

**KONTRIBUSI INSENTIF DAERAH TERPENCIL DAN IKLIM KERJA  
TERHADAP PELAKSANAAN TUGAS GURU  
SD KECAMATAN MAPAT TUNGGUL  
KABUPATEN PASAMAN**

**TESIS**



**Oleh:**

**MAIDA YANTI**  
**NIM. 10642**

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2011**

## ABSTRACT

**Maida Yanti. 2011. *The Contribution of Incentive for Isolated Area and Work Climate toward The Implementation of Teachers' Work of SD Negeri Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman*. Thesis. Graduate Program of Padang State University.**

On the basis of a preliminary field observation, the researcher noticed that implementation of teachers' work of SD Negeri Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman has been unsatisfactory. If this condition continued, it would worriedly effect the good quality of education as intended. This condition was caused by several factors, among other things by less of the incentive to the teachers and uncondusive work climate. This study was intended to discover the contribution of both factors toward the implementation of teachers' work of SD Negeri Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman.

There were three hypotheses tested. Firstly, the incentive for isolated area contributed to the implementation of teachers' work. Secondly, the work climate contributed to the implementation of teachers' work. And thirdly, the incentive for isolated area and the work climate collectively contributed to implementation of teachers' work.

This research used quantitative approach. The population were all of 105 teachers of SD Negeri Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman, while 49 teachers were selected as research sample, applying stratified proportional random sampling techniques, using teachers' educational background and length of work services as populations' stratification. Data were collected by a questionnaire of Likert-scale model that its validity and reliability had been tested. Then, data were analyzed by using correlation and regression techniques.

Data analyses show that the three hypotheses were accepted significantly at 99% confidence level. Reseach findings are as follow: a) the incentive for isolated area contributes 13,9% to the implementation of teachers' work; b) the work climate contributes 9,3% to the implementation of teachers' work; and 3) the incentive for isolated area and the work climate collectively contribute 19,8% to the implementation of teachers' work. From these research findings, it's concluded that the incentive for isolated area and the work climate are two important factors for increasing the implementation of teachers' work. These findings imply that the implementation of teachers' work can be increased through the programs and activities that improving the implementation of teachers' work.

## ABSTRAK

**Maida Yanti. 2011. *Kontribusi Insentif Daerah Terpencil dan Iklim Kerja terhadap Pelaksanaan Tugas Guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan, peneliti mendapat informasi bahwa pelaksanaan tugas guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman terkesan masih rendah. Apabila keadaan ini dibiarkan, akan berdampak terhadap kualitas pendidikan. Kondisi ini diduga disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya kurangnya insentif yang diterima oleh guru dan iklim kerja yang kurang mendukung di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi insentif daerah terpencil dan iklim kerja terhadap pelaksanaan tugas guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman.

Ada tiga hipotesis yang diuji melalui penelitian ini. Pertama, insentif daerah terpencil berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru. Kedua, iklim kerja berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru. Dan ketiga, insentif daerah terpencil dan iklim kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah seluruh guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman sebanyak 105 orang. Sampel terpilih sebanyak 49 orang dari populasi dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* dengan mempertimbangkan strata pendidikan dan masa kerja. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner model skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kemudian data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa tingkat pencapaian skor pelaksanaan tugas guru hanya 78,78% skor ideal dan masuk kategori cukup, tingkat pencapaian skor insentif daerah terpencil sebesar 86,37% skor ideal dan masuk kategori baik, dan tingkat pencapaian skor iklim kerja sebesar 84,79% skor ideal dan masuk kategori baik. Sedangkan hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dapat diterima pada taraf kepercayaan 99%. Ditemukan bahwa a) insentif daerah terpencil berkontribusi 13,9% terhadap pelaksanaan tugas guru, b) iklim kerja berkontribusi 9,3% terhadap pelaksanaan tugas guru, dan c) insentif daerah terpencil dan iklim kerja secara bersama-sama berkontribusi 19,8% terhadap pelaksanaan tugas guru. Disimpulkan bahwa insentif daerah terpencil dan iklim kerja merupakan dua faktor yang signifikan untuk peningkatan pelaksanaan tugas guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman. Temuan ini berimplikasi bahwa upaya peningkatan pelaksanaan tugas guru dapat dilakukan melalui program-program dan aktivitas-aktivitas yang dapat meningkatkan pelaksanaan tugas guru secara lebih baik.

