

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu unsur penting dalam keberhasilan negara Indonesia. Memasuki era globalisasi, bangsa Indonesia tidak henti-hentinya melakukan pembangunan di segala bidang kehidupan baik pembangunan material maupun pembangunan spiritual termasuk di dalamnya sumber daya manusia. Dengan adanya pendidikan dapat meningkatkan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik.

Guru pada dasarnya merupakan salah satu komponen dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Pendidikan diharapkan mampu mencetak generasi-generasi yang dapat mengembangkan sikap, keterampilan, serta kecerdasan intelektual agar menjadi manusia yang terampil dan berakhlak mulia. Sekolah Menengah Atas (SMA) dipandang sebagai jenjang pendidikan yang penting untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Ditengah tuntutan dunia global, SMA berperan sebagai perantara yang paling tepat untuk meneruskan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Oleh karena itu diperlukan peran guru yang kompeten dibidangnya.

Guru sebagai sosok yang memegang penting peranan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa tentunya harus memiliki profesionalisme sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal. Sesuai dengan yang

tercantum dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada Bab II Pasal 3 menyatakan bahwa:

“Pendidikan nasional berfungsi 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 terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Dalam usaha mencapai tujuan pendidikan nasional untuk menghasilkan generasi-generasi yang diharapkan seperti di atas, maka diperlukan usaha untuk mewujudkannya yang dapat diperoleh dari seorang guru. Guru memiliki tanggung jawab untuk memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik agar kelak ilmu yang diterima dapat bermanfaat bagi kehidupan bernegara. Seperti yang tertera pada Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen, yaitu:

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Berdasarkan data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016 memperlihatkan, pendidikan di Indonesia hanya menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang. Sedangkan komponen penting dalam pendidikan yaitu guru menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015, rata-rata nasional hanya 44,5 dari nilai standar 75. Dari 3,9 juta guru yang ada saat ini, masih terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik, dan 52% guru belum

memiliki sertifikat profesi.<sup>1</sup> Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari kata memadai. Bahkan pada kompetensi pedagogik, yang menjadi kompetensi utama guru pun belum menggembirakan. Masih banyak guru yang cara mengajarnya kurang baik, dan cara mengajar guru di kelas membosankan. Kompetensi guru yang belum memenuhi standar menjadikan kinerja yang diberikan guru tidak maksimal saat mengajar.

Data kementerian pendidikan dan kebudayaan menunjukkan kinerja guru SMA di Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2015/2016 yaitu 76.23%.<sup>2</sup> Angka tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat masalah pada kinerja guru SMA di DKI Jakarta. Tinggi atau rendahnya kinerja yang ditunjukkan oleh guru dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah semisal kepala sekolah harus mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang profesional yang mampu meningkatkan kinerjanya sendiri. Pada dasarnya guru memiliki peran paling dominan dalam proses pembelajaran, dimana guru harus mampu mendidik dan memberikan pengetahuan yang dimilikinya agar dapat menghasilkan generasi penerus yang berkualitas. Guru harus bisa menyesuaikan model dan bahan ajar agar peserta didik dapat mencapai hasil yang maksimal.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting yang menjadi penentu tinggi atau rendahnya kualitas pendidikan. Artinya, kualitas pendidikan yang baik

---

<sup>1</sup> Syarifudin Yunus, "Mengkritisi Kompetensi Guru", diakses dari <https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru>, pada tanggal 18 Mei 2018 pukul 18.28

<sup>2</sup> Kemendikbud, *Analisis Sumber Daya Manusia Pendidikan Dasar dan Menengah 2015/2016*, (Jakarta: Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, 2016), p.90.

dapat dilihat dari kinerja guru yang baik pula. Kinerja guru dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kualitas hasil pendidikan ditentukan oleh kualitas kinerja guru dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Realita menunjukkan bahwa pada kenyataannya kinerja guru SMA di Jakarta masih kurang baik. Oleh karenanya, perlu perhatian yang lebih agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru.

*Reward* merupakan salah satu tolak ukur dari suatu usaha untuk meningkatkan melihat sejauh mana prestasi seorang guru. Guru sering kali dihadapkan pada permasalahan tidak semangat dalam mengajar. Hal tersebut menjadikan guru tidak optimal menjalani tugasnya. Dalam menghadapi masalah di atas, sebaiknya pihak sekolah menerapkan sistem *reward* untuk guru agar dapat memberikan kinerja yang baik pada saat mengajar. Dengan adanya *reward* yang diterima oleh guru akan memotivasi guru dalam menjalankan tugasnya. Guru akan merasa bahwa prestasinya kerjanya dihargai. Atika Syam<sup>3</sup> dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja guru perlu diberikan *reward* intrinsik dengan cara pembinaan dan pelatihan guna meningkatkan kinerja guru, atau *reward* ekstrinsik dengan cara memberikan gaji/upah yang sesuai, tunjangan dan insentif kepada guru yang memiliki kinerja baik.

