

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara yang maju akan menetapkan prioritas kebijakan pembangunannya dalam sektor pendidikan. Peradaban manusia dapat berkembang dan teknologi untuk kemudahan hidup manusia dapat terus berkembang melalui suatu proses pendidikan yang bermutu. Pendidikan yang bermutu akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kualitas sumber daya manusia menentukan perkembangan suatu bangsa. Bangsa Indonesia saat ini mulai sangat memperhatikan sektor pendidikan. Walaupun sejak Indonesia merdeka dalam UUD 1945 sudah tertulis bahwa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, setiap warga negara Indonesia berhak dan wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib menjamin ketersediaan dana tanpa memungut biaya. Juga komitmen untuk menempatkan pendidikan sebagai sektor penting dalam pembangunan bangsa secara terus menerus dicantumkan sebagai komitmen politik pemerintah baik secara tersirat maupun tersurat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Nasional Tahun 2020-2024 (Peraturan Presiden No.18 Tahun 2020).

Terkait mutu pendidikan nasional yang akan terus menjadi perhatian pemegang kebijakan pendidikan sebagai salah satu dari konsekuensi prioritas pembangunan bangsa. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan di Indonesia antara lain guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan dan kurikulum. Faktor yang juga akan terus menjadi perhatian penentu mutu pendidikan di Indonesia adalah guru. Suatu satuan pendidikan dengan segala

fasilitas pendidikannya yang lengkap dan canggih, namun tetap membutuhkan guru yang professional untuk mendukung pendidikannya bermutu. Karena guru lah yang menjadi jalan bagaimana suatu sarana dan prasaran yang lengkap tersebut dapat bermanfaat dengan baik untuk menunjang keberhasilan proses pembelajaran. Guru yang menjadi bagian yang paling penting bersentuhan langsung dengan peserta didik. Oleh karena itu guru adalah faktor yang paling penting dalam menciptakan suatu pendidikan yang bermutu.

Pembahasan selanjutnya yang lebih fokus ke dalam permasalahan mengenai guru adalah kinerja guru. Di mana kinerja guru merupakan salah satu indikator mutu pendidikan di Indonesia. Kinerja guru yang saat ini menjadi perhatian dalam rencana strategis pemilik kebijakan pendidikan terus dicari jalan keluarnya bagaimana membuat kinerja guru seiring waktu menjadi lebih baik dan terus baik. Sudarsono (2008:147) mengemukakan bahwa kinerja yaitu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, artinya sebuah organisasi memiliki sebuah kriteria standard mengenai sasaran yang diharapkan dapat dicapai oleh karyawannya. Apabila perilaku seseorang karyawan dapat memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan kriteria standard dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik dan sebaliknya. Kriteria standard organisasi juga untuk dapat melihat penyimpangan yang dilakukan oleh seorang karyawan agar dapat segera diarahkan kepada kinerja yang seharusnya.

Pengembangan kriteria, standard instrument dan prosedur merupakan dasar untuk melakukan penilaian terhadap guru. Pengembangan kriteria seorang guru meliputi teknik hubungan positif antar peserta didik dan rekan guru, bertanggung jawab terhadap tugasnya, manajemen pengelolaan kelas, pencapaian hasil belajar siswa, produktif dalam mengajar. Proses mengukur kinerja guru meliputi proses

orientasi, induksi dan menilai guru baru atau guru yang baru di posisi tertentu, menilai guru yang berpengalaman, dan memberikan penawaran untuk mengembangkan profesionalismenya bagi guru yang pantas (Pamela, 1994).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengawas SMK di lingkungan Jakarta Utara II (Oktober 2020), diperoleh informasi mengenai kinerja mengajar guru sebagai berikut: masih banyak guru yang belum memiliki banyak variasi dalam menggunakan metode pembelajaran, padahal saat ini perkembangan teknologi sangat mudah diakses sehingga guru tidak hanya menggunakan satu sumber dalam memberikan materi pembelajaran, membuat administrasi pembelajaran RPP yang masih mencontoh saja walaupun saat ini sudah dikeluarkan regulasi mengenai format RPP 1 lembar. Belum optimalnya penyediaan administrasi mengajar guru ini dapat dilihat dari masih ada beberapa guru yang melaksanakan pembelajaran tidak sesuai dengan RPP yang sudah dibuatnya dan administrasi mengajar dibuat saat akan ada supervisi oleh kepala sekolah maupun pengawas sekolah saja. Kemudian dalam segi penilaian yang dilakukan masih banyak guru yang belum melaksanakan penilaian secara autentik saat pembelajaran berlangsung. Hasil pekerjaan peserta didik yang dilakukan penilaian setelah menumpuk dan tidak banyak guru yang membuat rencana tindak lanjut terhadap hasil penilaian peserta didik.

