Kinerja merupakan pelaksanaan pekerjaan yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam batas waktu tertentu dan terukur.¹⁵ Kinerja merupakan jawaban dari pertanyaan “hasil apa yang dicapai setelah seseorang selesai mengerjakan suatu tugas/pekerjaan”.¹⁶ Jadi kinerja dapat diukur setelah seseorang selesai mengerjakan tugasnya. Adapun prestasi kerja merupakan output dari pekerjaan yang telah dicapai seseorang setelah seseorang selesai mengerjakan tugasnya yang dapat diukur berdasarkan keterampilan, pengalaman dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.¹⁷

¹⁴ Jaja Suteja, *Etika Profesi Keguruan*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), h. 20

¹⁵ Bambang Swasto, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Malang: Bayumedia, 2004), h. 37

¹⁶ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h. 26

¹⁷ Hasibuan, *manajemen Dasar: pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Gunung Agungm 2000), h. 105

A. TUJUAN PENELITIAN

1). Untuk mengetahui pengaruh antara tingkat kesejahteraan terhadap kinerja guru 2). Untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja guru 3). Dan untuk mengetahui pengaruh antara tingkat kesejahteraan dan beban kerja terhadap kinerja guru.

B. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pendekatan kuantitatif merupakan desain penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik, terukur dan percobaan terkontrol.¹⁸ Sedangkan menurut Saifuddin Azwar, pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang menitikberatkan pada analisis data-data numerik yang diolah dengan perhitungan statistik.¹⁹

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penghitungan statistik yang telah dilakukan diketahui nilai pada masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengaruh diketahui bahwa Tingkat Kesejahteraan guru mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru, ini terbukti berdasarkan hasil analisis uji t, menunjukkan t_{hitung} sebesar 9.864. Demikian juga dengan taraf Signifikansi (p-value), diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (sig) = 0,000. Ini berarti nilai $Sig < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Kesejahteraan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Pramita dan SMK Insan Kamil Kabupaten Tangerang.

¹⁸ Sukmadinata Nana Syaodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Rosdakrya, 2005), h. 53

¹⁹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), Cet. Ke-12, h. 5

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Jalil F dan Supriyadi yang mengatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja, salah satu faktor yang dibutuhkan yaitu peningkatan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan lainnya²⁰. Teori yang dikemukakan oleh Supriyadi juga menyebutkan bahwa kesejahteraan merupakan yang sangat menentukan bagi kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t diketahui untuk t_{hitung} menunjukkan nilai 6.591. Ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,591 > 2,018$). Demikian juga dengan taraf signifikansi (p -value), diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi ($Sig.$) = 0,000. Ini berarti nilai $Sig < \alpha$ ($0,00 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Janawi yang dikutip oleh Umar yang menyebutkan bahwa kompetensi professional merupakan hal yang sangat mendasar yang harus dimiliki tenaga pendidik. Seorang pendidik dianggap professional, apabila memiliki keahlian dan keterampilan teori serta praktek dalam kegiatan belajar mengajar.²¹ Disaat guru diharuskan mengajar mata pelajaran diluar bidangnya untuk mencapai beban kerja yang ditargetkan, hal tersebut sama dengan guru telah mengesampingkan kompetensi professional yang semestinya dipertahankan. Hal tersebut pastilah akan mengakibatkan inefektifitas kinerja guru dalam pembelajaran.

3. Pengaruh Tingkat Kesejahteraan dan Beban Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru.

²⁰ Dedi Supriyadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicita kayanusa, 1988), h. 221

²¹ Umar, *Pengantar Profesi Keguruan*, (Depok: Rajagrafinso Persada, 2019), h. 90

Berdasarkan hasil uji F diketahui nilai F_{hitung} sebesar 387,228, dan dengan nilai (p-value) 0,000. Ini berarti nilai $Sig < \alpha$ ($0,00 < 0,05$), maka sehingga dapat disimpulkan bahwa Tingkat Kesejahteraan Guru (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil analisis Koefisien Determinasi diketahui bahwa pengaruh antara Tingkat Kesejahteraan Guru (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,949. Ini berarti bahwa 94, 9% variasi yang terjadi terhadap Kinerja Guru di SMA Pramita dan SMK Insan Kamil Kabupaten Tangerang dapat dijelaskan oleh Tingkat Kesejahteraan dan Beban Kerja Guru.