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul Kontribusi Insentif Daerah Terpencil dan Iklim Kerja terhadap Pelaksanaan Tugas Guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan penguji.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Januari 2011  
Saya yang menyatakan

**Midayanti**  
**NIM. 10642**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan kurnia-Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul **”Kontribusi Insentif Daerah Terpencil dan Iklim Kerja terhadap Pelaksanaan Tugas Guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman”**.

Penulisan tesis ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan studi penulis pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang. Untuk mencapai tujuan itu, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak sehingga hasil penelitian ini dapat terwujud seperti adanya. Oleh karena itu, sangat pantas rasanya penulis mengatur ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Arni Muhammad selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. H. Nasrullah Aziz selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan dorongan kepada penulis.
2. Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd, Prof. Dr. Sayuti Syahara, M.S., AIFO, dan Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd sebagai dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran melalui saran dan kritikan dalam rangka penyempurnaan tesis ini.
3. Prof. Dr. H. Mukhaiyar, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang beserta staf pimpinan, karyawan/i perpustakaan dan tata usaha yang telah memberikan fasilitas administrasi.
4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, yang telah memberikan kesempatan, izin dan bantuan kepada penulis untuk mengumpulkan data penelitian, sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan dengan lancar.
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana UNP, terutama dari Program Studi Administrasi Pendidikan angkatan 2008 yang telah banyak memberikan dorongan dan bantuan dalam penyelesaian tesis ini.

6. Teristimewa penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat yang mulia ayahanda, dan ibunda yang mendidik dan memberikan do'a restu, serta suami dan putra-putri tersayang yang terabaikan kasih sayangnya dalam penyelesaian tesis ini, namun selalu memberikan bantuan dan semangat dalam perkuliahan dan penyelesaian tesis ini, serta dorongan kepada penulis selama masa pendidikan hingga penyelesaian tesis ini.

Akhir kata, penulis memohon kepada Allah SWT dan maaf yang sedalam-dalamnya atas segala kekhilafan yang penulis perbuat. Semoga Allah selalu memberikan dan memberkahi semua amal baik yang telah kita perbuat. Amin Ya Rabbal Alamin

Padang, Januari 2011

Penulis,

**MAIDA YANTI**

NIM. 10642

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
A. Identifikasi Masalah .....	5
B. Batasan Masalah .....	10
C. Rumusan Masalah .....	11
D. Tujuan Penelitian .....	11
E. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II     KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Kerangka Teoretis .....	13
1. Pelaksanaan Tugas Guru .....	13
2. Insentif Daerah Terpencil... ..	28
3. Iklim Kerja .....	34
B. Penelitian yang Relevan .....	39
C. Kerangka Berpikir .....	41
D. Hipotesis Penelitian .....	44
<b>BAB III    METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Metode Penelitian .....	45
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	45
C. Populasi dan Sampel .....	45
1. Populasi .....	45
2. Sampel .....	46
D. Definisi Operasional .....	50
E. Instrumen Penelitian p.....	51
F. Teknik Analisis Data .....	56