Penulis melakukan studi pendahuluan terhadap nilai hasil UKG tingkat SMK di wilayah Koja Jakarta Utara, didapatkan data yaitu sebagai berikut :

Tabel. 1. 2

Rekapitulasi Rata-Rata Nilai UKG SMK di DKI Jakarta Utara Tahun 2020

No	Kecamatan	Rata - Rata UKG	Jumlah Guru
1	Koja	50.27	173
2	Cilincing	53.2	174
3	Kebon Bawang	56.76	26

4	kelapa Gading	54.6	93
5	Pademangan	55.19	70
6	Penjaringan	54.2	81
7	Sunter Agung	48.9	66
8	Tanjung Priok	53.25	46
	Grand Total	53.33	729

Sumber : Dokumentasi Sudin Pendidikan Jakarta Utara Tahun 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, rata – rata nilai UKG guru produktif kejuruan SMK di Jakarta Utara adalah 53.33, sementara rata-rata nilai UKG guru produktif kejuruan di kecamatan Koja yaitu 50.6. Nilai rata – rata UKG guru produktif kejuruan di kecamatan koja masih lebih rendah jika dibandingkan dengan nilai rata-rata UKG secara keseluruhan dan di kecamatan lainnya, artinya kinerja guru di kecamatan koja masih belum optimal dan masih perlu dilakukan pengembangan. Hal tersebut di dukung dengan data lain yang diperoleh pada studi pendahuluan, yaitu di dapatkan data rekapitulasi nilai UKG guru sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Nilai Hasil Uji Kompetensi Guru Produktif Kejuruan
Di Kecamatan Koja Tahun 2019 – 2020

Nilai UKG	Jumlah Guru	Persentase (%)
< 50	85	49 %
50-60	60	35 %
>60	28	16 %
Jumlah	173	100 %

Sumber : Dokumentasi Sudin Pendidikan Jakarta Utara Tahun 2020

Berdasarkan data pada tabel 1.2, masih banyak nilai UKG guru di kecamatan koja yang masih di bawah standard minimum yaitu dibawah nilai 60.

Berdasarkan fenomena dan data yang diperoleh dari hasil studi pendahuluan, penulis menyimpulkan bahwa kinerja mengajar guru di sekolah menengah kejuruan Kecamatan Koja masih memprihatinkan. Belum optimalnya kinerja mengajar guru akan berdampak langsung pada tingkat prestasi siswa sehingga menghambat berkembangnya potensi peserta didik.

Fenomena selanjutnya saat ini kondisi guru yang ada di negara kita terbagi menjadi beberapa jenis guru jika dilihat dari statusnya ada guru yang bersatus Pegawai Negeri Sipil, guru honor di sekolah negeri yang saat ini disebut guru UMP, guru honor di sekolah swasta. Bahkan guru PNS pun antara guru yang berada dibawah naungan dinas pendidikan dengan guru PNS di bawah kementerian agama memiliki perbedaan jika dilihat dari segi bagaimana guru tersebut diberikan penghargaan. Tanpa sengaja klasifikasi guru ini hadir melahirkan kesenjangan dengan dalih bahwa pengorbanan yang dikeluarkan semua jenis guru tersebut adalah sama namun kompensasi yang diterima oleh guru tersebut berbeda-beda. Apakah mungkin kondisi pemerataan kualitas pendidikan akan dapat terwujud dengan kondisi perbedaan yang didapat oleh guru di negara ini.

Saat ini pemerintah dengan sistem otonomi pendidikan terutama di daerah DKI Jakarta, guru yang berstatus PNS di bawah naungan dinas pendidikan sudah sangat diperhatikan kesejahteraannya. Sejak diberlakukannya penambahan penghasilan guru di daerah provinsi DKI Jakarta melalui peraturan gubernur No. 193 Tahun 2015 TKD DKI Jakarta - Tanggal 30 Juni 2015 dalam bentuk Tunjangan Kinerja Daerah, diharapkan kinerja dari guru tersebut dapat meningkat. Tunjangan tersebut diberikan berdasarkan penggabungan penilaian capaian aktivitas kerja dengan bobot 75% dan perilaku kerja bobot 15% dikutip dari berita.

