

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Profesi guru pada saat ini masih banyak dibicarakan orang atau masih saja dipertanyakan orang, baik di kalangan para pakar pendidikan maupun di luar pakar pendidikan. Keberadaan guru bagi suatu bangsa amatlah penting, apalagi bagi suatu bangsa yang sedang membangun, terlebih-lebih bagi keberlangsungan hidup bangsa di tengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan teknologi yang kian canggih dan segala perubahan dan pergeseran nilai yang cenderung memberi nuansa kepada kehidupan yang menuntut ilmu dan seni dalam kadar dinamik untuk dapat mengadaptasikan diri.¹

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga yang profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat

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

yang semakin berkembang. Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada setiap guru itu terletak tanggung jawab untuk membawa para siswanya pada suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Dalam rangka ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang mentransfer pengetahuan, tetapi juga sebagai seorang pendidik yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Berkaitan dengan ini maka sebenarnya guru memiliki peranan yang unik dan sangat kompleks di dalam proses belajar mengajar dalam usahanya untuk mengantarkan siswa ke taraf yang dicita-citakan. Oleh karena itu, setiap rencana kegiatan guru harus dapat didudukkan dan dibenarkan semata-mata demi kepentingan anak didik, sesuai dengan profesi dan tanggung jawabnya.²

Guru sebagai pendidik professional mempunyai citra yang baik di masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya.³ Sebagai seorang pendidik, guru juga harus mampu menempatkan dirinya sebagai pengaruh dan pembina pengembangan bakat dengan kemampuan anak didik ke arah titik

² Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 125.

³ Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 42.

maksimal yang dapat mereka capai.⁴ Sedangkan pendidik adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi afeksi, kognitif, dan psikomotorik.⁵

Selain itu, sebagai seorang pendidik guru harus memenuhi beberapa syarat khusus, untuk mengajar ia harus dibekali dengan berbagai ilmu keguruan sebagai dasar, disertai pula seperangkat latihan keterampilan keguruan, dan pada kondisi itu pula seorang guru harus mempersonalisasikan beberapa sikap keguruan yang diperlukan. Di mana kesemuanya itu akan menyatu dalam diri seseorang guru sehingga merupakan seorang berpribadi khusus, yakni ramuan dari pengetahuan, sikap, dan keterampilan keguruan pada anak didik, sehingga mampu membawa perubahan di dalam tingkah laku siswa.⁶

Seorang guru yang bermutu juga harus mampu berperan sebagai pemimpin di antara kelompok siswanya dan juga di antara sesamanya. Dia juga harus mampu berperan sebagai pendukung serta penyebar nilai-nilai luhur yang diyakininya, dan sekaligus sebagai

⁴ M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 118.

⁵ Muhaimin, dkk, *Pemikiran Pendidikan Islam Kajian Filosofis dan Kerangka Dasar Operasionalnya*, (Bandung: Trigenda Karya, 2002) h. 167

⁶ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, *Op. Cit.*, h. 138.

teladan bagi siswa di lingkungan sosialnya. Dalam hal teknis didaktis, seorang guru yang bermutu mampu berperan sebagai fasilitator pengajaran (sebagai narasumber yang siap memberi konsultasi secara terarah bagi siswanya), mampu mengorganisasikan pengajaran secara efektif dan efisien, mampu membangun motivasi dan belajar siswanya, mampu berperan dalam layanan bimbingan, dan sebagai penilai hasil belajar siswa dari bimbingan belajar.⁷

Dalam undang-undang Republik Indonesia No 14 pasal 35 Tahun 2005 tentang beban kerja guru:

- a. Baban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajarn, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.
- b. Beban kerja guru sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam 1 minggu.
- c. Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja guru sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan peraturan pemerintah.