<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>	
	A. Deskripsi Data .....	58
	1. Pelaksanaan Tugas Guru .....	59
	2. Insentif Daerah Terpencil .....	62
	3. Iklim Kerja .....	65
	B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	67
	1. Data Bersumber dari Sampel yang Diperoleh Secara Acak .....	68
	2. Uji Normalitas .....	68
	3. Uji Homogenitas .....	69
	4. Uji Independensi antar Variabel Bebas ( $X_1$ dengan $X_2$ ) .....	70
	5. Uji Linearitas Garis Regresi .....	71
	C. Pengujian Hipotesis .....	71
	1. Hipotesis Pertama .....	72
	2. Hipotesis Kedua .....	74
	3. Hipotesis Ketiga .....	76
	D. Pembahasan .....	81
	E. Keterbatasan Penelitian .....	84
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	86
	B. Implikasi .....	88
	C. Saran .....	89
<b>DAFTAR RUJUKAN</b>	<b>.....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Penyebaran (Distribusi) Anggota Populasi .....	46
2. Penyebaran Populasi Guru Berdasarkan Masa Kerja dan Jenjang Pendidikan .....	47
3. Klasifikasi Perhitungan Sampel .....	48
4. Rincian Sampel Penelitian Menurut Sekolah .....	49
5. Kisi-kisi Instrumen Ujicoba .....	52
6. Kisi-kisi Instrumen Setelah Ujicoba .....	54
7. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen .....	55
8. Perhitungan Statistik Dasar Variabel Y, $X_1$ dan $X_2$ .....	58
9. Distribusi Frekuensi Skor Pelaksanaan Tugas Guru (Y) .....	59
10. Hasil Analisis Indikator Pelaksanaan Tugas Guru .....	61
11. Distribusi Frekuensi Skor Insentif Daerah Terpencil ( $X_1$ ) .....	62
12. Hasil Analisis Indikator Insentif Daerah Terpencil .....	64
13. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Kerja ( $X_2$ ) .....	65
14. Hasil Analisis Indikator Iklim Kerja .....	66
15. Rangkuman Uji Normalitas Variabel Y, $X_1$ dan $X_2$ .....	68
16. Rangkuman Uji Homogenitas $X_1$ , $X_2$ dan Y .....	69
17. Pemeriksaan Kemandirian Antar Variabel Bebas .....	70
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Insentif Daerah Terpencil ( $X_1$ ) dengan Variabel Pelaksanaan Tugas Guru (Y) .....	72
19. Uji Persamaan Regresi $X_1$ dan Y .....	73
20. Rangkuman Hasil Analisis korelasi Variabel Iklim Kerja ( $X_2$ ) dengan Variabel Pelaksanaan Tugas Guru (Y) .....	75
21. Uji Persamaan Regresi $X_2$ dan Y .....	75
22. Rangkuman Hasil Analisis korelasi Variabel Insentif Daerah Terpencil ( $X_1$ ) dan Iklim Kerja ( $X_2$ ) dengan Variabel Pelaksanaan Tugas Guru (Y)..	77
23. Uji Persamaan Regresi $X_1$ , $X_2$ dan Y .....	78
24. Bobot Kontribusi Relatif (KR) dan Kontribusi Efektif (KE) $X_1$	

dan $X_2$ terhadap $Y$ .....	79
25. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial .....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang Diduga Berkontribusi Terhadap Pelaksanaan Tugas Guru .....	6
2. Kerangka Pemikiran Kontribusi Insentif Daerah Terpencil dan Iklim Kerja terhadap Pelaksanaan Tugas Guru SD Kecamatan Mapat Tunggul .....	43
3. Histogram Pelaksanaan Tugas Guru (Y) .....	60
4. Histogram Insentif Daerah Terpencil (X1) .....	63
5. Histogram Iklim Kerja (X2).....	66

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Penghitungan Sampel .....	95
2. Angket Ujicoba .....	97
3. Rekapitulasi Data Hasil Ujicoba .....	108
4. Analisis Instrumen Insentif Daerah Terpencil .....	111
5. Analisis Instrumen Iklim Kerja.....	113
6. Analisis Instrumen Pelaksanaan Tugas Guru .....	115
7. Angket Penelitian .....	117
8. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian .....	124
9. Deskripsi Data .....	130
10. Rekapitulasi Data Setiap Indikator .....	135
11. Uji Normalitas .....	141
12. Uji Homogenitas .....	143
13. Korelasi dan Regresi Sederhana .....	145
14. Korelasi dan Regresi Ganda.....	147
15. Surat Izin Penelitian .....	149

# **BABI**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan bagian integral dalam pembangunan. Prosesnya tidak dapat dipisahkan dari proses pembangunan itu sendiri. Pembangunan diarahkan dan ditujukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan pembangunan sektor lainnya. Satu dan lainnya saling berkaitan dan berlangsung secara bersamaan.

