

PENGARUH PENGELOLAAN KEUANGAN DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA GURU HONORER SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN PUSPAHIANG KABUPATEN TASIKMALAYA

Oleh

TISNA SUKMANA

Mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Olahraga
Pascasarjana Universitas Galuh

Abstrak

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode deskriptif, metode deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk mencari unsur-unsur, ciri-ciri, sifat-sifat suatu fenomena. Metode ini dimulai dengan mengumpulkan data, menganalisis data, dan menginterpretasikannya. Dalam pelaksanaannya dilakukan melalui: teknik survey, studi kasus, studi komparatif, analisis tingkah laku dan analisis dokumenter. Penelitian ini mencoba menggambarkan realita dan fakta-fakta dari permasalahan yang diteliti secara mendalam dengan cara mencari data yang faktual dari variabel-variabel yang diteliti, sehingga hubungan antarvariabel dapat dianalisis dengan analisis kuantitatif melalui uji statistik. Adapun hasil penelitian yang diperoleh memberikan kesimpulan : 1) Ada pengaruh pengelolaan keuangan sekolah terhadap kinerja guru honorer dengan persentase pengaruh 21,99%. Artinya semakin baik manajemen keuangan sekolah maka akan semakin baik kinerja guru honorer. 2) Ada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru honorer dengan persentase pengaruh 22,8%. Artinya semakin baik kesejahteraan maka akan semakin baik kinerja guru honorer, 3) Pengelolaan keuangan sekolah dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja guru dengan persentase pengaruh 72,7%. Artinya semakin baik pengelolaan keuangan sekolah dan kesejahteraan maka akan semakin baik kinerja guru honorer.

Kata kunci: Pengelolaan Keuangan, Kesejahteraan, Kinerja Guru Honorer

PENDAHULUAN

Dalam pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dinyatakan bahwa salah satu tujuan Negara Kesatuan

Republik Indonesia (NKRI) adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Sejalan dengan pembukaan UUD itu, batang tubuh konstitusi itu diantaranya pasal 20, pasal 21, Pasal 28 C ayat (1), pasal 31, juga mengamanatkan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan Undang- Undang. Sistem pendidikan Nasional tersebut harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global. Untuk itu, perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan.

Pendidikan merupakan hak asasi setiap warga negara Indonesia dan untuk itu setiap

warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan yang bermutu sesuai dengan minat dan bakat yang dimilikinya tanpa memandang setatus sosial, status ekonomi, suku, etnis, agama, dan gender. Pemerataan akses dan peningkatan mutu pendidikan akan membuat warga negara Indonesia memiliki kecakapan hidup (*life skill*) sehingga mendorong tegaknya pembangunan manusia seutuhnya seta masyarakat madani dan moderen yang dijiwai nilai – nilai Pancasila, sebagaimana diamanatkan dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Otonomi Pendidikan memberikan kewenangan kepada sekolah untuk menyelenggarakan pendidikan, termasuk di dalamnya menyusun rencana strategis sekolah, memberdayakan sumber daya manusia, mengelola keuangan sekolah, dan tak kalah pentingnya bagaimana upaya sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu penelitian Koh dan Frick (2010) menemukan bahwa otonomi pendidikan selain memberikan keuntungan bagi sekolah juga memiliki dampak positif pada kompetensi dan motivasi intrinsik siswa.

Pendidikan adalah faktor penting untuk mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Kenyataannya, tidak semua orang dapat memperoleh pendidikan karena mahalnya biaya yang harus dikeluarkan. Kondisi inilah kemudian mendorong dimasukkannya klausul tentang pendidikan dalam amandemen UUD 1945. Konstitusi mengamanatkan kewajiban pemerintah untuk mengalokasikan biaya pendidikan 20% dari APBN maupun APBD agar masyarakat dapat menikmati pelayanan pendidikan, khususnya pendidikan dasar.