Menindaklanjuti surat dari kementerian pendidikan Nasional No. 67886/ A5.1/ HK/ 2011 tanggal 5 Agustus 2011 perihal penyampaian salinan peraturan menteri pendidikan Nasioanl No.30 tahun 2011. Tentang beban kerja guru yang berlaku efektif mulai 1 januari 2012 sebagai berikut:

- a. Jam wajib mengajar guru minimal 24 jam per minggu, maksimal 40 jam per minggu.
- b. Guru yang mendapat tugas tambahan:
 - 1) Kepala madrasah ekuivalen dengan 18 jam, minimal wajib mengajar 6 jam
 - 2) Wakil Kepala Madrasah ekuivalen dengan 12 jam, minimal wajib mengajar 12 jam (khusus MTs dan MA)

⁷ A. Samana, *Profesionalisme Keguruan*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994), h. 14.

- 3) Kepala perpustakaan ekuivalen dengan 12 jam, minimal wajib mengajar 12 jam.⁸
 - 4) Kepala Laboratorium ekuivalen dengan 12 jam, sehingga minimal wajib mengajarsar 12 jam
- c. Pemenuhan jam bagi guru bersertifikat pendidik
- 1) Wajib mengajar sesuai dengan mata pelajaran pada sertifikat pendidik. Tidak dibenarkan mengajar mata pelajaran yang lain maupun serumpun.
 - 2) Guru yang mengajar pada kejar paket A, B atau C tidak diperhitungkan jam mengajarnya.
 - 3) Guru mapel dengan jenis pelajaran umum pada MTs/ MA tidak diperkenankan mengajar pada RA/ MI.
 - 4) Penambahan jam pada struktur kurikulum paling banyak 4 jam per minggu berdasarkan standar isi KTSP.
 - 5) Program pengayaan atau remedial teaching tidak diperhitungkan jam mengajarnya.
 - 6) Pembelajaran ekstrakurikuler tidak diperhitungkan jam mengajarnya, meskipun sesuai dengan sertifikasi mata pelajaran.
 - 7) Pemecahan rombel dari 1 kelas menjadi 2 kelas diperbolehkan, dengan syarat dalam 1 kelas jumlah siswa minimal adalah 20 siswa.
 - 8) Pembelajaran team teaching tidak diperbolehkan.
 - 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 siswa tidak diperhitungkan jam mengajarnya.
 - 12) Beban mengajar guru BK adalah membimbing minimal 150 siswa/ tahun. Dan tidak bisa ditambah dengan mengajar suatu mata pelajaran.
 - 13) Mengajar di luar satmikal tetap diperhitungkan dengan syarat mengajar sesuai keperluan sertifikasi pendidiknya.
 - 14) Wajib melaksanakan kewajiban guru sebagaimana tertulis dalam pedoman pelaksanaan tugas guru dan pengawas dari Dirjend PMPTK Kemendiknas tahun 2009.⁹

⁸ *Ibid.*, h. 21

⁹ *Ibid.*, h. 22-23

Uraian di atas menunjukkan bahwa banyaknya beban kerja guru yang harus dilakukan untuk melaksanakan profesinya, namun terdapat sisi ironi, dari penjabaran beban kerja di atas mengemukakan bahwa penghasilan atau tingkat kesejahteraan yang di peroleh oleh guru tidak sesuai dengan beban kerjanya. Masih banyak guru yang mengajar lebih dari satu bidang mata pelajaran dan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya (tidak linear)

Salah satu faktor yang perlu dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah/ Madrasah adalah meningkatkan kinerja gurunya. Peningkatan hasil kerja guru merupakan titik central dalam peningkatan kualitas pendidikan. Guru adalah salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan ditentukan oleh tingkat kesiapan guru dalam membina peserta didik melalui proses pembelajaran. Namun posisi strategis guru dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan professional mengajar dan tingkat kesejahteraannya.

Guru yang professional adalah guru yang memiliki kemampuan khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan

maksimal yaitu untuk mendidik, mengajar dan melatih peserta didik. Dengan kata lain, guru professional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.¹⁰

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 menyebutkan bahwa, dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban:

- a) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni
- c) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran
- d) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan ode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika
- e) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.¹¹

Kinerja guru juga sangat ditentukan oleh output dari Lembaga Pendidikan Tenaga Pendidikan (LPTK). Sebagai sintitisi penghasil tenaga guru LPTK juga memiliki tanggung jawab dalam menciptakan guru berkualitas yang tentunya suatu ketika akan

