

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam membentuk baik dan buruknya pribadi manusia. Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha membudayakan manusia atau memanusiakan manusia. Pendidikan amat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh.

Pemerintah sangat menyadari pentingnya pendidikan dengan adanya Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 yang menyatakan bahwa tujuan Pendidikan Nasional adalah “Mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif dan menjadi warga negara yang demokrasi serta bertanggung jawab”.¹

Dari Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional tersebut pengembangan potensi peserta didik seperti yang diharapkan dapat dilakukan melalui pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Untuk itu guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis. Maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan

¹ Sudarwan Danim, *Pengantar Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal 41

perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Menghadapi besarnya tantangan terhadap masa depan di era globalisasi, dunia pendidikan kita masih kurang siap. Berdasarkan pernyataan ketua umum JSIT Indonesia Bapak Sukro Muhab, menjelaskan mutu pendidikan di Indonesia semakin mengkhawatirkan. Hal ini, terlihat dari menurunnya peringkat Indonesia dalam HDI (Human Development Index) pada tahun 2011 dari peringkat ke 111 dari 182 negara ke peringkat 124 dari 187 negara.²

Hal tersebut menggambarkan bahwa tingkat pendidikan di Indonesia masih sangat terpuruk. HDI disini mengukur peringkat suatu negara dalam bidang pendidikan, kesehatan dan kesejahteraan ekonomi. Menurunnya peringkat Indonesia tersebut khususnya dalam bidang pendidikan menjadi salah satu faktor yang menyebabkan sekolah-sekolah Indonesia belum dapat bersaing dalam tataran global.

Pada implikasi pendidikan di sekolah, banyak hal yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan di Indonesia, salah satunya kinerja guru tersebut. Di Indonesia ini guru benar-benar diuntut untuk memiliki kinerja yang tinggi serta mampu memberikan, merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dengan kinerja tinggi maka tingkat sumber daya manusia di Indonesia akan mulai sedikit demi sedikit meningkat terutama

² <http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/news/2012/09/23/130732/Mutu-Pendidikan-Indonesia-Makin-Mengkhawatirkan> (diakses pada Sabtu 19 Mei 2013)

para generasi muda Indonesia. Sehingga tercipta bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan.

Hal ini juga ditegaskan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) telah menyelenggarakan berbagai uji kompetensi yang diperuntukkan bagi guru baik dari Uji Kompetensi Awal (UKA) hingga Uji Kompetensi Guru (UKG) yang baru saja usai dilaksanakan November silam. Dari berbagai uji kompetensi guru, hasil yang diperoleh tidak jauh berbeda dan masih berada pada rata-rata nilai 40.³

Dari data di atas jelas bahwa kinerja guru dapat diukur dengan menguji kompetensi para guru melalui Uji Kompetensi Guru (UKG). Padahal pemerintah telah menentukan untuk standar kelulusan 70. Tapi nyatanya masih banyak guru yang mendapat hasil dibawah standar kelulusan. Oleh karena itu, pemerintah berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah melalui berbagai macam kegiatan yang bertujuan untuk memajukan mutu pendidikan Indonesia.

Sesuai perkembangan IPTEK, pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa lainnya didalam kelas. Kenyataan yang seperti ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuan dasarnya sebagai guru, terutama memberikan keteladanan, membangun

³ <http://edukasi.kompas.com/read/2013/01/07/09003965/Segera..Penilaian.Kinerja.untuk.Para.Guru> (diakses pada Kamis 20 Juni 2013)

kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Dengan berbagai tugas yang sedemikian rupa, maka ada banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja guru salah satunya dipengaruhi oleh supervisi pengajaran, yaitu serangkaian kegiatan yang membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalnya. Program supervisi hendaknya memberikan rangsangan terhadap terjadinya perubahan dalam kegiatan pengajaran. Perubahan-perubahan ini dapat dilakukan antara lain melalui berbagai usaha inovasi dalam pengembangan kurikulum serta kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam jabatan guru, sehingga program supervisi pengajaran ini dapat meningkatkan kinerja seorang guru.⁴

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam suatu unit kerja (kelembagaan) dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari kegiatan administrasi. Kegiatan administrasi sekolah mencakup “pengaturan proses belajar mengajar, kesiswaan, personalia, peralatan pengajaran, gedung dan perlengkapan, keuangan serta humas atau hubungan masyarakat.”⁵

Dalam proses administrasi sekolah, terdapat didalamnya kegiatan manajemen. Jika manajemen disekolah itu baik, dimana perencanaan,

⁴ Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesional Keguruan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hal 235

⁵ Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi, *Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Pendidikan Sekolah*, (Bandung: Alfabeta, 2000), hal 7

pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan terhadap sumber daya (termasuk guru) serta kegiatan disekolah itu dilaksanakan dengan baik, akan membantu peningkatan kinerja guru. Bila kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik, maka pengelolaan terhadap komponen dan sumber daya pendidikan di sekolah akan baik, ini akan mendukung pelaksanaan tugas guru dan peningkatan kinerjanya.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya yaitu motivasi berprestasi dari guru itu sendiri. Motivasi berprestasi merupakan bekal dan faktor pendorong untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkannya agar meraih kesuksesan. Untuk mencapai kesuksesan tersebut setiap orang mempunyai hambatan-hambatan yang berbeda. Dengan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, diharapkan hambatan-hambatan tersebut akan dapat di atasi dan kesuksesan yang diinginkan dapat diraih.