Pembangunan sistem pendidikan sudah tentu tidak dapat dipisahkan dari semua upaya yang harus dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan pendidikan diharapkan manusia Indonesia menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berbudi pekerti luhur, berilmu pengetahuan, berketerampilan, dan dapat mengatasi berbagai persoalan yang muncul. Untuk itu pendidikan harus dikelola dengan mekanisme yang baik dan dengan sumber daya yang profesional, sehingga mutu pendidikan dapat diwujudkan yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kualitas sumber daya manusia.

Dalam proses pendidikan terdapat sejumlah komponen yang saling berkaitan satu dengan lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Komponen tersebut antara lain kurikulum, guru, siswa, metode, dan kepala sekolah serta sarana dan prasarana. Dari komponen tersebut, guru merupakan komponen utama yang berkaitan dengan proses dan mutu pendidikan. Sebagai salah satu tenaga kependidikan, guru memiliki peran penentu dalam keberhasilan tujuan

pendidikan. Selain itu, guru memiliki hubungan yang langsung dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan dan motivasi dalam proses pembelajaran. Sehubungan dengan itu guru perlu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Guru sebagai pendidik merupakan pelaku utama dalam pelaksanaan pendidikan yang selalu berhadapan langsung dengan siswa dan sangat menentukan terhadap pencapaian keberhasilan pendidikan dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam proses kegiatan belajar mengajar tidak hanya dilihat suatu proses alih ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga proses pengembangan potensi manusia.

Guru sebagai pelaksana pendidikan memegang peranan penting dan strategis dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Guru tidak hanya bertanggung jawab menyampaikan pelajaran, tetapi ia juga harus dapat menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Betapapun baik dan lengkapnya sarana dan prasarana pendidikan, kurikulum, media, sumber ataupun hebatnya teknologi pendidikan, semua itu tidak akan berarti apa-apa jika tidak dibarengi dengan pelaksanaan tugas guru yang baik.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas atau kewajiban untuk tercapainya fungsi dan tujuan pendidikan ditentukan antara lain oleh guru itu sendiri. Guru harus mampu melaksanakan peranannya secara profesional dalam menjawab tantangan masalah yang dihadapi dalam tugasnya. Peranan guru dalam keseluruhan program pendidikan secara optimal dominan, yaitu dalam upaya mendidik, membina, dan mengembangkan potensi peserta didik.

Guru perlu menentukan materi pengajaran, materi yang cocok dan sesuai dengan kemampuan siswa untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Selain itu tugas guru di sekolah ada pula yang tidak dapat diukur atau dinilai. Tugas itu antara lain adalah mendidik dan membentuk sikap mental siswa yang setiap waktu selalu ada perubahan. Tugas guru lainnya adalah menjadi guru piket, wali kelas, dan kegiatan lainnya.

Guru hendaklah mampu melibatkan peserta didik secara aktif, baik secara fisik, mental, maupun sosial dalam pembelajaran, sehingga dapat mengubah perilaku peserta didik ke arah penguasaan kompetensi yang diharapkan.

Upaya peningkatan pelaksanaan tugas guru merupakan tanggung jawab sekolah dan pemerintah. Tanggung jawab sekolah antara lain diwujudkan dalam bentuk pembinaan internal yang dilakukan di sekolah. Pembinaan yang diberikan antara lain berupa pembinaan yang terkait dengan administratif, pelaksanaan pembelajaran, dan pembinaan non akademik. Tanggung jawab pemerintah dalam peningkatan pelaksanaan tugas guru antara lain diwujudkan dengan memberikan insentif yang tepat kepada guru yang melaksanakan tugas dengan baik sebagai pendidik. Apalagi di daerah terpencil, menurut Ditjen PMPTK, Giri Suryatman, pemberian insentif oleh pemerintah bertujuan sebagai *reward* kepada mereka yang telah mengabdikan hidupnya mengajar di daerah terpencil atau perbatasan ([http://batampos.co.id/Nasional/Kuota Insentif Guru Terpencil Turun.html](http://batampos.co.id/Nasional/Kuota%20Insentif%20Guru%20Terpencil%20Turun.html)).