¹⁰ Muh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional, Op. Cit.*, h. 15

¹¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

berdampak pada pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas pula. Oleh karena itu LPTK juga memiliki andil dan peran penting dalam mempersiapkan guru berkualitas, berwawasan luas, mandiri, cerdas, bertanggungjawab dan berkepribadian. Kualitas guru di Indonesia masih tergolong relatif rendah. Penyebabnya antara lain belum terpenuhinya kualifikasi pendidikan minimal. Bila mengacu pada amanat UURI No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dan peraturan pemerintah Republik Indonesia No 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Keduanya mengamanatkan kualifikasi pendidikan minimal jenjang sarjana (S1) atau D4.¹²

Salah satu penyebab kurangnya kualitas guru dalam melaksanakan tugas adalah kurangnya penghargaan terhadap guru, penghargaan itu penting untuk memotivasi kerja guru. Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja, termasuk guru. Penghargaan dapat berupa pujian, surat penghargaan dan bentuk lainnya. Dalam skala yang lebih luas bentuk penghargaan sebagaimana yang dikemukakan di atas pada prinsipnya berupa pemberian perlakuan pembinaan kepala sekolah kepada guru agar dapat meningkatkan motivasi kerja guru yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.¹³

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

1) Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak:

¹² Kustono, *Urgensi Sertifikasi Guru*, (Yogyakarta, Seminar Nasional Dies Natalis UNY ke 43 Program Pascasarjana UNY), h. 2

¹³ Sugiono dan Kuntoro, *Pengaruh Pembinaan Kepala Sekolah Motivasi Kerja dan Pengalaman Diklat Terhadap Kinerja Guru*, (Jurnal Penelitian dan Evaluasi PPs UMY), h. 7

- a) Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial
- b) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- c) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual
- d) Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi
- e) Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan
- f) Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/ atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan
- g) Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas
- h) Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi
- i) Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan
- j) Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi
- k) Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.¹⁴

Berdasarkan Undang-Undang di atas pada poin (a) menyebutkan bahwa guru berhak “memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial”. Namun penghasilan yang diperoleh oleh guru masih belum mencukupi kebutuhan hidup minimum khususnya guru dengan status guru honorer, sehingga banyak dari guru yang mengajar lebih dari satu sekolah dan melakukan pekerjaan sampingan untuk mendapatkan penghasilan tambahan.

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

Mengingat bahwa Gubernur Banten Wahidin Halim telah menetapkan besaran upah minimum kota berdasarkan lampiran keputusan Gubernur Banten Nomor 561/Kep.320-Huk/2019 tanggal 19 November 2019 tentang kenaikan Upak Minimum Kabupaten/ Kota (UMK), besaran UMK Kabupaten Tangerang mencapai Rp.4.168.268. Namun hal tersebut tidak berpengaruh sama sekali terhadap kesejahteraan guru.

Rendahnya kesejahteraan guru mempunyai peran dalam membuat rendahnya kualitas pendidikan Indonesia. Berdasarkan survey FGII (Federasi Guru Independen Indonesia) pada pertengahan tahun 2005, idealnya seorang guru menerima gaji bulanan sebesar Rp 3 Juta rupiah. Sekarang, pendapatan rata-rata guru PNS perbulan sebesar Rp 1,5 juta. Guru bantu Rp 460 ribu, dan guru honorer di sekolah swasta rata-rata Rp 10 ribu perjam. Dengan pendapatan seperti ini, banyak guru terpaksa melakukan pekerjaan sampingan. Dengan adanya UU Guru dan Dosen, barangkali kesejahteraan guru dan dosen akan mendapat penghasilan yang pantas dan memadai, meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, tunjangan profesi dan/ atau tunjangan khusus serta penghasilan lain yang berkaitan dengan tugasnya. Mereka yang diangkat Pemkot/ Pemkab bagi daerah khusus juga berhak atas rumah dinas. Tetapi kesenjangan-

kesenjangan guru swasta dan negeri menjadi masalah lain yang muncul. Di lingkungan pendidikan swasta, masalah kesejahteraan masih sulit mencapai taraf ideal.¹⁵