Pembiayaan tidak dapat dipisahkan dari dunia pendidikan, baik pembiayaan langsung maupun tidak langsung. Sudah menjadi fakta bahwa pendidikan baik membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Menurut Fatah (1998) pembiayaan pendidikan merupakan faktor penting dalam menyediakan komponen-komponen input pendidikan. Bisa dilihat, biasanya lembaga pendidikan yang mewah menandakan lembaga tersebut menyelenggarakan pendidikan yang bermutu. Dengan demikian, variasi pembiayaan pendidikan akan sangat bervariasi. Oleh karena itu, keuangan atau pembiayaan pendidikan di lembaga-lembaga pendidikan atau sekolah menjadi faktor esensial. Hal ini sejalan dengan pendapat Supriadi (2001) yang menyatakan bahwa biaya pendidikan merupakan salah satu komponen input yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan.

Guru honorer boleh saja ikhlas mengabdikan dalam mengembang tugas mengajar tetapi, guru honor juga manusia butuh dan perlu memikirkan penghidupan, ekonomi, kesejahteraan keluarganya dan dirinya sendiri dalam hidup kesehariannya. Kalau kita melihat nasib dan kesejahteraan guru honorer, sungguh memprihatinkan ada saja diantara mereka berprofesi sebagai tukang ojek, mengajar ditempat lain dan kerja serabutan untuk menutupi keperluan ekonomi keluarga, belum lagi profesi-profesi yang lain memberikan dampak psikologis dimata anak didiknya dan masyarakat, ini dapat menurunkan wibawa dan martabat seorang guru.

Kompensasi pada dasarnya bertujuan untuk mendorong agar para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu kompensasi yang diterima harus dapat menimbulkan kepuasan bagi mereka. Orientasi sekolah pada kompensasi kerja sebagai alat untuk memotivasi guru. Sehingga guru akan termotivasi untuk bekerja

karena mendapat imbalan yang adil. Sehingga semakin baik kompensasi kerja yang diberikan maka akan semakin termotivasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru. Pengaturan kompensasi kerja yang baik akan membantu sekolah untuk memperoleh, mempertahankan, dan memelihara produktivitas guru.

Kualitas kinerja guru dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi bukan satu-satunya faktor yang memotivasi seseorang, tetapi kompensasi perlu diperhatikan sebagai penghargaan pada guru. Seperti yang dikemukakan oleh C. R. Terry dalam Suwatno (2011: 234), "*Lottery incentive incites or a tendency to incite action*". Insentif merangsang minat untuk bekerja. Permasalahan kompensasi berdampak pada kinerja guru. Pengaturan kompensasi kerja yang baik akan membantu sekolah untuk memperoleh, mempertahankan, dan memelihara produktivitas guru

Tabel 1.1
Keadaan Kesejahteraan

No	Permasalahan Kompensasi	Persentase
1	Kompensasi yang diterima dari sekolah belum memuaskan	66,6%
2	Insentif transfor mengajar belum optimal	63,6%

Sumber : Hasil Wawancara

Dalam berbagai kebijakan, perhatian pemerintah belum secara sungguh-sungguh dan serius memperhatikan nasib Guru Honorer, ini justru semakin memperpanjang catatan dan masalah perjalanan nasib guru honorer di negeri ini. Lahirnya UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen hanya membuahkan sebuah harapan dan belum menyentuh secara baik nasib serta kesejahteraan guru honor, padahal peran dan kontribusi guru honor tidak bisa diabaikan karena mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembangun sumber daya manusia disektor pendidikan. Sertifikasi profesi guru sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Guru dan Dosen yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru honorer belum mampu menjadi kebijakan populer dalam menyelesaikan masalah kesejahteraan guru honorer., karena minim sekali guru honorer yang bisa mengikuti sertifikasi karena berbagai

persyaratan dan kriteria yang yang dirasakan cukup berat dikalangan guru honorer, kurangnya transparansi dan informasi secara terbuka serta tindakan tidak terpuji oknum-oknum yang terindikasi sarat KKN menggunakan kesempatan dalam proses seleksi administrasi untuk mengikuti sertifikasi ikut memperburuk keadaan. Sehingga apa yang diharapkan dan diprogramkan pemerintah untuk memperhatikan nasib guru khususnya guru honorer belum seperti yang diharapkan kalangan pendidik khususnya guru honorer.