Namun sangat kontras dengan keadaan guru *Non* PNS. Guru honor swasta, tidak banyak sekolah yang sudah memiliki kesadaran untuk menjadikan guru sebagai aset bagi kemajuan sekolah. Keadaan guru di sekolah swasta yang sangat variatif dari segi penghasilan dan insentif yang didapatkan. Sudah bukan rahasia umum lagi guru honor di swasta banyak yang mengajar lebih dari satu tempat, mencari penghasilan tambahan di luar tugas pokok sebagai pengajar bahkan termasuk berbisnis di lingkungan sekolah. Semua hal tersebut dilakukan demi memenuhi kebutuhan ekonomi. Dengan bekerja tidak fokus terhadap tugas pokok pendidikannya sementara segudang tuntutan administrasi guru yang diwajibkan oleh pemilik kebijakan demi menuntut terwujudnya kualitas pendidikan yang baik, dapat dikatakan sangat kecil kemungkinan kinerja yang baik dapat tercapai oleh guru – guru tersebut dalam memenuhi tugas mereka dengan baik. Dengan tetap mengabaikan kesejahteraan guru swasta apakah pemerintah akan terus berangan dan bercita-cita kosong tentang terwujudnya kualitas pendidikan yang baik di DKI Jakarta.

Salah satu upaya Dinas Pendidikan DKI Jakarta dalam meningkatkan kesejahteraan guru sekolah swasta dilakukan melalui PGRI dengan pemberian dana Hibah berdasarkan Keputusan Gubernur No.143 Tahun 2020 tentang pemberian hibah, bantuan sosial dan bantuan keuangan dalam bentuk uang dari APBD TA 2020 dengan harapan melalui dana hibah tersebut dapat memotivasi guru untuk terus berupaya meningkatkan kompetensi dalam mengajar sehingga dapat menghasilkan lulusan yang hebat dan berbudi pekerti yang luhur.

Di dalam Rasto (2019:11) menurut Robbins dan Judge Kinerja Guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya pembelajaran, motivasi, kepribadian, emosi, persepsi, pelatihan, efektifitas,

kepuasan kerja, pengambil keputusan individu, kepemimpinan, penilaian kinerja, pengukuran sikap, pemilihan pekerja, rancangan kerja dan stress kerja.

Menurut Sutermeister (1976:45) yang dikutip Uhar Suharsaputra (2013:169) teknologi yang ada dan kinerja pegawai menentukan produktivitas, selanjutnya kemampuan seorang pegawai dan motivasi yang dimiliki menentukan kinerjanya.

Berdasarkan pendapat pakar di atas, tampak bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu bakat (*aptitude*), motivasi, kemampuan (*ability*), mental, keterampilan berkomunikasi persepsi, nilai-nilai, imbalan (kompensasi), minat, emosi, kebutuhan, kepribadian, kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan.

Sementara dalam penelitiannya Rasto (2019: 11-21) melakukan penelitian terhadap guru pada sekolah menengah kejuruan di Cimahi untuk mengetahui pengaruh pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru melalui metode survey. Hasil penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru yang dilakukan secara parsial maupun simultan. Penelitiannya menyimpulkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kepuasan dan motivasi guru.

Faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru tersebut sejalan dengan hasil penelitian lainnya mengenai kinerja guru yaitu, terdapat pengaruh yang positif iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, semakin tinggi iklim organisasi dan kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru, dan begitu pula sebaliknya semakin iklim organisasi dan kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja guru (Micha Felayati, 2016:23).

Selanjutnya penelitian lain yang mempengaruhi kinerja adalah yang dilakukan oleh Sari (2019) melakukan penelitian terhadap kinerja guru-guru SMA Negeri di Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai. T. Hasil penelitian

ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, motivasi kerja guru, dan insentif terhadap kinerja guru secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompetensi, motivasi kerja guru dan insentif maka kinerja guru juga akan meningkat.

