

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu wadah yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu negara. Di Indonesia, pendidikan adalah aspek yang sangat penting dan hal ini tercantum pada Pembukaan Undang-undang 1945 alinea ke-4 yang menyatakan bahwa salah satu amanat yang harus dilaksanakan oleh Republik Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Mutu pendidikan yang baik tentunya akan menciptakan mutu atau kualitas dari sumber daya manusia yang baik pula. Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menjelaskan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang”.¹

Berdasarkan pernyataan yang tertuang dalam undang-undang tersebut, maka usaha sadar yang bertujuan untuk menyiapkan peserta didik menjadi sumber daya manusia yang berkualitas sangat bergantung pada guru. Guru memiliki peran penting dalam keberhasilan pembelajaran sebab guru yang memberikan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peserta didik di dalam proses kegiatan belajar dan mengajar.

¹ Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1.

Kinerja guru sangat dibutuhkan dalam proses pembelajaran. Hal ini dikarenakan, selain untuk menentukan peningkatan hasil atau prestasi belajar siswa, kinerja guru yang baik juga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Paul Suparno, SJ seorang pakar pendidikan mengungkapkan bahwa “pendidikan di Indonesia saat ini diibaratkan seperti mobil tua yang mesinnya rewel yang sedang berada di tengah arus lalu lintas di jalan bebas hambatan”.² Mutu pendidikan Indonesia terlalu lambat dan lemah untuk dapat bersaing dengan mutu pendidikan negara lain yang sudah lebih maju. Maka dari itu, guru dapat disebut sebagai salah satu unsur yang menjadi penentu pada rendah tingginya mutu hasil pendidikan, Peningkatan kinerja guru perlu diperhatikan oleh pemerintah agar mutu hasil pendidikan yang didapatkan pun dapat meningkat pula.

Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 menyatakan bahwa seorang guru dapat dikatakan memiliki kualitas yang baik apabila telah memenuhi 5 (lima) persyaratan, yakni antara lain kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani dan yang terakhir telah memenuhi kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Fakta dari *Human Development Index* menunjukkan bahwa kurang dari 50% guru di Indonesia dikatakan tidak memenuhi kualitas sesuai standardisasi pendidikan nasional (SPN).

Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah menyebutkan bahwa semua sekolah dan

² Sukardjo, M. dan Ukim Komarudin, *Landasan Pendidikan: Konsep dan Aplikasinya* (Jakarta: Rajawali Press, 2009), p. 79.

madrasah baik yang berstatus negeri maupun swasta dinyatakan setara atau sama dalam hal standar isi, kompetensi lulusan, standar proses, standar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian

Fakta mengenai kelayakan kinerja guru khususnya guru yang mengajar di sekolah menengah atas di Indonesia dapat diamati dari data Balitbang Departemen Pendidikan Nasional pada tahun 2011 berikut ini:

Tabel I. 1
Guru SMA dan SMK yang Layak Mengajar di Indonesia 2011

No.	Jenjang Sekolah	Jumlah Guru	Layak Mengajar	
			Jumlah	Persentase
1.	SMA	230.114 orang	74.684 orang	32,8%
2.	SMK	147.559 orang	63.961 orang	43,3%

Sumber: Balitbang Kemendiknas 2011

Berdasarkan tabel I. 1 dapat dilihat bahwa kelayakan guru dari SMA dan SMK masih di bawah 50% dimana sekolah menengah atas masih lebih rendah yakni persentasenya adalah sebesar 32.8% jika dibandingkan dengan persentase guru yang layak mengajar di sekolah menengah kejuruan yakni 43,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar dari guru sekolah menengah atas belum menunjukkan kinerja yang baik dan optimal seperti yang diharapkan oleh banyak pihak selama ini.

Salah satu faktor yang menyebabkan kinerja guru rendah adalah dapat dilihat dari kepemilikan sertifikasi sebagai salah satu syarat menjadi guru dengan kualitas yang baik dan hal ini tercatat pada Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005. Menurut data yang ada di UNESCO, Indonesia

memiliki lebih dari 3,4 juta orang guru. Namun, berdasarkan pernyataan Kemendiknas hanya 16,9 persen atau 575 ribu orang guru yang memiliki sertifikasi.³ Sementara, dengan memiliki sertifikasi tentunya seorang guru dapat dikatakan telah memiliki kualitas dan kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan kepemilikan sertifikasi tercantum pada salah satu syarat guru dapat dikatakan memiliki kualitas yang baik.

Fakta yang ada saat ini menunjukkan bahwa sertifikasi dianggap tidak mampu meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh guru serta kualitas belajar mengajar yang baik. Seperti apa yang diungkapkan oleh Totok Amin Soefijanto, Konsultan Kemitraan untuk Pengembangan Kapasitas dan Analisis Pendidikan (ACDP) yang dilansir dari berita *online* okezone.com menyatakan bahwa sertifikasi guru selain memberi efek positif tetapi juga memberi efek yang kurang baik. Sisi positifnya adalah sistem pembayaran profesi guru menjadi lebih baik, namun sayangnya secara profesional tunjangan sertifikasi tidak mampu meningkatkan kinerja guru.