Menurut pemikiran sekarang ini, bahwa semua orang termasuk pemerintah belum menyadari dan mempunyai komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan dan mutu guru. Misalnya, dengan adanya diferensiasi guru oleh pemerintah. Ada guru PNS, guru honorer daerah atau PHD, dan guru swasta. Perbedaan ini berimplikasi pada tingkat kesejahteraan guru yang intervalnya cukup jauh. Selain itu, untuk naik jabatan dan mengembangkan karir dipersulit dengan tuntutan yang adakalanya diada-adakan, semua kesalahan pendidikan ditimpakan pada guru dan guru tidak pernah diperlakukan sebagai profesional dalam bidangnya, melainkan ibarat pegawai biasa.¹⁶

Secara formal, status guru di dalam masyarakat dan budaya Indonesia masih menempati tempat yang terhormat, namun secara material profesi guru mengalami kemerosotan yang mengawatirkan. Di mana-mana hampir di seluruh Indonesia penghargaan material

¹⁵ Amos Neolaka dan Grace Amalia A. Neolaka, *Landasan Pendidikan*, (Depok: Kharisma Putra Utama, 2017), h. 360

¹⁶ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1999), h. 30.

terhadap guru sangat minim, bahkan sebagian besar guru berada di bawah garis kemiskinan.¹⁷

Tingkat kesejahteraan merupakan faktor penentu yang amat penting bagi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Menurut Dedi Supriadi, dari beberapa studi internasional mengenai mutu pendidikan di berbagai negara dilaporkan bahwa negara-negara yang memberikan perhatian khusus pada gaji dan peningkatan kesejahteraan guru lebih baik mutu pendidikannya.¹⁸

Ketika angin reformasi berhembus, para guru lebih berani berekspresi untuk menyampaikan aspirasinya, terutama menyangkut kesejahteraan. Tuntutan akan kesejahteraan guru perlahan tapi pasti ternyata direspon oleh pemerintah. Namun, tampaknya pemerintah menempatkan peningkatan kesejahteraan guru dalam konteks kompetensi. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator. *Pertama*, pencanangan guru sebagai profesi oleh Presiden SBY pada tanggal 2 Desember 2004. *Kedua*, ditetapkannya UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. *Ketiga*, lahirnya PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. *Keempat*, lahirnya UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang disahkan

¹⁷ H.A.R. Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 90.

¹⁸ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, *Op. Cit.*, h. 7.

tanggal 6 Desember 2005. UU ini juga menekankan tiga aspek penting dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia dilihat dari tenaga pendidik dan kependidikan, yakni kualifikasi, sertifikasi, dan kesejahteraan.¹⁹

Kesejahteraan adalah hal penting bagi guru, sebab dengan kesejahteraan yang memadai dapat diharapkan banyak pada guru dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajarnya, di samping itu tentu saja kemampuan profesionalnya, atau bahasa lainnya jika disediakan fasilitasi profesi maka guru akan termotivasi mengembangkan profesionalismenya.

Guru menjadi pusat perhatian karena sangat besar peranannya dalam setiap usaha peningkatan mutu. Tidak ada usaha inovatif dalam pendidikan yang dapat mengabaikan peran guru. Guru merupakan penentu paling besar terhadap prestasi belajar siswa. Peranan guru makin penting di tengah-tengah keterbatasan sarana dan prasarana seperti yang dialami negara-negara berkembang.

Motivasi guru adalah faktor yang sangat penting dalam kinerja guru. Motivator berkaitan dengan kesejahteraan, kondisi kerja, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan pelayanan tambahan terhadap guru. Dan salah satu penentu prestasi kerja guru adalah

¹⁹ Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 36.

besar kecilnya imbalan. Makin tinggi imbalan makin tinggi kesungguhan, komitmen, dan produktivitas kerja serta makin kecil tindakan indiscipliner.²⁰

Berlatar belakang pemikiran di atas, akhirnya penulis tertarik mengadakan sebuah penelitian Tesis dengan judul “Pengaruh Tingkat Kesejahteraan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru” dengan harapan mampu menjadi acuan kebijaksanaan pemerintah dan sekolah untuk meningkatkan kesejahteraan guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya kecenderungan menurunnya kinerja guru, termasuk di kalangan guru tingkat SLTA sehingga perlu mendapatkan perhatian dan penanganan dari pihak yang memiliki kewenangan.
2. Adanya anggapan bahwa keberhasilan pencapaian kinerja guru yang baik ditentukan oleh seberapa besar tingkat kesejahteraan tersebut.

