

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Dalam era teknologi saat ini, banyak perubahan yang dihadapi oleh dunia. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi mengubah kehidupan dunia yang semakin kompetitif, untuk menghadapi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia di Indonesia yang berkualitas unggul. Dengan memiliki kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dengan negara lain di dunia, akan membawa pada posisi yang baik atau dapat memaksimalkan situasi yang ada, terutama manfaat mencapai perbaikan kualitas hidup. Dari peran sumber daya manusia yang krusial, diperlukan usaha peningkatan sumber daya manusia. Pendidikan memerankan yang utama dalam menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang unggul.

Pendidikan melakukan proses yang penting dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas hidup. Tujuan pendidikan pada pasal 3 UU Sisdiknas adalah untuk berkembangnya potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>1</sup> Guru adalah salah satu komponen penting dalam mencapai tujuan pendidikan nasional dengan melakukan sinergitas antar komponen pendidikan lainnya.

Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diperlukan guru yang unggul karena guru sebagai ujung tombak dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian kehadiran guru memegang peran yang sangat penting di

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

dalam proses pendidikan, sehingga guru memiliki tanggung jawab yang besar dalam menciptakan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Guru merupakan komponen di garda terdepan dalam memberi kontribusi yang signifikan terhadap setiap pelaksanaan proses pembelajaran siswa selama berada di sekolah. Sebagaimana pendapat dikemukakan oleh Siti Fatonah dan Hasan Qodri guru sebagai pelaksana proses belajar mengajar di sekolah dituntut dalam mengembangkan kemampuan siswa sehingga siswa mampu mengembangkan diri secara mandiri untuk meningkatkan kualitas hidupnya<sup>2</sup>.

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah<sup>3</sup>.

Hal ini sejalan dengan Masitah karakteristik guru profesional adalah segala sikap dan perbuatan guru baik di sekolah, di luar sekolah maupun di lingkungan masyarakat, di dalam memberikan pelayanan, meningkatkan pengetahuan, memberi bimbingan dan motivasi kepada peserta didik dalam berbagai hal misalnya : cara bersikap antara yang tua dengan yang muda sikap yang muda kepada yang lebih tua, cara berpakaian yang sopan baik secara tradisi maupun secara agama, cara berbicara dan berhubungan baik dengan peserta didik atau sikap terhadap teman sejawat, serta anggota masyarakat lainnya.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Siti Fatonah dan Hasan Qodri, *Peran Sertifikasi Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Proses Pembelajaran IPA SD di Kabupaten Magelang*, (Al-bidayah, Vol. 6, No. 2, 2014), hlm. 291-315. <https://jurnal.albidayah.id/index.php/home/article/view/152> Diakses pada 1 November 2022

<sup>3</sup> Sekretariat KSPSTK ,UU 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen,KSPSTENDIK | Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (kemdikbud.go.id) diakses pada 8 November 2022

<sup>4</sup> Indrawan., Jauhari., Faizah, Warlinah, Rohim, Latifah, & Rusmiati *Guru Profesional*. (Klaten: Lakeisha , 2020).h.14

Guru yang profesional merupakan guru yang menjalankan tugasnya dengan baik dan memiliki kinerja yang baik juga. Guru telah berjasa dalam melahirkan peserta didik yang berkualitas dalam meningkatkan pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan kompensasi yang setimpal dengan kinerja guru dalam melahirkan peserta didik yang berkualitas. Realita yang ada kinerja guru masih dikatakan rendah, hal ini disampaikan pada laman [yogyakarta.bkn.go.id](http://yogyakarta.bkn.go.id) menyebutkan bahwa pada tahun 2020 disebutkan bahwa rata-rata nilai UKG nasional adalah 44,5 yang sebelumnya pemerintah menargetkan rata-rata nilai UKG adalah 55.00. Kompetensi pedagogik belum mengalami perbaikan dengan masih banyaknya guru yang masih mengajar secara text book. Sebuah situasi yang menuntut intervensi dari stakeholder terkait untuk merombak kondisi tak ideal tersebut.<sup>5</sup>Selain itu, UKG merupakan salah satu komponen yang mencerminkan kinerja guru dalam mengajar karena UKG menilai kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, seperti merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengelola kelas, mengevaluasi hasil belajar siswa, dan mengembangkan diri sebagai guru yang profesional, jika UKG secara nasional kurang dari target pemerintah dapat dikatakan bahwa kinerja guru di Indonesia masih rendah.