Seperti yang diungkapkan Ketua Ikatan Guru Indonesia (IGI) Satria Dharma di Jakarta, Senin (30/1/2012), terkait Rakernas IGI yang digelar Sabtu (28/1/2012) lalu. Menyatakan bahwa banyak kendala yang menyebabkan peningkatan mutu dan profesionalitas ini tidak juga berhasil dicapai, Salah satunya adalah rendahnya motivasi belajar para guru.⁶ Dengan memiliki motivasi berprestasi maka akan muncul kesadaran bahwa dorongan untuk selalu mencapai kesuksesan (perilaku produktif dan selalu memperhatikan kualitas) dapat menjadi sikap dan perilaku permanen pada diri individu.

⁶ <http://edukasi.kompas.com/read/2012/01/31/05180474/Berani.Mengajar.Kenapa.Harus.Takut.Belajar> (diakses pada Sabtu 19 Mei 2013)

SMP Ibnu Hajar Boarding School (IHBS) adalah salah satu dari sekian banyak lembaga pendidikan yang ada di Indonesia. Boarding school terdiri dari dua kata yaitu boarding dan school. Boarding berarti asrama, dan school berarti sekolah. Boarding School adalah sistem sekolah berasrama, dimana peserta didik dan juga para guru dan pengelola sekolah tinggal di asrama yang berada dalam lingkungan sekolah dalam kurun waktu tertentu. Karena itu segala jenis kebutuhan hidup dan kebutuhan belajar disediakan oleh sekolah.

SMP Ibnu Hajar Boarding school saat ini dituntut untuk bisa berkompetisi dengan lembaga-lembaga pendidikan baik yang sejenis maupun lembaga pendidikan yang tidak sejenis seperti lembaga pendidikan Sekolah Menengah Pertama, Madrasah Tsanawiyah maupun dengan lembaga-lembaga pendidikan non formal yaitu Lembaga Bimbingan Belajar.

Pada kenyataannya masalah kinerja guru pada Boarding school akan sangat berhubungan dengan kondisi peserta didik. Kinerja guru yang baik akan membawa pengaruh pada proses belajar mengajar di sekolah yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peserta didik dan kondisi lingkungan belajar di sekolah itu sendiri. Kinerja para guru yang ada di SMP Ibnu Hajar Boarding School dapat dikatakan berhasil dilihat dari hasil UN siswa pada tahun 2013.

Tabel I.1
Rata-rata Nilai UN Tahun Ajaran 2012-2013

Nilai	Bhs Indonesia			Bhs Inggris			MTK			IPA			Jml Nilai		
	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA	UN	NS	NA
Klasifikasi	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
Rata-rata	8.3	8.4	8.3	7.9	8.4	8.1	7.9	8.0	8.0	7.8	8.2	8.0	32.0	33.0	32.5
Terendah	7.2	7.7	7.5	6.2	7.6	6.8	5.7	7.0	6.4	6.2	7.4	6.9	27.3	30.2	28.6
Tertinggi	9.2	8.9	9.0	9.6	9.1	9.3	10.0	9.4	9.6	9.5	9.3	9.5	36.6	36.6	36.7

Sumber : SMP Ibnu Hajar Boarding School, data di olah tahun 2013

Dari data di atas menunjukkan bahwa semua siswa Ibnu Hajar Boarding School di dalam sekolah tersebut dinyatakan lulus 100 %. Ketua HRD, Bapak Joko menyatakan bahwa ada 3 siswa yang mendapatkan nilai ujian matematika dengan sempurna yaitu 10.00.

Penurunan kinerja guru disebabkan oleh banyak hal, salah satunya adalah kompensasi yang merupakan salah satu komponen penting dalam suatu organisasi. Begitu juga bagi seorang guru bahwa kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya.

Struktur gaji pokok guru ditetapkan berdasarkan kemampuan organisasi UMP DKI Jakarta, Pola Gaji Pokok PNS dan Pola Gaji Guru di sekolah swasta lainnya di sekitar Jakarta. Sebagai acuan untuk penetapan gaji pokok SMP Ibnu Hajar Boarding School pada tahun 2013 adalah UMP DKI Jakarta tahun 2013 yaitu sebesar Rp 2.200.000 per bulan.