²⁰ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Op. Cit., h. 43

3. Banyaknya permasalahan proses belajar mengajar di sekolah dipengaruhi oleh kurangnya komitmen serta tanggung jawab tenaga pendidik, serta kesejahteraan guru yang belum optimal, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja guru di sekolah.
4. Masih banyaknya guru yang dibebani dengan beban kerja berlebih tetapi tingkat kesejahteraanya tidak sesuai dengan beban kerja yang ditanggungnya.
5. Belum optimalnya peran pemerintah terhadap tingkat kesejahteraan guru dan beban kerjanya dalam mengupayakan peningkatan kinerja guru di sekolah.

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar peneliti lebih terarah, terfokus, dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian. Oleh karena itu, penulis memfokuskan kepada pembahasan atas masalah-masalah pokok yang dibatasi dalam konteks permasalahan yang terdiri dari:

1. Variabel yang digunakan oleh peneliti hanya sebatas pada variabel tingkat kesejahteraan guru sebagai variabel X_1 , beban kerja guru sebagai variabel X_2 dan kinerja guru sebagai variabel Y .

2. Subyek yang digunakan untuk penelitian sebanyak 45 orang dari seluruh Guru di SMA Pramita dan SMK Insan Kamil.
3. Obyek penelitian bertempat di SMA Pramita Kecamatan Curug, Kabupaten Tangerang dan SMK Insan Kamil Kecamatan Legok, Kabupaten Tangerang.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang ada dan untuk mempermudah dalam proses penulisan selanjutnya, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara tingkat kesejahteraan terhadap kinerja guru pada SMA Pramita dan SMK Insan kamil?
2. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja guru terhadap kinerja guru pada SMA Pramita dan SMK Insan kamil?
3. Apakah terdapat pengaruh antara tingkat kesejahteraan dan beban kerja terhadap kinerja guru pada SMA Pramita dan SMK Insan kamil?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara tingkat kesejahteraan terhadap kinerja guru
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja guru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara tingkat kesejahteraan dan beban kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terbagi menjadi dua, baik secara teoritis dan praktis. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis
 - 1) Menambah cakrawala berfikir dalam hal pengembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen pendidikan
 - 2) Menambah khasanah keilmuan bagi peneliti khususnya di bidang manajemen pendidikan
 - 3) Mengetahui keadaan lapangan antara teori dan kejadian sesungguhnya ketika penulis melakukan penelitian tentang

judul yang diteliti pengaruh tingkat kesejahteraan dan beban kerja terhadap kinerja guru di SMA Pramita dan SMK Insan kamil

b. Secara Praktis

- 1) Bagi penulis untuk memperoleh data guna memenuhi kewajiban akhir dalam penulisan tesis guna memperoleh gelar magister manajemen pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
- 2) Sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi lembaga pendidikan dan pemerintah, khususnya pada SMA Pramita dan SMK Insan kamil.

F. Sistematika Pembahasan

Tesis ini terdiri dari V (lima) Bab yang masing-masing terdiri dari sub bab, antara satu dengan lainnya saling berhubungan. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika pembahasan

BAB II Kajian teori dan pengajuan hipotesis, terdiri dari Tingkat Kesejahteraan Guru, Beban Kerja Guru, dan Kinerja Guru, penelitian yang relevan, kerangka berfikir, dan pengajuan hipotesis.

BAB III Metodologi penelitian, terdiri dari Tempat dan waktu penelitian, metode dan rancangan Penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, teknik analisis data, pengajuan hipotesis, dan hipotesis statistik.

BAB IV Hasil penelitian, terdiri dari deskripsi Hasil Penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Penutup, terdiri dari kesimpulan, implikasi dan saran