

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi seperti sekarang ini, dunia pendidikan sedang menghadapi beratnya tekanan persaingan. Hal ini mengharuskan segala unsur-unsur atau pihak-pihak yang terkait dalam dunia pendidikan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kinerjanya agar dapat menghadapi tekanan persaingan dan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Tujuan pendidikan nasional harus dicapai dengan mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu sumber daya manusia, yang pada akhirnya dapat mewujudkan pembangunan nasional.

Tujuan pendidikan nasional tercantum dalam UU No.2 Tahun 1989 Pasal 4 menyatakan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur yang memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Dengan demikian, pendidikan nasional akan mampu mewujudkan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.

Keberhasilan tujuan pendidikan nasional tersebut harus mampu memperhatikan komponen pendidikan khususnya sumber daya manusia yang memiliki peran sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk

mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran disekolah, maka mutu dan jumlah guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang.

Tenaga pendidik atau guru yang dibutuhkan oleh sekolah untuk menunjang kegiatan pembelajaran dalam meraih tujuan pendidikan secara sukses adalah guru yang memiliki kinerja tinggi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan, maka sekolah-sekolah mencari dan membutuhkan tenaga pendidik yang terampil atau kualitasnya dianggap cukup memadai untuk menjadi tenaga pendidik sehingga kinerja yang dimilikinya tinggi. Jika kinerja atau penampilan kerjanya baik yaitu mampu menuntaskan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien oleh semua guru, kemungkinan besar tujuan yang telah direncanakan akan sukses diraih.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Hasil kerja yang ditunjukkan pun haruslah tinggi.

Guru mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Guru adalah makhluk hidup yang mempunyai sifat yang heterogen (berbeda antara yang satu dengan yang lain) dan dinamis (mudah berubah) menyebabkan mereka tidak mudah dikuasai serta diatur sepenuhnya oleh peraturan sekolah. Sehingga ada kalanya kinerja guru menjadi rendah atau tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah.

Masalah menurunnya kinerja jika tidak segera diatasi, maka akan menjadi penghambat tercapainya tujuan sekolah. Memberhentikan atau mengeluarkan guru yang memiliki kinerja rendah bukanlah jalan keluar yang terbaik. Dengan memberhentikan atau mengeluarkan guru secara otomatis akan membuat sekolah melakukan perekrutan guru baru dan perekrutan tersebut bukanlah pekerjaan yang mudah, butuh waktu, dan biaya yang tidak sedikit.

Hubungan antara sekolah dengan guru adalah hubungan yang dinamis. Sekolah ingin mencapai tujuannya, disisi lain guru menginginkan balas jasa yang setimpal. Dalam hubungan dua arah, antara sekolah dan guru tentunya tidak ada yang mau dirugikan. Oleh karena itu, kondisi ini harus menimbulkan hubungan yang saling menguntungkan antar kedua pihak. Kondisi menang bagi sekolah dan kalah bagi guru pada gilirannya akan senantiasa menimbulkan hubungan yang tidak sehat sehingga akan merugikan kedua belah pihak.

Menemukan guru dengan kinerja yang baik bukanlah pekerjaan yang mudah sehingga dibutuhkan sebuah penilaian kinerja guru sebagai tolak ukur untuk mengetahui perkembangan kinerja para guru. Adanya penilaian kinerja tersebut memungkinkan adanya umpan balik bagi sekolah maupun bagi guru terutama dalam peningkatan kinerja guru. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa

faktor, antara lain : tingkat pendidikan, fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang diterima guru.

Rendahnya kinerja guru berawal dari kondisi guru, seringkali dihubungkan dengan tingkat pendidikan guru. Sehingga timbul asumsi semakin tinggi tingkat pendidikan guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Pilihan untuk mendapatkan guru yang tepat dengan jabatannya, membutuhkan kriteria tertentu, misalnya seorang yang mempunyai latar belakang pendidikan dan pelatihan khususnya yang sangat terkait dengan bidang pekerjaan guru akan dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Tersedianya fasilitas kerja yang cukup juga membantu kelancaran proses penyelesaian pekerjaan guru. Fasilitas kerja dapat berupa peralatan, seperti: OHP, komputer, LCD, lemari arsip dan lainnya, dan berupa perlengkapan seperti: alat tulis kantor, kertas dan map arsip. Tersedianya fasilitas kerja yang dibutuhkan guru menjadi suatu kebutuhan yang sangat vital. Semakin baik kualitas dan kuantitas fasilitas kerja yang dibutuhkan guru, maka semakin baik pula hasil pekerjaan.

Fasilitas kerja yang kurang terpenuhi atau tidak tersedia, baik itu berupa peralatan maupun perlengkapan, secara kuantitas maupun kualitas maka akan mengganggu proses kegiatan belajar mengajar guru dan penyelesaian tugas dan juga akhirnya mengganggu kinerja guru.

Disiplin kerja guru juga memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi biasanya akan memiliki kinerja yang

tinggi pula, karena melalui disiplin biasanya mereka akan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Disiplin dapat diterapkan dalam berbagai aktivitas, baik di rumah, jalan raya, sekolah maupun kantor. Khususnya di sekolah, sebagai wadah berkumpulnya beberapa orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan biasanya memiliki peraturan-peraturan yang harus dipatuhi sebagai pedoman jalannya aktivitas belajar mengajar.

Kenyataannya, masalah-masalah disiplin yang umum masih sering terjadi, seperti: absensi dan ketidakpatuhan. Padahal melalui disiplin kerja berarti guru telah memberikan dukungan yang positif kepada sekolah dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih mudah tercapainya tujuan sekolah.

Faktor lain yang membuat kinerja guru belum maksimal ialah kompensasi yang diterima guru. Guru diberikan kompensasi dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, rendahnya tingkat kompensasi yang diterima oleh guru, yang tidak dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari merupakan pendorong rendahnya kinerja guru

Daftar nilai kinerja seorang pegawai negeri selama satu tahun dan selalu diberikan tiap awal tahun berikutnya dilihat dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) setiap akhir tahun dengan unsur penilaian meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan

prestasi. Berdasarkan data dari hasil penilaian yang terdapat dalam DP3 guru-guru SMA Negeri 5 Bekasi, kinerja guru-guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil adalah baik yaitu 81,21 tetapi mengalami penurunan jika dibandingkan tahun 2010 kinerja guru-guru SMA Negeri 5 Bekasi yang berstatus Pegawai Negeri Sipil mencapai 81,54. Berdasarkan hasil observasi lapangan, masih terdapat beberapa guru yang dalam bekerja menunjukkan kinerja yang kurang kondusif, karena dalam kegiatan pembelajaran dikelas hanya menggunakan metode caramah saja yang dianggap membosankan oleh siswa. Hal ini yang melatar belakangi penulis mengadakan penelitian terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Bekasi. Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui kebenaran apakah kompensasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Bekasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kinerja disebabkan oleh hal-hal berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Disipli Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi?

4. Apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi?
5. Apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah didefinisikan diatas, ternyata bahwa masalah kinerja guru menyangkut aspek, dimensi dan lingkup permasalahan yang luas dan kompleks sifatnya. Karena keterbatasan peneliti dalam waktu, dana dan tenaga yang mungkin tidak mampu memecahkan keseluruhan masalah tersebut diatas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Pengaruh Antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi”

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Secara teoretis, penelitian ini dapat berguna untuk menambah referensi dan hasanah ilmu tentang kompensasi dan disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat digunakan untuk bahan acuan, masukan serta referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat digunakan sebagai instrumen evaluasi kompensasi dan disiplin kerja terhadap prediksi kenaikan dan penurunan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Bekasi.