

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan di bidang pendidikan sangat penting bagi bangsa Indonesia, baik melalui pendidikan formal dan informal dikembangkan oleh pemerintah dengan giat. Terutama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Kemajuan pembangunan pendidikan akan cepat tercapai apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, kemajuan akan terhambat apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan, dan perkembangan pendidikan nasional. Perbaikan sumber daya manusia perlu dilakukan secara bertahap, dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas, mulai dari pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia terkait erat dengan perkembangan zaman, tantangan yang dihadapi, dan sistem pendidikan yang berkembang. Oleh karena itu, dengan kualitas sumber daya manusia yang baik dalam sebuah lembaga pendidikan, maka

lembaga tersebut dapat mengembangkan strategi-strategi untuk menjadi yang terdepan dalam bidang pendidikan.

Dalam mencermati mutu pendidikan, maka tidak dapat dipisahkan dari guru yang merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Kurikulum dan program yang bagus sekalipun, dirasa akan kehilangan makna jika guru tidak melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab dan konsisten.

Peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan pada sebuah lembaga pendidikan mempunyai kedudukan yang sangat penting. Guru merupakan komponen penting dalam pencapaian pendidikan. Peran dan tugas yang dilakukan guru sangat berat. Tugas guru tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik, membimbing, membina, dan memimpin kelas. Sementara peranan guru juga sangat banyak, diantaranya: (1) guru sebagai perancang pembelajaran, (2) guru sebagai pengelola pembelajaran, (3) guru sebagai pelaksana pembelajaran, (4) guru sebagai evaluator, (5) guru sebagai konselor, (6) guru sebagai pelaksana kurikulum.¹

Berkenaan dengan lembaga pendidikan, guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan dimana mereka bekerja, dan selanjutnya peningkatan

¹ Undang-ndang Tentang Guru dan Dosen (UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 dan UU No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS)

mutu pendidikan diharapkan dapat berjalan secara berkesinambungan. Agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal, maka seorang guru diharapkan memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaannya di tempat mereka bekerja.

Peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari komponen-komponen pendidikan lainnya,. Bukan hanya guru tetap, tetapi guru honorer, peserta didik, tenaga kependidikan, dan sarana-prasarana. Semua komponen tersebut saling mendukung dalam pelaksanaan proses pembelajaran, aspek utama yang memberikan andil cukup besar dalam menentukan kualitas pendidikan adalah guru.

Di DKI Jakarta terdapat guru dengan status honorer yang bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya namun gaji yang diberikan belum sesuai dengan apa yang dikerjakan, pada kenyataannya diketahui bahwa :

Sebanyak 45 guru honorer dari berbagai sekolah di DKI Jakarta menyambangi kantor Fraksi NasDem DPRD DKI, Jakarta Pusat. Mereka minta NasDem memperjuangkan gaji mereka di tahun 2020.²

Dalam hal ini, maka hendaknya perlu diketahui kebutuhan para guru honorer tersebut, karena ketika hal ini bisa dipenuhi, seseorang dapat bekerja dengan semangat serta meningkatkan produktivitas dan

² Medcom, Jakarta 2019 <https://www.medcom.id/nasional/peristiwa/zNAVR43b-45-guru-honorer-mengadu-masalah-gaji-ke-nasdem> (diakses pada tgl 18 september 2019 puku 14:20 wib)

kinerja para guru (khususnya honorer) dengan optimal. Guru tidak semata-mata hanya sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai, sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan, dan menuntun peserta didik dalam belajar.

Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya lahir melalui proses pendidikan yang baik, dan dari lembaga pendidikan yang bermutu. Seorang guru dikatakan mempunyai kinerja yang tinggi apabila memahami arti atau makna kinerja sesungguhnya, dan harus dibuktikan dalam pelaksanaannya dengan menjalankan tugasnya secara efektif dan produktif.

Melihat beratnya tugas dan tanggung jawab yang harus diemban oleh seorang guru, maka sudah selayaknya mereka mendapatkan kompensasi/balas jasa yang pantas, bukan hanya disematkan gelar pahlawan tanpa tanda jasa dalam arti yang sebenarnya. Karena bagaimanapun juga guru merupakan faktor penting yang turut berperan dalam memajukan dunia pendidikan.

Salah satu cara untuk menggerakkan guru agar aktif melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa. Kompensasi diberikan bisa berbentuk uang, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Panggabean mengatakan, kompensasi dapat diartikan sebagai

penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.³ Dalam hal ini, karyawan yang dimaksud adalah guru.

Kompensasi yang diterima guru memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menentukan bagaimana kinerja guru di sekolah. Secara tidak langsung, besarnya kompensasi yang diterima oleh guru akan mempengaruhi kinerja dan mutu pendidikan. Karena di satu sisi seorang guru, selain memikirkan inovasi dalam pendidikan, mereka juga harus memikirkan bagaimana mencukupi kebutuhan hidupnya. Sehingga apabila kebutuhan hidupnya sudah terpenuhi, seorang guru dapat fokus untuk meningkatkan kinerjanya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi merupakan salah satu komponen penting dalam suatu organisasi. Begitu juga bagi seorang guru, kompensasi juga menjadi salah satu hak bagi para guru (khususnya honorer) setelah menjalankan kewajibannya dalam memberikan pelayanan bagi para peserta didik. Hak-hak guru dalam menjalankan tugas profesional sebagai pendidikan diatur dalam UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 14 ayat 1 yang berbunyi :

- a. memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan social;
- b. mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;

³ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), h.75.