Namun kenyataannya, pemanfaatan insentif tersebut belum optimal. Hal itu disebabkan minimnya guru yang mengajar di daerah terpencil. Distribusi guru yang dilakukan pemerintah daerah belum merata. Mayoritas guru masih terkonsentrasi mengajar di perkotaan. Alhasil, kuota menjadi berlebih.

Giri menjelaskan, tak hanya persoalan distribusi yang kurang merata, pemerintah daerah juga kerap menyalahi aturan dengan memakai anggaran tersebut untuk mengangkat guru tidak tetap. Alhasil, sepanjang tahun ini ada kelebihan 250 ribu guru honorer. Pertumbuhan guru honorer di daerah menjadi tidak terkendali. Ada daerah yang tidak memberikan anggaran tersebut, tapi malah dipakai untuk mengangkat guru baru.

Berdasarkan hasil pra survei di lapangan, ditemukan bahwa pelaksanaan tugas guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena berikut: 1) sebagian guru kurang memperlihatkan tanggungjawab terhadap tugas mengajar yang diembannya, 2) sebagian besar guru belum mempersiapkan perangkat pembelajaran, atau hanya menggunakan persiapan mengajar sebelumnya tanpa ada revisi dan perbaikan, 3) guru jarang menggunakan alat peraga dalam menyajikan pelajaran dan sebagian guru tidak melaksanakan analisis terhadap hasil evaluasi yang dilakukannya, 4) dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, guru tidak bekerja seoptimal mungkin karena merasa insentif yang diberikan belum sesuai dengan yang seharusnya, 5) terkadang guru-guru ada yang disuruh untuk mengajar bidang studi di luar latar belakang keilmuannya, 6) sebagian guru merasa kesal karena merasa sudah melaksanakan tugas-

tugasnya dengan baik tetapi kepala sekolah tidak menghargai prestasinya, dan 7) belum adanya program perbaikan dan pengayaan.

Jika fenomena tersebut dibiarkan berlarut-larut tentu akan berakibat kepada pencapaian tujuan pembelajaran dan tujuan pendidikan khususnya di SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman. Berdasarkan berbagai fenomena di atas, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai pelaksanaan tugas guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman, sehingga diharapkan penelitian ini mampu menemukan berbagai solusi terhadap fenomena-fenomena tersebut.

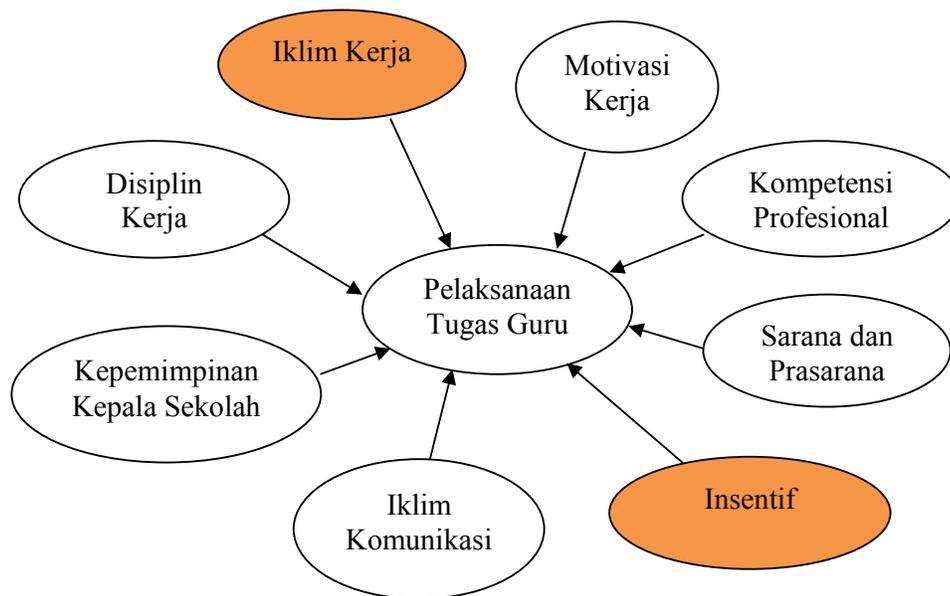
## **B. Identifikasi Masalah**

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas atau kewajiban untuk tercapainya fungsi dan tujuan pendidikan ditentukan antara lain oleh guru itu sendiri. Guru harus mampu melaksanakan peranannya secara profesional dalam menjawab tantangan masalah yang dihadapi dalam tugasnya. Oleh sebab itu perlunya suatu upaya untuk meningkatkan guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal.

