

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan merupakan sebuah proses berkesinambungan yang seharusnya tidak boleh berhenti dan harus terus berjalan seiring dengan usia manusia. Pendidikan yang bermutu tentunya akan menghasikan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya dan juga meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri. Pendidikan yang berkualitas dapat menjadi kunci pembangunan masa mendatang bagi suatu bangsa.

Karena pentingnya pendidikan sebagai modal utama di dalam pembangunan suatu bangsa, maka diperlukan perhatian khusus di dalam mutu pendidikan baik dalam segi kualitas maupun kuantitasnya. Salah satu komponen yang sangat penting di dalam peningkatan mutu pendidikan yaitu adanya sumber daya pendidikan yang siap dan tersedia. Dan guru termasuk di dalam sumber daya manusia yang turut berperan di dalam peningkatan mutu pendidikan.

Tinggi rendahnya kinerja guru di sekolah akan berpengaruh pada kinerja sekolah. Organisasi pendidikan seperti sekolah

senantiasa meningkatkan kinerja guru untuk pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja guru akan berdampak pada mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Guru memegang peranan penting di dalam kegiatan belajar mengajar karena guru berinteraksi secara langsung dengan murid. Guru haruslah memiliki kemampuan mengajar yang memadai agar kegiatan belajar mengajar berjalan dengan efektif dan efisien. Guru yang memiliki kemampuan mengajar yang baik akan tercermin di dalam kinerjanya. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dapat diartikan sebagai guru yang dapat menjalani tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik.

Maka dapat disimpulkan bahwa guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Baik atau buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, satu diantaranya adalah pemberian imbal jasa yang diterima guru atau sering disebut kompensasi. Dalam jurnal pendidikan Aritonang disebutkan bahwa menurut Steers dan Porter (1991) tinggi

rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja.<sup>1</sup>

Pegawai merupakan setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan.<sup>2</sup> Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dan merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri lagi bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan pegawai termasuk guru pada suatu organisasi atau lembaga adalah untuk mencari nafkah.

Menurut berita yang diterbitkan dalam suara pembaharuan :

Kinerja dan produktivitas birokrat Indonesia (Pegawai Negeri Sipil) sangat rendah kalau dibandingkan dengan negara lain. Hal inilah yang membuat daya saing Indonesia, terutama dalam bidang ekonomi selalu tertinggal dibanding negara-negara lain. beberapa hal mengapa kinerja dan produktivitas PNS Indonesia

---

<sup>1</sup> Keke T. Aritonang, *Kompensasi Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta*, 2005, (<http://www.bpkpenabur.or.id/files/Hal.01-16%20Kompensasi%20Kerja.pdf>), diakses tanggal 30 November 2015, 12:08.

<sup>2</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h.117.

rendah. Pertama, sistem rekrutment PNS yang masih berkolusi, korupsi dan nepotisme (KKN), bukan berdasarkan merit system atau berdasarkan kompetensi. Kedua, kenaikan pangkat dan sistem penggajian PNS dilakukan secara berkala bukan berdasarkan prestasi kerja. Ketiga, sistem pengawasan internal PNS seperti adanya inspektorat jenderal tidak berjalan. "Inspektorat jenderal hanya sebagai stempel saja."<sup>3</sup>

Dapat disimpulkan dari berita yang dikutip dalam suara pembaharuan bahwa kinerja PNS di Indonesia masih sangat buruk, hal itu disebabkan masih banyaknya PNS yang melakukan KKN. Jika kinerja PNS di Indonesia terus seperti ini, maka Indonesia akan semakin terpuruk dengan keserakahan dan kurangnya kesadaran dalam diri manusia tersebut terhadap tanggung jawab dari kinerjanya masing-masing.

