

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tujuan pendidikan akan tercapai apabila ada proses pendidikan, dimana proses pendidikan adalah suatu proses yang memberi kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan potensi dirinya, memiliki kemampuan berfikir rasional dan kecermelangan akademik dengan memberikan makna terhadap apa yang dilihat, didengar, dibaca, dipelajari dari warisan budaya berdasarkan makna yang ditentukan oleh lensa budayanya dan sesuai dengan tingkat kematangan psikologis serta kematangan fisik peserta didik (Permen Kurikulum 2013 nomor 57 tahun 2017). Suatu usaha yang menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan nasional tersebut, maka kualitas pendidikan yang ada di Indonesia harus selalu di tingkatkan, Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya peningkatan kualitas tenaga kependidikannya.

Guru memegang peranan penting dalam suatu sekolah karena kinerjanya memberikan kontribusi terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu sekolah

menuntut guru agar mempunyai semangat kerja yang tinggi, serta ulet dalam bekerja, kompetensi yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi, namun sayang masih banyak manajemen sekolah yang kurang memperhatikan masalah kepuasan kerja seseorang. Bila seseorang atau perusahaan membayar gaji kepada seorang dibawah rata-rata dari apa yang diterima oleh orang lain, maka orang tersebut mungkin akan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja, dan tentunya akan berakibat tidak baik juga terhadap kinerja seseorang.

Upaya meningkatkan kinerja seorang guru, sekolah perlu memperhatikan proses manajemen sumber daya manusia, yang meliputi antara lain kepemimpinan, motivasi, kompensasi, kompetensi, promosi, pendidikan, pelatihan, disiplin dan sebagainya. Apabila proses diatas masih berjalan dengan baik, maka sekolah tersebut akan berjalan seiring dengan visi, misi dan sasarannya. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pembelajaran, kerja sama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Guru sebagai komponen pendidikan dituntut untuk memiliki kompetensi yang unggul dan berkualitas. Menurut Permendiknas nomor 16 tahun 2007

kompetensi guru meliputi empat aspek yaitu pedagogik, sosial, pribadi, dan profesional. Guru yang memiliki empat kompetensi sesuai dengan aturan undang-undang tersebut, maka dinyatakan sebagai guru profesional. Guru yang profesional diharapkan akan menunjukkan peningkatan kinerja yang baik sebaik tenaga pendidik maupun sebagai karyawan di suatu sekolah. Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya, kinerja guru tersebut akan dinilai dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka karir kepangkatan dan jabatannya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, salah satunya adalah kompensasi, Dalam penelitian Saani(2013) menyarankan bahwa manajemen sekolah dasar swasta harus merancang paket kompensasi yang menarik bagi para guru, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja seorang guru, sehingga penelitiannya menemukan bahwa kompensasi berhubungan positif terhadap kinerja guru. Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis organisasi dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. Sebaliknya ketidaktepatan pengelolaan kompensasi dapat mengakibatkan tingginya tingginya tingkat keluar masuk pegawai dalam organisasi, meningkatkan ketidakdisiplinan pegawai, memicu banyak keluhan pegawai, meningkatnya ketidakpuasan dalam pekerjaan, rendahnya produktifitas kerja dan terlaksananya rencana-rencana strategis yang telah ditetapkan.

Sedangkan yang terjadi di beberapa sekolah terdapat beberapa kompensasi yang pembayarannya tidak sesuai dengan yang apa yang telah dikerjakan, pemberian kompensasi yang dilakukan harus dilakukan sebaik

mungkin, pemberian kompensasi yang tidak menarik kepada seorang guru atau karyawan akan menimbulkan kurangnya motivasi dalam bekerja. Tetapi akan berbeda jika kompensasi diberikan yang menarik, maka seorang karyawan atau guru akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk lebih giat lagi menyelesaikan tugasnya dalam mengajar.

Selain faktor kompensasi, beberapa ada yang mengatakan bahwa kompetensi juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Berbagai upaya telah banyak dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru, diantaranya adalah dengan meningkatkan profesionalitas guru melalui pelatihan-pelatihan, kursus-kursus, seminar, atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pelajaran yang efektif. Dalam pelaksanaannya kita tidak hanya menuntut keahlian dari para ahli pengembang kompetensi guru saja melainkan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru.

Fenomena yang terjadi di lapangan memperlihatkan kinerja guru belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya, dimana guru belum merencanakan pembelajaran dengan baik sehingga pelaksanaan pembelajaran kurang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Rendahnya kinerja guru diduga dipengaruhi karena kompetensi guru yang belum diaplikasikan dengan baik, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja seorang guru.

Upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi guru (Mulyasa, 2007). Guru yang kompeten secara profesional harus memiliki berbagai ketrampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya,

menjaga kode etik guru dan lain sebagainya (Martinis, 2006). Dasar profesionalisme

adalah kompetensi. Arti kompetensi menurut Spencer (1993) adalah karakter mendasar dari seseorang yang menyebabkannya sanggup menunjukkan kinerja efektif atau superior di dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa pengertian kompetensi tersebut terdiri dari tiga hal, yaitu adanya kemauan tindakan (*skills*), kecerdasan (*intelegent*), dan tanggung jawab (*attitudes*).

Penulis ingin meneliti kinerja guru dalam lingkup sekolah, karena sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran, karena pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode dan teknik pembelajaran sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru, dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di sekolah. Secara umum metode pembelajaran yang berpusat pada siswa lebih mampu memberdayakan pembelajaran siswa.

Adapun keterangan dari wawancara terbuka yang dilakukan peneliti dengan beberapa guru ada beberapa hal yang saat ini terjadi, seperti kompensasi yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para guru, dan cara mengajar yang optimal. Peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa siswa, bahwa keterangan yang didapat masih adanya sebagian guru yang sering terlambat saat masuk kelas, dan juga ada juga yang tidak masuk kelas tanpa adanya guru pengganti. Kualitas perilaku guru akan ditentukan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal, seperti tingkat pendidikan, penguasaan subyek, pengalaman, kualitas

kepribadian, kualitas kehidupan, sikap dan pandangan lingkungan masyarakat, dan sebagainya. salah satu unsur yang ikut mempengaruhi adalah imbalan jasa yang berupa gaji atau kompensasi dan tunjangan lainnya yang diperoleh para guru. karena secara tidak langsung antara gaji atau kompensasi berkaitan dengan kinerja guru.

Kompetensi guru yang masih kurang ini bisa dilihat dari cara guru dalam mengajar yang belum optimal, masih ada guru yang malas membuat perencanaan belajar, masih ada guru yang tidak menggunakan media pembelajaran yang ada di sekolah, dan masih ada guru yang kurang proaktif terhadap perubahan kebijakan pendidikan tentang kurikulum baru, dan masih ada guru yang belum bisa mengoperasikan komputer sehingga tidak mampu mengikuti perkembangan teknologi. Dalam jurnal atau penelitian ilmiah terdahulu tentang *"The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance"* oleh Arifin (2014) ditunjukkan hasil bahwa ada pengaruh yang positif signifikan kompetensi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru SMA di Jayapura. Kurangnya disiplin kerja di Sekolah Dasar Kecamatan Wajo terlihat masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah, waktu yang seharusnya digunakan untuk mengajar kadang mereka pergunakan untuk mengurus kepentingan-kepentingan pribadi, mereka lebih banyak santai bercerita daripada mengajar dan membimbing siswa di dalam kelas, dan yang paling sering terjadi adalah banyak guru yang datang terlambat ke sekolah tetapi pulang lebih cepat.

Hasil pengamatan di lapangan terlihat bahwa kinerja guru MTS DiKecamatan Dungkek masih perlu ditingkatkan, karena masih adanya guru yang melaksanakan proses belajar mengajar belum sesuai dengan standar

kurikulum yang telah ditetapkan dan masih adanya guru yang belum kreatif dalam penyampaian materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan dan kurang memperhatikan. Selain itu juga masih kurangnya kerja sama antar para guru dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Berdasarkan kondisi tersebut, maka perlu dianalisis tentang kinerja guru MTS di Kecamatan Dungkek dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Berdasarkan masalah di atas maka penelitian yang diambil berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja guru MTS di Kecamatan Dungkek Kabupaten Sumenep”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja guru MTS Di Kecamatan Dungkek ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja guru MTS Di Kecamatan Dungkek ?
3. Apakah kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru MTS Di Kecamatan dungkek ?

4. Di antara variabel kompetensi dan variabel kompensasi, variabel manakah yang dominan terhadap kinerja guru MTS Di Kecamatan Dungkek Sumenep?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja guru MTS Di Kecamatan Dungkek
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja guru MTS Di Kecamatan Dungkek
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru MTS Di Kecamatan Dungkek.
4. Untuk mengetahui di antara variabel kompetensi dan kompensasi yang dominan terhadap kinerja guru MTS Di Kecamatan Dungkek Sumenep

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang kinerja guru
2. Bagi pembaca, sebagai bahan tambahan informasi yang dapat dijadikan referensi dalam mengembangkan ilmu kependidikan.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada para guru, khususnya guru di kecamatan Dungkek dalam upaya meningkatkan kinerjanya agar tercapai mutu pendidikan yang semakin baik.