Rendahnya kinerja guru di Indonesia tersebut juga dapat disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan. Pada tahun 2012, tercatat bahwa dari 2,92 juta guru yang ada di Indonesia, hanya 51% yang baru berpendidikan S-1, sedangkan sisanya belum.⁴ Padahal, dalam UU Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 juga dijelaskan bahwa semua guru harus memiliki gelar sarjana (S-1) atau diploma (D-IV).

³ Tim Redaksi Liputan 6, *Kualitas Guru di Indonesia Harus Ditingkatkan*, 2012, p.1. (<http://www.liputan6.com>) diakses pada 19 Desember 2015.

⁴ Ika Akbarwati, *Kualitas Guru di Indonesia berdasarkan Tingkat Pendidikan di Indonesia Masih Rendah*, 2012, p.1. (www.selasar.com) diakses pada 3 Januari 2016.

Di Provinsi Jawa Barat, kinerja guru juga dinilai masih belum memuaskan. Hal ini tercatat pada berita *online* pikiran-rakyat.com pada tahun 2015. Kinerja guru yang belum memuaskan tersebut menurut Achmad Saefurridjal (Dosen Fakultas Ilmu Keguruan dan Pendidikan Uninus) disebabkan karena guru hanya mengajar bukan mendidik. Guru hanya menyampaikan materi pelajaran tanpa memberikan teladan akhlak yang baik atau perbaikan moral pada siswanya. Padahal Provinsi Jawa Barat menempati peringkat ke-6 tertinggi dari hasil uji kompetensi guru di Indonesia dari jumlah keseluruhan 33 provinsi yang ada pada tahun 2013 dimana uji kompetensi guru menjadi salah satu komponen dari penilaian kinerja guru (PKG).

Permasalahan kinerja guru di Provinsi Jawa Barat, juga terjadi di Kota Bogor. Hal tersebut disampaikan oleh Wakil Rektor Universitas Ibnu Khaldun, Ruhenda yang mengatakan bahwa kinerja guru harus dikaji lebih dalam lagi sebab menurutnya kinerja guru di Kota Bogor belum optimal di lapangan sehingga perlu ada program-program khusus untuk meningkatkan mutu dan kinerja guru.⁵ Pemerintah Kota Bogor pun telah berupaya untuk meningkatkan kinerja guru SMA. Perhatian yang diberikan kepada pemerintah demi menunjang kinerja guru tersebut tentunya telah disalurkan dengan bentuk pelatihan maupun penataran yang terus-menerus dilakukan secara berkesinambungan, seperti pelatihan pada bulan September 2015 lalu dimana Dinas Pendidikan Kota Bogor mengadakan Desiminasi Pengembangan Guru

⁵ Christian, *Guru Belum Siap Hadapi Kurikulum Baru*, 2013, p.1 (www.jpnn.com) diakses pada 3 Januari 2016.

untuk menyesuaikan Kurikulum 2013 yang diikuti guru dari SMA.⁶ Hal ini menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Bogor memberikan perhatian untuk meningkatkan mutu dan kualitas dari kinerja guru khususnya guru SMA yang ada di Kota Bogor.

Ada banyak faktor yang menyebabkan kinerja seseorang rendah, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi secara umum dinyatakan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Hal ini dikarenakan pada perusahaan semakin baik kinerja seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat kompensasi yang akan diperolehnya. Namun, hal ini berbeda dengan guru yang berstatus pegawai negeri. Bagaimanapun kinerja guru, entah baik atau tidak, guru pegawai negeri tetap memperoleh tunjangan dengan jumlah atau besaran yang sama.

Hal yang sama juga terjadi di Kota Bogor dimana Edgar Suratman, Kepala Dinas Pendidikan menuturkan bahwa guru yang memiliki kinerja rendah tetap akan menerima hak tunjangan profesi gurunya.⁷ Tentu saja hal ini tidak akan efektif, sebab besaran kompensasi harus diberikan sesuai dengan kinerja yang diberikannya juga kepada lembaga, yakni sekolah.

Menurut Khairudin, terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, antara lain yaitu supervisi atau kepemimpinan kepala sekolah, motivasi mengajar guru.⁸ Keadaan ini disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya yakni motivasi yang dimiliki oleh seorang guru. Motivasi

⁶ Irwan Kelana, *Guru TIK Kota Bogor Ikut Pelatihan*, 2015, p.1 (www.republika.co.id) diakses pada 8 Januari 2016.