Seperti yang sudah dijabarkan sebelumnya bahwa kompensasi sangat penting bagi guru, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya, selain itu pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Salah satu surat kabar *online* memuat:

Dua bulan terakhir, gaji, tunjangan kinerja daerah, dan tunjangan sertifikasi bagi guru yang juga pegawai negeri sipil di Jakarta selalu terlambat diterima, bahkan ada yang belum cair. Sebagian guru harus menggadai barang atau pinjam uang

---

<sup>3</sup> <http://sp.beritasatu.com/ekonomidanbisnis/kinerja-dan-produktivitas-birokrasi-indonesia-buruk/10863> (diakses pada tanggal 1 September 2015, 15:35)

untuk menutup kebutuhan harian. Kepala SMPN 39 Jakarta Misto mengatakan, gaji guru bulan Mei ini belum cair. "Biasanya tanggal 5 setiap bulan gaji sudah turun. Tetapi, sampai sekarang gaji bulan Mei belum cair," ujarnya. Kondisi ini menurut Misto, tidak secara langsung mengganggu proses belajar mengajar di sekolah.<sup>4</sup> (Kamis, 7 Mei 2015 | 15:03 WIB)

Berdasarkan pada kutipan di atas, dapat diketahui bahwa gaji dan tunjangan yang merupakan salah satu jenis kompensasi berpengaruh pada proses belajar mengajar di sekolah. Hal tersebut cukup dapat diartikan turunnya kinerja guru akibat pemberian kompensasi yang terlambat atau tidak terpenuhi sehingga mengganggu proses belajar mengajar di sekolah.

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi atau lembaga dan sebagai kontra prestasinya, organisasi atau lembaga tersebut memberikan kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan suatu organisasi atau lembaga dalam memberikan kompensasi tersebut dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Kesalahan dalam menerapkan sistem pemberian kompensasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pegawai. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja.

---

<sup>4</sup> Kistyarini, *Gaji Guru DKI Belum Cair*, 2015, (<http://megapolitan.kompas.com/read/2015/05/07/15030071/Gaji.Guru.DKI.Belum.Cair>), diakses tanggal 1 September 2015, 14:54.

Maka dari itu, pemberian kompensasi sangatlah penting di dalam meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, pemberian kompensasi dimaksudkan untuk memberikan rangsangan dan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka guru-guru akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan-tujuan pendidikan.

Pemerintah Provinsi (Pemprov) DKI Jakarta memberlakukan sistem TKD statis dan dinamis untuk para PNS baru-baru ini. TKD statis merupakan tunjangan kinerja daerah dalam jumlah tetap yang diberikan kepada PNS DKI berdasarkan sistem poin. Besarnya TKD statis mengacu pada kehadiran PNS yang dijumlahkan berdasarkan peringkat jabatan dikalikan dengan sistem poin yang dicapai. Sedangkan TKD dinamis dilihat dari pencapaian kinerja yang dilakukan PNS setiap bulannya dan masih menggunakan sistem poin. Akan tetapi dalam pencairan ini ditemukan beberapa kecurangan, yaitu PNS yang malas namun mendapatkan TKD yang besar. Hal ini tersirat di dalam salah satu portal *online* yang memuat:

Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) DKI Jakarta, Heru Budi Hartono, mengungkapkan bahwa, ditemukan beberapa kecurangan, yaitu PNS yang malas akan tetapi mendapatkan TKD besar. Dia menghimbau bahwa supaya staf PNS DKI Jakarta tidak melakukan kecurangan hanya untuk mendapatkan TKD. "Kalau ada yang bermain-main, itu satu renteng akan kena. Untuk staf, tiga bulan tidak

dapat TKD. Untuk eselon IV dan III, selain enggak dapat TKD, juga akan langsung distafkan,” tegasnya.<sup>5</sup>

Temuan kecurangan ini sampai kepada Gubernur DKI Jakarta Basuki Tjahaja Purnama (Ahok). Ahok mengancam para PNS maupun pihak terkait yang dalam kecurangan ini akan dilakukan tindakan sanksi, karena akan gampang terdeteksi.

“Kalau ada kong kalingkong maka itu mudah ketahuannya. Kalau ada TKD tetapi kinerjanya menurun, berarti ada mainan itu,” ujar Ahok di Balai Kota DKI Jakarta. Ahok juga mengungkapkan bahwa dia akan memberikan sanksi dengan menjadikan mereka pegawai non job, dengan kata lain PNS yang terlibat akan menjadi staf. Dia juga menyampaikan bahwa pihaknya sudah mengetahui jika ada staf yang bohong mengenai TKD. Banyaknya laporan ini dikarenakan banyak staf yang merasa dirugikan karena merasa tidak adil melihat kinerja temannya yang kurang tapi mendapatkan TKD yang besar.<sup>6</sup>

Dari beberapa sumber di atas dapat diketahui bahwa Pemprov DKI sudah memberikan dua jenis tunjangan yang berbeda dengan nilai yang tinggi, namun hal tersebut tidak diseimbangi oleh kinerja guru yang tinggi pula.