Kinerja guru adalah standar pencapaian guru terhadap keberhasilannya sebagai pendidik. Akan tetapi, ukuran kesejahteraan setiap guru berbeda-beda. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya yaitu kesejahteraan dan beban kerja. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kesejahteraan, beban kerja dan kinerja guru di SMA Pramita dan SMK Insan Kamil yaitu sebesar 94,9%.

Dalam rangka mendukung kinerja guru yang tinggi dibutuhkan kesejahteraan yang layak, kesejahteraan ini dapat berbentuk pendapatan, insentif, ketersediaan fasilitas yang memadai, rasa aman dan kemakmuran, serta iklim kerja yang nyaman. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Mintarsih Danumiharja, yang menyebutkan bahwa kurangnya kesejahteraan guru akan menjadikan guru kurang optimal didalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai guru karena akan selalu disibukkan dengan permasalahan perekonomian keluarganya²².

²² Mintarsih Danumiharja, *Profesi tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2014), h. 15

D. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan di dapatkan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagaimana yang akan diuraikan dibawah ini:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di SMK Insan Kamil dan SMA Pramita Kabupaten Tangerang. Terbukti dengan perhitungan nilai t_{hitung} didapatkan nilai sebesar 9.864 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat kesejahteraan guru maka semakin meningkat kinerja guru, begitupun sebaliknya semakin kurang tingkat kesejahteraan guru maka akan berakibat pada rendahnya kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Insan Kamil dan SMA Pramita Kabupaten Tangerang. Terbukti dengan perhitungan t_{hitung} didapatkan nilai sebesar 6,591 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti semakin efektif beban kerja guru yang diberikan maka semakin meningkat kinerja guru, begitupun sebaliknya semakin tidak efektifnya beban kerja guru maka akan berdampak pada rendahnya kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh antara tingkat kesejahteraan guru dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Insan Kamil dan SMA Pramita Kabupaten Tangerang. Terbukti dengan perhitungan nilai F_{hitung} didapatkan nilai sebesar 387,228, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. hal ini berarti bahwa semakin baik tingkat kesejahteraan guru dan semakin efektif beban kerja yang diberikan maka semakin meningkat kinerja guru, begitupun sebaliknya semakin kurang tingkat kesejahteraan guru dan semakin tidak kondusif beban kerja yang diberikan maka akan berdampak pada kurangnya kinerja guru. Besarnya

pengaruh tingkat kesejahteraan dan beban kerja terhadap kinerja guru adalah 94,9%. Dengan demikian tingkat kesejahteraan dan beban kerja menjadi salah satu faktor yang menjadi penentu tinggi dan rendahnya kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Danumiharja, Mintarsih. 2014. *Profesi tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan. 2000. *Manajemen Dasar: pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- Jaja Suteja, Jaja. 2019. *Etika Profesi Keguruan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neolaka, Amos dan Grace Amalia. 2017. *Landasan Pendidikan*. Depok: Kharisma Putra Utama.
- Samana, A. 1994. *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta: Kanisius
- Sugiono dan Kuntoro, *Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah Motivasi Kerja dan Pengalaman Diklat Terhadap Kinerja Guru*, (Jurnal Penelitian dan Evaluasi PPs UMY), h. 7
- Sukmadinata Nana Syaodih. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosdakrya.
- Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, (Yogyakarta: Hikayat, 2005), h. 153-154
- Supriyadi, Dedi. 1998. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita kayanusa.
- Swasto, Bambang. 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: Bayumedia.
- Usman, Moh Uzer. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Ramaja Rosda karya, 2007)