Banyak faktor yang diduga turut berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru. Menurut Dharma (1991: 56), faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja atau melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu latar belakang pendidikan, kemampuan/kompetensi, sikap, minat dan persepsi sedangkan faktor eksternal adalah struktur tugas, iklim sekolah, iklim organisasi dan penempatan.

Nanang (2004) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas guru adalah insentif yang diterima, iklim sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka di antara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas guru dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1: Faktor-faktor yang Diduga Berkontribusi Terhadap Pelaksanaan Tugas Guru**

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas guru. Faktor-faktor tersebut diuraikan berikut ini:

Disiplin kerja merupakan suatu sikap sadar dalam menghormati waktu dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak

untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja seseorang akan mempengaruhi orang tersebut dalam melaksanakan tugas. Hal ini dikarenakan orang yang berdisiplin tinggi akan melaksanakan tugas dengan penuh ketaatan, kepatuhan, kesadaran, dan berusaha bekerja dengan tepat waktu. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih ada guru yang hadir dan pulang sebelum waktunya, rendahnya tingkat kesadaran terhadap tugas, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) jarang dibawa dan walaupun dibawa jarang dipedomani dalam pelaksanaan pembelajaran, dan bekerja kurang memperhatikan petunjuk dan aturan yang ada.

Iklim kerja yang bagus dan kondusif akan membuat guru termotivasi dan bergairah dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan pelaksanaan tugasnya. Sebaliknya, jika iklim kerja di lingkungan kerja tidak menyenangkan, antara satu individu dengan yang lainnya saling curiga mencurigai, tidak saling tegur sapa dan bekerja secara individu-individu maka hal ini tidak akan menimbulkan ketenangan dalam pelaksanaan tugas guru sehari-hari.

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha melakukan tugas-tugasnya dengan baik sehingga akan mempengaruhi hasil kerjanya. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa guru sering mengajar tanpa membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, tugas-tugas siswa jarang diperiksa dan siswa disuruh mencatat sementara guru mengobrol-ngobrol di ruang kantor.

Kompetensi profesional merupakan syarat yang penting dimiliki oleh guru yang berkualitas. Kompetensi ini akan menjadikan profesi guru sebagai profesi yang profesional. Seorang guru yang profesional biasanya berpikir dan bertindak sesuai dengan dasar-dasar profesi keguruan yang berdasarkan teori-teori kependidikan. Karena itu pembelajaran yang dilakukan oleh guru yang profesional diduga akan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan yang digariskan. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih ada guru yang belum memenuhi standar kompetensi profesional yang ditetapkan di atas. Misalnya, masih ada guru yang belum menguasai tentang Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang merupakan kurikulum yang dipakai di sekolah sekarang ini.

Sarana dan prasarana mencakup peralatan dan fasilitas yang tersedia untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kelengkapan fasilitas akan meringankan beban seseorang dalam bekerja, hasil yang diperoleh dapat secara optimal, sehingga pelaksanaan tugas guru makin efektif dan efisien. Begitu juga halnya dengan guru dengan telah dilengkapi sarana dan prasarana yang menunjang dalam melaksanakan tugas maka hasil pekerjaannya akan menjadi lebih baik karena ia dimudahkan dalam melaksanakan tugasnya. Fenomena di lapangan masalah fasilitas masih belum memadai seperti alat peraga yang sangat terbatas, buku bacaan yang hanya dimiliki oleh beberapa orang siswa, penghapus papan yang dipergilirkan untuk beberapa lokal, tidak tersedianya kantin dan tempat *photo copy* di lokasi sekolah tersebut.