Staf khusus Mendikbud Sukemi dalam wawancaranya dengan Radio Republik Indonesia menegaskan bahwa Kemdikbud hingga kini

---

<sup>5</sup> Ahmad Maulana, *Kisruh TKD PNS DKI*, 2015, (<http://asn CPNS.com/2015/04/kisruh-tkd-pns-dki.html?m=0>), diakses tanggal 5 September 2015, 15:24.

<sup>6</sup> *Ibid.*,

berusaha menyeimbangkan segitiga guru yakni tingkat akademik (pendidikan), pengukuran kinerja (sertifikasi), dan kesejahteraan.

“Mayoritas tunjangan guru mungkin masih digunakan untuk kebutuhan konsumtif, tapi dengan keseimbangan tiga segitiga guru itu, maka secara perlahan akan terwujud kesejahteraan yang didasarkan profesionalisme, baik pendidikan maupun kinerja,” katanya.<sup>7</sup> (Selasa, 29 April 2014 | 06:45)

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa harus terjadi keseimbangan antara akademik, kinerja, dengan kesejahteraan. Dengan kata lain antara kompensasi dengan kinerja harus lah seimbang agar tercapainya tujuan organisasi dan kepuasan bagi semua pihak.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah yang dimaksud dengan kompensasi?

---

<sup>7</sup> Besty Charmin, *Kemdikbud: Tunjangan Guru di Daerah Harus Cair Besok*, 2015, ([http://www.rri.co.id/post/berita/76708/daerah/kemdikbud\\_tunjangan\\_guru\\_di\\_daerah\\_harus\\_cair\\_besok.html](http://www.rri.co.id/post/berita/76708/daerah/kemdikbud_tunjangan_guru_di_daerah_harus_cair_besok.html)), diakses tanggal 1 September 2015, 15:58.

2. Apakah fungsi dan tujuan pemberian kompensasi?
3. Apa saja yang termasuk jenis-jenis dari kompensasi?
4. Apa saja yang termasuk asas-asas kompensasi?
5. Apa saja yang termasuk karakteristik kompensasi?
6. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru?
7. Apakah yang dimaksud dengan kinerja guru?
8. Apa saja tugas dan peran seorang guru?
9. Apa saja yang termasuk dalam aspek-aspek kinerja guru?
10. Apa saja tahap-tahap dalam penilaian kinerja guru?
11. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru?
12. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru?

### **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah diperlukan untuk memberikan batasan dan ruang lingkup yang jelas pada penelitian. Pembatasan masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Variabel X (Kompensasi), yang dibatasi pada gaji, asuransi, tunjangan, uang pensiun, cuti, fasilitas kerja, dan pujian

2. Variabel Y (Kinerja Guru), yang dibatasi pada bekerja sesuai prosedur, tanggung jawab, kerja sama, dan pemanfaatan waktu kerja yang dilakukan oleh guru.
3. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan.

#### **D. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah, “Apakah terdapat Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kebayoran Baru Kota Administasi Jakarta Selatan?”

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun pragmatis kepada beberapa pihak, diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Sebagai acuan dan bahan untuk lebih memahami konsep kompensasi dan kinerja guru serta hubungan antara keduanya di SMP Negeri Kecamatan Kebayoran Baru Kota Administrasi Jakarta Selatan.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### a. Bagi Sekolah

Dengan penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja guru demi tercapainya tujuan pendidikan.

### b. Bagi Pembaca dan Masyarakat

Penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran untuk pembaca dan masyarakat luas yang dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk penelitian selanjutnya mengenai hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru, dan menjadi sarana petunjuk serta masukan bagi peneliti lain.

### c. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang persoalan-persoalan yang ada kaitannya antara kompensasi dengan kinerja guru.