Kinerja dalam Suhasaputra (2013:166) merupakan terjemahan dan kata ‘*performance*’ (*job Performance*). Secara etimologis *performance* berasal dan kata “*to perform*” yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata “*performance*” berarti *The act of performing; execution* (Webster Super New School and Office Dict!onary). Menurut Henry Bosley Woolf, “*performance*” berarti *The execution of an action* (Webster New Collegiate Dictionary). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan.

Suhasaputra (2013:299), Pengelolaan keuangan sekolah adalah:

“keseluruhan proses pemerolehan dan pendayagunaan uang secara tertib, efisien, dan dapat dipertanggungjawabkan dalam rangka memperlancar pencapaian tujuan pendidikan. Untuk mengatur aktivitas keuangan sekolah yang dimulai dari perencanaan, pembukuan, pembelanjaan, pengawasan, dan pertanggungjawaban keuangan sekolah untuk mencapai tujuan sekolah”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang memiliki ciri aman, sentosa, makmur, dan selamat (terlepas dari segala macam gangguan. Kesejahteraan sebagai suatu kondisi kehidupan sosial ekonomi, sebagai tujuan hidup utama manusia Menurut Hasibuan (2001) kesejahteraan guru adalah balas jasa pelengkap/kompensasi (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, metode deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk mencari unsur-unsur, ciri-ciri, sifat-sifat suatu fenomena (Suryana, 2010:16). Metode ini dimulai dengan mengumpulkan data, menganalisis data, dan menginterpretasikannya. Dalam pelaksanaannya dilakukan melalui: teknik survey, studi kasus, studi komparatif, analisis tingkah laku dan analisis dokumenter. Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif atau penelitian kuantitatif.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengelolaan Keuangan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer

Hasil pengujian korelasi mengenai hubungan variabel-variabel itu menunjukkan bahwa hubungan antara pengelolaan keuangan sekolah dengan kinerja guru honorer, termasuk dalam katagori korelasi sedang dengan persentase pengaruh 21,88%, dengan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan model regresi yang signifikan yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka hipotesis pertama penelitian “Pengeloaan keuangan sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru honorer” dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bergantung pada orang-orang atau personel yang berada dalam lingkungan sekolah tersebut. Salah satu cara yang dapat ditempuh dalam mencapai tujuannya adalah dengan meningkatkan kualitas kerja para personelnnya atau karyawannya. Pengelolaan atau Pengelolaan keuangan merupakan salah satu cara atau usaha untuk meningkatkan kualitas kerja personel atau guru. Contohnya pemberian insentif adalah upaya untuk memenuhi kebutuhan personel atau karyawan. Personel atau guru akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan atau tujuan yang telah ditetapkan, jika sekolah memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para personelnnya atau karyawannya.

Menurut Sutermeister dalam Suhasaputra (2013:169) produktivitas ditentukan oleh kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri tergantung pada dua hal yaitu

kemampuan dan motivasi. Sementara itu Gibson dalam Suhasaputra (2013:169) memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *performance*/kinerja, yaitu:

- a. Variabel Individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- b. Variabel Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
- c. Variabel Psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi

Pendapat tersebut menggambarkan tentang hal-hal yang dapat membentuk atau mempengaruhi kinerja seseorang, faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas, serta faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kinerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan peran dan tugasnya dalam organisasi

Pengelolaan keuangan yang baik merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu organisasi atau sekolah, sehingga kinerja personel dalam hal ini guru kerjanya akan meningkat, atau lebih optimal. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Pengelolaan keuangan berpengaruh terhadap kinerja guru

Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Guru Honorer

Hasil pengujian korelasi mengenai hubungan variabel-variabel itu menunjukkan bahwa hubungan antara kesejahteraan dengan kinerja guru honorer termasuk dalam katagori korelasi sedang dengan persentase pengaruh 22,8% dengan nilai probabilitas signifikan $0,01 < 0,05$ hal ini menunjukkan model regresi yang signifikan yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka hipotesis kedua penelitian “kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja guru honorer” dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Steers & Porter (1991) bahwa tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh ; (1) pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik (2) pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat para pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para pekerja tidak memiliki keinginan meningkatkan kerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut.