⁷ Nisa, *Disdik Kota Bogor: Nilai UKG Rendah, TPG tidak diputus*, 2015 (www.edupost.id) diakses pada 5 Januari 2016

⁸ Khairudin, *Pentingnya Supervisi Pendidikan*, 2009, p. 3 (www.olam.asu.edu.go.id) diakses pada 12 Desember 2015.

atau dorongan sangat penting dimiliki oleh semua orang. Dengan adanya motivasi tentunya seseorang akan lebih terpacu dan bersemangat dalam mengerjakan tugasnya. Motivasi juga berlaku juga untuk guru. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya guru juga akan memiliki kinerja yang tinggi dan baik pula.

Motivasi menjadi guru adalah hal yang utama dimiliki oleh seseorang apabila ingin menjadi seorang guru sebab apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi, hal tersebut akan mempengaruhi semangat yang ada dalam dirinya untuk menjadi seorang guru yang baik dan tentunya juga untuk melaksanakan tugasnya selama proses pembelajaran. Kebanyakan guru terlebih yang sudah mengajar dalam waktu yang cukup lama sering mengalami kejenuhan dan hal ini disebabkan oleh adanya motivasi mengajar yang semakin menurun.

Berbeda dengan karyawan pada umumnya, guru adalah sebuah profesi yang menuntut kemampuan emosional yang stabil sebab yang dihadapi di kelas bukanlah merupakan objek mati, merupakan murid yang merupakan objek hidup. Terkadang guru juga dapat merasakan *burn out* yang biasa dihadapi juga oleh profesi lainnya seperti dokter dan perawat yang bekerja di bidang sosial sehingga motivasi yang dimiliki oleh guru dapat menurun meski pada akhirnya akan menyebabkan kinerja yang dimiliki oleh guru tersebut pun menurun.

Motivasi memang memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja seseorang, tetapi meskipun mempunyai pengaruh, motivasi bukanlah

satu-satunya faktor. Selain motivasi, lingkungan kerja yang baik juga menunjang kinerja guru. Sedarmayanti menuturkan bahwa lingkungan kerja memiliki definisi “semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan”.⁹

Secara tidak langsung pernyataan di atas menunjukkan penekanan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berkenaan dengan hubungan interpersonal antara guru dengan kepala sekolah, dengan sesama rekan guru maupun dengan staff karyawan yang ada di lingkungan sekolah. Apabila terjadi masalah pada hubungan interpersonal tersebut sehingga terkesan tidak baik, maka hal ini akan menyebabkan terciptanya lingkungan kerja yang tidak kondusif sehingga mempengaruhi kinerja guru yang menurun.

Hubungan antara guru dengan kepala sekolah juga perlu diperhatikan sebab kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Meski tidak sama secara mutlak, tetapi organisasi yang ada di dalam sekolah secara garis besar mempunyai kesamaan dengan organisasi yang ada pada perusahaan pada umumnya dimana guru dalam kasus ini berperan sebagai karyawan yang menurut pada perintah atasannya yakni kepala sekolah.

Cara kepala sekolah memimpin tentu akan berpengaruh pada bagaimana guru menjalankan tugasnya dan hal ini selanjutnya akan meningkatkan kinerja dari guru tersebut. Kepala sekolah mempunyai wewenang untuk membuat peraturan dan kebijakan yang dapat menaikkan mutu sekolah. Maka dari itu,

⁹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2009), p. 31.

kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru yang ada di sekolah tersebut. Layaknya seorang pemimpin pada umumnya, kepala sekolah juga harus menguasai kemampuan berkomunikasi yang baik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi yang ada di dalam diri seorang guru.

Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan persuasif supaya guru dapat meningkatkan kinerjanya dan bekerjasama dalam memajukan mutu pendidikan di sekolahnya. Hal ini dikarenakan secara umum kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja guru yang baik pula.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas SMA Negeri di Kota Bogor.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah rendahnya kinerja guru dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bogor?

3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bogor?
4. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bogor?
5. Apakah terdapat pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bogor?
6. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bogor?
7. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bogor?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, ternyata masalah kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sangat luas. Berhubungan adanya keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi biaya dan waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bogor?

D. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bogor.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bogor.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bogor.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bogor.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bogor.
3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bogor.

F. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini akan dapat berguna dengan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat bermanfaat bagi ranah keilmuan khususnya. Selain itu juga dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dan kritis sebagai bahan kajian bagi insan akademik dalam memperbaiki kepemimpinan kepala sekolah, memperbaiki sistem pemberian tunjangan kinerja daerah dan juga untuk meningkatkan kinerja guru.

2. Secara praktis

a. Bagi Lembaga Sekolah Menengah Atas

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan sebagai bahan koreksi bagi pihak lembaga sekolah menengah atas untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ada di sekolah tersebut.

b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam perbaikan kinerja guru bukan hanya dalam proses pembelajaran di dalam kelas, tetapi juga pada pengembangan program sekolah.

c. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana memperluas wawasan dan pengetahuan serta mengaplikasikan ilmu yang telah diterima di bangku perkuliahan dan dapat diajukan sebagai bahan acuan, masukan serta referensi terhadap penelitian selanjutnya yang terkait dengan kinerja guru.