Berdasarkan ketentuan tersebut maka struktur gaji pokok guru SMP Ibnu Hajar Boarding School adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Gaji Pokok IHBS

Masa Kerja (Tahun)	D3 (Rp/bulan)	S1 (Rp/bulan)	S2 (Rp/bulan)
0	1.210.000	1.430.000	1.650.000
2	1.243.517	1.469.611	1.695.705
4	1.277.962	1.510.319	1.742.676
6	1.313.362	1.552.155	1.790.948
8	1.349.742	1.595.150	1.840.557
10	1.387.130	1.639.335	1.891.541
12	1.425.553	1.684.745	1.943.937

Sumber : SMP Ibnu Hajar Boarding School, data di olah tahun 2013

Kenaikan gaji pokok ditetapkan setiap dua tahun dengan kenaikan sebesar 2.77 %. Sedangkan besaran kenaikan golongan ditetapkan sebesar 5%. Selain mendapatkan gaji pokok, guru tetap Ibnu Hajar Boarding School juga mendapatkan beberapa tunjangan seperti:

1. Tunjangan tetap, adalah tunjangan yang diberikan kepada semua guru secara tetap dan besarnya ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Tunjangan kesehatan : Rp. 100.000 per guru/bulan
 - b. Tunjangan keluarga :Rp. 50.000 per satu anak maksimal 3 anak/bulan
2. Tunjangan kehadiran dan transportasi
 - a. Kehadiran : Rp. 10.000 per hari
 - b. Transportasi : Rp. 15.000 per kehadiran
3. Tunjangan Prestasi, diberikan setiap 6 bulan sekali dan ditetapkan sesuai dengan hasil penilaian kinerjanya.

4. Tunjangan jabatan, diberikan kepada guru yang menduduki jabatan tertentu yang ditetapkan melalui SK Direktur Ibnu Hajar Boarding School. Tunjangan ini diberikan setiap bulan.
5. Tunjangan JHT (Jaminan Hari Tua), adalah program perlindungan terhadap guru dalam bentuk tabungan hari tua, yang bekerja sama dengan BNI Syariah program TAPENAS

Khusus untuk guru honorer Ibnu Hajar Boarding School mendapatkan gaji sesuai dengan berapa jam guru tersebut mengajar, dan ditetapkan sebagai berikut:

1. Honor untuk mengajar mata pelajaran UN : Rp. 85.000 per jam pelajaran
2. Honor untuk mengajar mata pelajaran Non UN : Rp. 75.000 per jam pelajaran.

Selain itu, guru honorer Ibnu Hajar Boarding School mendapatkan tunjangan mengajar sebesar Rp. 15.000 per jam.

Dari adanya kompensasi tersebut maka dapat meningkatkan kinerja guru dari waktu ke waktu. Namun kompensasi secara langsung maupun tidak langsung juga dapat mempengaruhi motivasi berprestasi guru. Guru akan termotivasi jika kebutuhannya dapat terpenuhi sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui kebenaran apakah kompensasi dan motivasi berprestasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Ibnu Hajar Boarding School.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dikemukakan bahwa masalah kinerja guru disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh supervisi pengajaran terhadap kinerja guru di SMP Ibnu Hajar Boarding School Munjul Jakarta Timur.
2. Pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Ibnu Hajar Boarding School Munjul Jakarta Timur.
3. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMP Ibnu Hajar Boarding School Munjul Jakarta Timur.
4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Ibnu Hajar Boarding School Munjul Jakarta Timur.
5. Pengaruh kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMP Ibnu Hajar Boarding School Munjul Jakarta Timur.

C. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, ternyata masalah kinerja guru memiliki penyebab dan faktor-faktor permasalahan yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi dana dan waktu. Maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah “Pengaruh kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMP Ibnu Hajar Boarding School Munjul Jakarta Timur.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang di atas, maka perumusan masalah yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi guru terhadap motivasi berprestasi di SMP Ibnu Hajar Boarding School Munjul Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMP Ibnu Hajar Boarding School Munjul Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Ibnu Hajar Boarding School Munjul Jakarta Timur?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMP Ibnu Hajar Boarding School Munjul Jakarta Timur?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis :

Secara teoretis hasil penelitian ini untuk mengembangkan ilmu ekonomi dan psikologi pendidikan serta sebagai bahan rujukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sehingga dapat mengetahui pemanfaatannya di bidang pendidikan.

2. Manfaat Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi SMP Ibnu Hajar Boarding School diharapkan dapat memberikan pengetahuan adanya pengaruh kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sehingga dapat mengetahui pemanfaatannya di bidang pendidikan.