- c. memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual;
- d. memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi;
- e. memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan;
- f. memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan;
- g. memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas;
- h. memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi;
- i. memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan;
- j. memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan/atau
- k. memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Dengan adanya undang-undang di atas, maka pemberian kompensasi terhadap guru (khususnya honorer) harus menjadi perhatian. Dengan memperhatikan kompensasi terhadap guru, maka diharapkan kesejahteraan guru dapat meningkat, guru pun dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kesejahteraan guru telah terpenuhi dengan baik, maka diharapkan guru dapat melakukan inovasi dan kreasi dalam pembelajaran guna meningkatkan kinerjanya, yang kemudian berdampak pada kemajuan pendidikan.

Namun pada kenyataannya, pemberian kompensasi terhadap guru honorer yang diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan guru honorer, dan berdampak pada kinerja guru honorer yang tinggi tidak selalu berjalan dengan yang diharapkan. Banyaknya potongan pada

pemberian kompensasi dapat membuat guru honorer merasa kecewa yang kemudian berdampak negatif terhadap kinerjanya, seperti yang diketahui bahwa :

Perwakilan guru honorer dari SMK 35 Jakarta Barat Priyatna Iskandar menyebut upah yang ia terima sebetulnya sudah besar, yakni Rp 3.95 juta per bulan. Hanya, potongannya terlalu banyak. "Kalau izin dipotong ratusan ribu, sakit padahal sudah ada surat dokter tetap dipotong, telat juga dipotong ratusan ribu," kata Priyatna di kantor Fraksi NasDem DPRD DKI, Jakarta Pusat, Rabu, 11 September 2019.

Dari Permasalahan diatas, terlihat bahwa dalam pemberian kompensasi kepada guru honorer masih belum sesuai harapan. Hal ini yang kemudian menimbulkan rasa kecewa pada diri guru honorer, dan kemudian berdampak pada kinerja guru honorer tersebut. Kejelasan dalam pemberian kompensasi, terutama gaji dan tunjangan diharapkan mampu menjadi motivasi guru honorer dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, kejelasan pemberian kompensasi dirasa sangat perlu demi terciptanya kinerja guru yang tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kus Daru Widayati yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi, dengan jumlah responden sebanyak 30 guru di SD Negeri Jatiwaringin. Hasil yang didapat dari penelitian tersebut yaitu terdapat hubungan kuat antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja guru SD Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Yang dimana, jika

nilai dari variabel kompensasi bertambah maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja. Jadi arah hubungan kompensasi terhadap kinerja guru adalah positif yang searah.

Berdasarkan data yang ada di *website* Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Saat ini ada 40 Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Jakarta Timur dan 168 guru honorer yang tersebar di beberapa Kecamatan. Terlepas dari situ, dengan semakin menyebarnya sekolah-sekolah maka pasti ada perbedaan pada tingkat kinerja mereka terhadap kompensasi yang mereka terima, serta perbedaan faktor eksternal seperti sarana prasarana sekolah, hubungan guru dengan guru, hubungan guru dengan kepala sekolah, hubungan guru dengan siswa, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dan permasalahan yang ditemukan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas di Kota Administrasi Jakarta Timur ”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa permasalahan yang diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi mampu meningkatkan kinerja Guru Honorer SMA Negeri?

2. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja Guru Honorer SMA Negeri?
3. Apakah gaji dapat mempengaruhi kinerja Guru Honorer SMA Negeri?
4. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan produktivitas Guru Honorer SMA Negeri?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada: Kompensasi sebagai variable X (variable bebas) dan Kinerja Guru sebagai variable Y (variable terikat). Subjek penelitian yang merupakan sasaran dari penelitian ini adalah Guru Honorer SMA Negeri di Kota Administrasi Jakarta Timur.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian, yaitu “Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru honorer SMA Negeri di Kota Administrasi Jakarta Timur?”

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis kepadabeberapa pihak, diantaranya:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk lebih memahami konsep kompensasi dan kinerja guru honorer di SMA Negeri.

2. Secara Praktis

a. Bagi peneliti, sebagai masukan dan acuan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan serta mendapatkan pengalaman baik secara penelitian, isi, dan cakrawala berpikir, khususnya tentang hubungan kompensasi dengan kinerja guru honorer di SMA Negeri.

b. Bagi lembaga, sebagai dasar untuk pengambilan keputusan tentang kompensasi guru honorer di SMA Negeri.

Bagi pembaca, sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dan juga dapat menjadi tambahan wawasan mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja guru honorer di SMA Negeri.