Pengaruh Pengelolaan Keuangan Sekolah dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Guru Honorer

Hasil pengujian korelasi mengenai hubungan variabel-variabel itu menunjukkan bahwa hubungan antara pengelolaan keuangan sekolah dan kesejahteraan dengan kinerja guru honorer termasuk dalam katagori korelasi kuat dengan persentase pengaruh 72,7%, dengan nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ hal ini menunjukkan model regresi yang signifikan yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian “Pengelolaan keuangan sekolah dan kesejahteraan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru honorer” dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah (a) ikatan kerja sama; (b) kepuasan kerja; (c) pengadaan efektif; (d) motivasi; (e) stabilitas karyawan; (f) disiplin; (g) pengaruh serikat buruh; dan (h) pengaruh pemerintah (Hasibuan 1997). Berdasarkan pendapat Hersey dalam Wibowo (2011:101) merumuskan adanya tujuh faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja dengan akronim ACHIVE : A = Ability (*knowledge dan skill*), C = Clarity (*understanding atau role perception*), H = Help (*organization Support*), I = Incentive , E = Evaluation (*performance feedback*), V = Validity, E = Environment.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pengelolaan keuangan sekolah terhadap kinerja guru honorer dengan persentase pengaruh 21,99%. Artinya semakin baik manajemen keuangan sekolah maka akan semakin baik kinerja guru honorer.

2. Ada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru honorer dengan persentase pengaruh 22,8%. Artinya semakin baik kesejahteraan maka akan semakin baik kinerja guru honorer.
3. Pengelolaan keuangan sekolah dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja guru dengan persentase pengaruh 72,7%. Artinya semakin baik pengelolaan keuangan sekolah dan kesejahteraan maka akan semakin baik kinerja guru honorer.

DAFTAR PUSTAKA

- Afek, Mustofa. 2011. Pengaruh pengelolaan keuangan sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah Terhadap kinerja guru SMP Wilayah IV Kabupaten Garut
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi), Jakarta: Rineka Cipta.
- Faturrohman. (2011). Pengaruh pengelolaan keuangan dan manajemen sarana prasarana terhadap kinerja guru SMPN Indramayu
- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Rosada Karya.
- Mangkuprawira S. dan Hubeis A. (2007). *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mulyasa S., (2015), *Manajemen Keuangan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Mulyawan, S. (2015). *Manajemen Keuangan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Nurhamiyah dan Mohamad J. (2015). *Pengantar Manajemen di Sekolah*, Jakarta: Prestas Pustaka.
- Rendi Indra. 2010. Pengaruh Kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMAN Wilayah Ciamis
- Rusyan, H.A.T. dan Suherlan. (2012). *Profesionalisme Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Gilang Saputra Perkasa.
- Robin. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Kedua, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suharsaputra, Uhar. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Perilaku Konsumen*, CAPS (Center of Academy Publishing Service), Yogyakarta.
- Tim Dosen UPI. (2014). *Manajemen Pendidikan*, Bandung: ALPABETA.
- Undang-Undang Dasar pasal 20, pasal 21, Pasal 28 C ayat (1), dan pasal 31
- Undang Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang Undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005
- Walpole. (1995). *Pengantar Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Yusron. (2003). Analisis *Merit System* dalam meningkatkan motivasi karyawan Rumah Sakit Harapan Kita [tesis]. Universitas Sumatera Utara. Medan (ID)