Insentif merupakan imbalan yang diterima oleh guru, baik materil maupun non materil. Insentif yang diterima guru sesuai dengan jasa yang telah diberikan akan memberikan semangat yang besar kepada guru dalam menjalankan tugas sehingga tugas-tugasnya dapat terlaksana dengan baik, begitu juga sebaliknya. Fenomena yang terjadi di lapangan, guru yang berprestasi dalam melaksanakan tugas jarang diberikan penghargaan, dan insentif yang diterima guru belum memadai sehingga guru tersebut mencari usaha lain untuk memenuhi kebutuhannya akibatnya pekerjaan sering terabaikan.

Iklm komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan anggota lain. Dengan adanya iklim komunikasi yang baik antara sesama guru dan antara guru dengan kepala sekolah akan menumbuhkan semangat bagi guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Komunikasi yang terbuka memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan keluhan-keluhan ataupun masalah yang dihadapinya dalam pelaksanaan tugasnya pada kepala sekolah. Namun fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa guru enggan menyampaikan ide, pendapat ataupun keluhannya tentang suatu masalah yang dihadapinya kepada kepala sekolah.

Guru dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh kepemimpinan sekolah. Pemimpin yang mampu membimbing, mengarahkan, memberi perhatian serta menerima saran dan masukan dari bawahan akan mampu menumbuhkan optimalisasi pelaksanaan tugas guru. Peran pimpinan baik

sebagai motivator, inovator, supervisor yang benar dan tidak hanya mencari kesalahan guru, tetapi membantu mencari solusi yang terbaik terhadap permasalahan yang dihadapi guru, memberikan dorongan yang tinggi kepada guru dalam melaksanakan tugasnya. Fenomena yang berkembang di lapangan, kepemimpinan Kepala Sekolah tersebut belum optimal dalam rangka meningkatkan pelaksanaan tugas guru. Kepala sekolah seakan-akan tidak mau tahu terhadap permasalahan yang dihadapi bawahannya, dan kurangnya pengawasan dan perhatian kepada bawahan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas banyak faktor yang diduga berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas guru, namun melihat fenomena di lapangan dan segala keterbatasan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada faktor insentif daerah terpencil dan iklim kerja. Hal ini berdasarkan pertimbangan bahwa insentif daerah terpencil dan iklim kerja merupakan faktor-faktor yang diduga berperan terhadap pelaksanaan tugas guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman pada saat ini.

Berdasarkan kondisi yang dipaparkan di atas, pelaksanaan tugas guru hendaklah diikuti dengan pemberian insentif yang tepat dan iklim kerja yang kondusif. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian tentang kontribusi insentif daerah terpencil dan iklim kerja terhadap pelaksanaan tugas guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah insentif daerah terpencil berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman?
2. Apakah iklim kerja berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman?
3. Apakah insentif daerah terpencil dan iklim kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap:

1. Besarnya kontribusi insentif daerah terpencil terhadap pelaksanaan tugas guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman.
2. Besarnya kontribusi iklim kerja terhadap pelaksanaan tugas guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman.
3. Besarnya kontribusi insentif daerah terpencil dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap pelaksanaan tugas guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis, terutama bagi:

1. Guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman sebagai masukan dalam meningkatkan pelaksanaan tugasnya seoptimal mungkin.
2. Kepala SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman dalam rangka meningkatkan pelaksanaan tugas guru.
3. Dinas Pendidikan Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman dalam upaya menyiapkan kebijakan yang terkait dengan usaha memperbaiki pelaksanaan guru.
4. Mahasiswa Pascasarjana Universitas Negeri Padang dalam menambah wawasan, menggali dan meneliti fenomena-fenomena serupa yang berhubungan dengan insentif daerah terpencil dan iklim kerja terhadap pelaksanaan tugas guru pada SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman maupun pada sekolah-sekolah lain.
5. Peneliti sendiri untuk menambah khasanah pengetahuan dan pemahaman tentang hal-hal yang berhubungan dengan kontribusi insentif daerah terpencil dan iklim kerja terhadap pelaksanaan tugas guru SD Kecamatan Mapat Tunggul Kabupaten Pasaman.