Menurut Barnawi dan Arifin mengemukakan kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan

---

<sup>5</sup> Yogyakarta.bkn.go.id, "Nilai Rata-Rata Ukg Secara Nasional Tahun 2020 Masih Di Bawah Standar ASESSCIENCE: MEMBERIKAN RUH PADA NILAI PESERTA DIDIK" <https://yogyakarta.bkn.go.id/artikel/2/2020/11/asesscience-memberikan-ruh-pada-nilai-peserta-didik> Diakses pada tanggal 10 November 2022 Pukul 11.50 WIB

pendidikan.<sup>6</sup> Keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi kinerja dengan berpedoman pada indikator yang telah ditetapkan. Menurut Rachmawati menilai kualitas guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi: 1) Unjuk kerja, 2) Penguasaan materi, 3) Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, 4) Penguasaan cara-cara penyesuaian diri, 5) Kepribadian untuk melaksanakan tugas dengan baik<sup>7</sup>.

Pentingnya melakukan evaluasi terhadap kinerja guru dikarenakan guru mempunyai tugas profesional yang hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi tertentu yang didapat melalui pendidikan dan latihan. Guru memiliki kesempatan yang besar untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerja. Akan tetapi, peningkatan kinerja memiliki faktor penghambat baik dalam individu guru maupun dari individu guru itu sendiri. Menurut Anuraga bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah daya tarik pekerjaan, insentif/gaji, keamanan dan perlindungan kerja, pengetahuan, manajemen kelas, lingkungan dan suasana kerja, harapan pengembangan karir dalam pengembangan organisasi, perhatian dan kepemimpinan<sup>8</sup>.

Kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Namun, kompensasi dianggap sebagai satu faktor pengaruh dalam meningkatkan kinerja. Jika mengkaitkan evaluasi pekerjaan dengan kompensasi, maka seorang guru akan lebih semangat dan memaksimalkan pekerjaannya sebab karyanya dihargai.

---

<sup>6</sup> Barnawi dan Mohammad Arifin. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*.(Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA,2014) .h.3

<sup>7</sup> Rachmawati, Tutik. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*.(Yogyakarta: Gava Media, 2013)

<sup>8</sup>Syamra, Y. (2016). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata Di Kota Padang*. *ECONOMICA Journal of Economic and Economic Education*, 4(2), 258-268. <https://core.ac.uk/download/pdf/229189568.pdf> Diakses pada 11 November 2022

Berdasarkan berita dari [riaupos.jawapos.com](http://riaupos.jawapos.com) yang diterbitkan pada 16 September 2022 dengan judul “Penghasilan Guru Swasta disamakan Buruh” dapat menjadi refleksi guru saat ini memiliki kompensasi yang tidak setimpal. Sebagaimana yang dikatakan oleh Ketua Umum Persatuan Guru Republik Indonesia, Unifah Rosyidi mengatakan bahwa nasib guru non-ASN semakin tidak jelas karena tidak ada lagi kekhususan untuk dunia pendidikan dan profesi guru dalam UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU 11/2020 tentang Cipta Kerja dan menyerahkan penghasilan guru non-ASN atau swasta ke UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja mengenyampingkan kondisi sekolah swasta di Indonesia<sup>9</sup>.

Fakta lainnya yang dilansir oleh [idn.times.com](http://idn.times.com) dalam artikel yang berjudul “Curhat Guru Honorer di DPR: Pendapatan Minim, Tak Bisa Daftar PPPK” Pembina Forum Pendidik Tenaga Honorer dan Swasta Indonesia (FPTHSI) Didi Suprijadi mengatakan, permasalahan honorer guru masih berputar pada gaji guru yang di bawah UMP/UMK. Masalah ini kebanyakan dihadapi oleh tenaga honorer K2 dan non kategori<sup>10</sup>.

Salah satu cara efektif dalam menggerakkan guru secara aktif melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dengan memberikan kompensasi baik berbentuk uang, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas lainnya. Hasil dari kinerja guru ini adalah prestasi siswa dalam belajar yang baik. Kompensasi bisa sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Banyak guru honorer yang memilih tempat mengajar dengan kompensasi yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan sekolah lain.