Teori motivasi yang sangat sering digunakan menjadi referensi adalah teori hirarki kebutuhan. Teori hirarki kebutuhan dikemukakan oleh Abraham H. Maslow (1954). Maslow mengkatagorikan kebutuhan manusia menjadi lima kategori dari yang terbawah hingga ke tingkat paling tinggi. Menurutnya seseorang akan termotivasi karena kebutuhannya yang terpuaskan. Kebutuhan manusia sangat luas dan bermacam dimana kebutuhan pada tingkat bawah relatif terpuaskan terlebih dahulu sebelum kebutuhan berikutnya di tingkat yang lebih atas mulai menjadi faktor motivasi berikutnya. Maslow menekankan bahwa saat suatu kebutuhan terpuaskan, kebutuhan tersebut tidak lagi menjadi faktor motivasi dan kemudian kebutuhan lain pada tingkat yang lebih tinggi akan timbul menjadi faktor motivasi baru (E.E Adiele & Nath.M, Abraham, 2013)

Dalam suatu organisasi pemberian jenis - jenis kompensasi dapat mendorong kegiatan organisasi yang diharapkan mampu optimal agar proses manajemen dalam organisasi dapat berjalan efektif. Diharapkan insentif mampu memberikan motivasi yang efektif terhadap karyawan, dengan adanya insentif yang baik, adil dan layak diharapkan para karyawan mampu bekerja sesuai dengan kompetensi secara optimal (Sudarso, 2017).

Menurut Kadarisman (2012) Menciptakan sistem kerja yang baik masih belum cukup membuat pegawai bekerja dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai kepuasan kerja dan komitmen terbaik. Sebagai 5 imbalannya, perusahaan perlu memperhatikan

kesejahteraan pegawai. Tolak ukur pertama bagi pegawai adalah besarnya gaji yang diterima dari perusahaan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen pegawai, maka perusahaan dapat menerapkan insentif. Insentif merupakan penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi supaya produktivitas kerjanya tinggi.

Dari hasil pemaparan penelitian sebelumnya mengenai kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kepuasan kerja dan insentif.

Berdasarkan pemaparan latar belakang, hasil studi pendahuluan, penelitian sebelumnya dan didukung pengkajian teoritis mengenai kinerja guru, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian sebagai berikut **PENGARUH INSENTIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH SWASTA TINGKAT MENENGAH KEJURUAN DI KECAMATAN KOJA JAKARTA UTARA**

B. Identifikasi Masalah

Masih rendahnya kinerja guru pada sekolah swasta yang dapat dilihat melalui indikator masih rendahnya nilai UKG, masa tunggu lulusan peserta didik untuk diterima di dunia kerja bagi sekolah kejuruan atau minimnya tingkat kelulusan di perguruan tinggi negeri bagi sekolah umum, tentulah harus dicari terus penyebabnya agar dapat terus terjadi perbaikan dari waktu ke waktu. Banyak faktor yang menjadi penyebab masih rendahnya mutu pendidikan sekolah swasta. Berdasarkan penjelasan sebelumnya di antara penyebab masih rendahnya mutu pendidikan adalah kualitas guru yang masih rendah.

Kesejahteraan guru masih menjadi faktor motivasi penting di mana seorang guru dapat bekerja lebih baik. Tidak terpenuhinya kebutuhan para guru dalam

memenuhi kebutuhannya cenderung menurunkan semangat guru untuk bekerja dengan lebih baik. Hal ini dapat membuat kinerja guru menjadi menurun dan tidak efektif. Ketika kinerja guru menjadi menurun dan tidak efektif maka yang akan berdampak besar adalah mutu pendidikan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan tersebut di atas, maka peneliti hanya membatasi penelitian ini pada ruang lingkup pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada sekolah swasta tingkat menengah kejuruan di DKI Jakarta. Adapun penelitian ini akan dilaksanakan pada sekolah swasta tingkat menengah kejuruan (SMK) di wilayah Kecamatan Koja Jakarta Utara

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam identifikasi dan pembatasan masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung insentif terhadap kinerja guru sekolah swasta
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah swasta
3. Apakah terdapat pengaruh langsung insentif terhadap kepuasan kerja guru sekolah swasta

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis; penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan khususnya terkait pada insentif, kepuasan kerja dan kinerja guru sekolah swasta tingkat menengah kejuruan.
2. Manfaat praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada beberapa pihak, yaitu :
 - a. Sekolah swasta tingkat menengah kejuruan di wilayah DKI Jakarta ; penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi akan berbagai permasalahan rendahnya mutu pendidikan sekolah swasta.
 - b. Mahasiswa dan masyarakat umum ; penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, khususnya jurusan Manajemen Pendidikan, serta masyarakat lainnya yang tertarik untuk meneliti tentang insentif, kepuasan kerja dan kinerja guru.