---

<sup>9</sup>Riaupos.jawapos.com, “*Penghasilan Guru Swasta Disamakan Buruh*”, 16 September 2022 <https://riaupos.jawapos.com/nasional/16/09/2022/282386/penghasilan-guru-swasta-disamakan-buruh.html>. Diakses pada tanggal 9 November 2022, pukul 14.24 WIB

<sup>10</sup>Melani, “*Curhat Guru Honorer di DPR: Pendapatan Minim, Tak Bisa Daftar PPPK*” [idntimes.com](https://www.idntimes.com/news/indonesia/melani-hermalia-putri/curhat-guru-honorer-di-dpr-pendapatan-minim-tak-bisa-daftar-pppk/), 7 November 2022 <https://www.idntimes.com/news/indonesia/melani-hermalia-putri/curhat-guru-honorer-di-dpr-pendapatan-minim-tak-bisa-daftar-pppk/> Diakses pada tanggal 10 November 2022, pukul 10.10 WIB

Kompensasi merupakan salah satu cara yang efektif dalam menggerakkan guru untuk menjalankan tugasnya secara aktif dan profesional, kompensasi tersebut dapat berbentuk uang, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Maka dari itu, hasil dari kinerja guru merupakan prestasi peserta didik dalam pembelajaran. Selain itu, banyak guru honorer yang memiliki gaji di bawah UMP/UMK per bulan. Pemerintah masih melihat kesejahteraan guru PNS sedangkan kesejahteraan guru non - PNS / honorer masih belum jelas. Baik guru PNS maupun guru honorer keduanya berjasa dalam penyelenggara pendidikan di Indonesia.

Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Herlina mengatakan, kebijakan pemerintah tentang kompensasi bagi profesi guru jauh masih rendah sehingga apabila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, maka prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja guru akan menurun<sup>11</sup>. Salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian adalah pemberian kompensasi.

Kompensasi sangat berpengaruh dalam kinerja. Menurut Holt mengungkapkan bahwa *"Compensation is output and the benefit that employee receive in the form of pay, wages and also same rewards like monetary exchange for the employee's to increases the performance."* Kompensasi adalah output dan manfaat yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah dan juga imbalan yang sama seperti pertukaran moneter bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja.<sup>12</sup> Selanjutnya, dari hasil penelitian, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja di Yayasan Pondok Pesantren Manbaul Ulum Wringinputih Muncar Banyuwangi. Jadi ketika guru memperoleh kompensasi yang tinggi

---

<sup>11</sup> Herlina, H., Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru*. *Journal of Education Research*, 1(3), 276-282. <https://www.jer.or.id/index.php/jer/article/view/32> Diakses pada 11 November 2023

<sup>12</sup> Holt, Davis H. *Management: Concept and Practices*. (New Jersey: Prentice Hall.1993). Englewood Cliffs. h.388

akan meningkatkan kinerja di dalam sekolah. Perbedaan antara kinerja dan kompensasi adalah, kinerja dapat dilihat sebagai hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan organisasi sedangkan kompensasi hasil yang diterima dari melakukan pekerjaan dalam bentuk finansial dan nonfinansial.

Berdasarkan uraian diatas dapat terlihat pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja pada guru yang memiliki dampak positif bagi sekolah. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu "Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja Guru SMA Swasta di Kecamatan Jatiasih"

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian, antara lain:

1. Rata-rata nilai UKG guru masih terdapat di bawah sasaran pemerintah
2. Rendahnya gaji guru akan berdampak terhadap kinerja dalam implementasi program pendidikan berkelanjutan
3. Pemerintah masih kurang memperhatikan kesejahteraan guru non - PNS
4. Kebijakan pemerintah tentang kompensasi bagi profesi guru non-PNS masih rendah

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi Masalah, maka penulis membatasi penelitian dalam penelitian ini yaitu, pada konteks kompensasi terfokus pada imbal jasa guru terhadap tugasnya yang dihubungkan dengan kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan kemampuan, keterampilan, serta sikap maupun nilai nilai yang terdapat pada guru dalam menjalankan tugasnya .Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel penelitian yaitu, Kompensasi

sebagai variable X bebas (x), dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y). Kemudian, dari kedua variabel akan dirumuskan dalam sebuah instrument penelitian

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

Sesuai dengan pembatasan masalah diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: "Seberapa besar hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Jatiasih ?"

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca. Adapun kegunaan yang dapat diperoleh dalam penelitian ini, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis

##### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat dalam mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan dan memperkaya hasil penelitian yang berkaitan dengan bidang pendidikan mengenai Hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Jatiasih.

##### **2. Secara Praktis**

- a. Bagi Sekolah, penelitian ini dapat dijadikan masukan yang positif dalam hubungan antara kompensasi yang sistematis melalui kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Jatiasih.
- b. Bagi Kepala Sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pedoman dalam melakukan upaya peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan kompensasi guru.
- c. Bagi Guru, penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman guru untuk mengetahui lebih jelas tentang kompensasi dan kinerja guru serta cara meningkatkannya

- d. Bagi Pemerintah, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan maupun bahan pertimbangan mengenai kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja guru .
- e. Bagi Peneliti ,diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti setelah melakukan pengamatan langsung terkait hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Jatiasih. Serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