---

<sup>3</sup>Atika Syam, Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Pemberian Reward Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan dan Keguruan*, Vol. 1 No. 1, 2016, h.29.

Disiplin kerja menjadi faktor kedua yang dapat dilakukan pihak sekolah untuk mengoptimalkan kinerja guru. Menurut Armosoeprapto, faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat berasal dari diri sendiri (internal) maupun dari luar lingkungan (eksternal).<sup>4</sup> Faktor internal dapat dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, seperti: kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan minat kerja, sedangkan faktor eksternal dihubungkan dengan perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan dari rekan kerjanya. Studi tentang disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru tidak hanya menjadi perbincangan tetapi juga menjadu topik kajian yang menarik. Penelitian Erma Safitri<sup>5</sup>; I NyomanJaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih<sup>6</sup> sampai pada kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hal tersebut menunjukkan apabila kedisiplinan yang diterapkan di sekolah kurang maka akan membuat guru berperilaku sesuka hatinya karena merasa tidak ada aturan yang mengharuskan dirinya taat, begitu pula sebaliknya jika kedisiplinan diterapkan dengan tegas maka akan meningkatkan kinerja guru sehingga mencapai tujuan dengan baik.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti melakukan pra survei pada 3 sekolah di Jakarta Pusat yang dipilih peneliti yaitu SMA N 5 Jakarta, SMA N 20 Jakarta, dan SMA N 77 Jakarta. Peneliti melakukan penelitian awal melalui 3 aspek yaitu *reward*, disiplin kerja, dan kinerja guru dengan responden sebanyak 30 orang.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan peneliti, variabel kinerja guru mendapatkan nilai 2,4 yang ditinjau dari indikator kinerja dalam mempersiapkan

---

<sup>4</sup> Atmosoeprapto, *Menuju SDM Berdaya*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2000), h. 11.

<sup>5</sup> Erma Safitri, Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1 No. 2, 2013, h. 1044-1054

<sup>6</sup> I Nyoman Jaka Alit Wiratama dan Desak Ketut Sintaasih, Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis & Kewirausahaan*, Vol. 7 Nomor 2, 2013, h. 126-134.

pengajaran, kinerja dalam melaksanakan pengajaran, dan kinerja dalam penilaian pengajaran. Sementara tingkat tertinggi dari kinerja guru adalah berada pada angka 5,0. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pada guru SMA Negeri di Jakarta Pusat masih sangatlah rendah. Beberapa guru masih ada yang menyiapkan rencana proses pembelajaran tidak sesuai dengan kurikulum yang berlaku, guru juga tidak menggunakan metode pembelajaran yang inovatif sehingga dalam proses belajar dan mengajar materi yang diberikan oleh guru tidak terserap dengan baik oleh siswa.

Pada variabel disiplin kerja pada guru SMA Negeri di Jakarta Pusat, hasil pra survei menunjukkan nilai 2,68 yang ditinjau dari beberapa indikator yaitu, tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Sementara itu, tingkat tertinggi dari disiplin kerja adalah berada pada angka 5,0. Artinya masih terdapat permasalahan yang terjadi yaitu rendahnya disiplin kerja pada guru SMA Negeri di Jakarta Pusat. Rendahnya disiplin kerja guru dalam suatu sekolah merupakan gejala dari tidak optimalnya kinerja yang diberikan oleh guru tersebut.

Pada variabel *reward*, responden hanya memberi nilai 2,3 pada kategori *reward* yang ditinjau dari beberapa indikator seperti gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir serta penghargaan psikologis dan sosial. Sementara tingkat tertinggi dari variabel *reward* adalah berada pada angka 5,0. Hasil pra survei tersebut menunjukkan bahwa sistem *reward* yang diterapkan sekolah masih tergolong rendah. Responden merasa prestasi kerjanya kurang

dihargai sehingga responden tidak mengupayakan kinerja yang baik. Maka dari itu diperlukan pemberian *reward* yang sesuai dengan proporsi kerja guru.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: “Pengaruh *Reward* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Jakarta Pusat”.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Jakarta Pusat.
2. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Jakarta Pusat.
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Jakarta Pusat
4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Jakarta Pusat
5. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Jakarta Pusat.
6. Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Jakarta Psusat.
7. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Jakarta Pusat.

## **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat kompleksnya masalah yang timbul dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk membahas semua masalah di dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Jakarta Pusat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Jakarta Pusat.
3. Pengaruh *Reward* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Jakarta Pusat.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *reward* terhadap kinerja pada guru SMA Negeri di Jakarta Pusat?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Jakarta Pusat?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Jakarta Pusat?

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan gambaran berupa konsep mengenai *reward*, disiplin kerja, dan kinerja pada guru. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi, serta masukan sumbangan konseptual bagi penelitian sejenis dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pemberian *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.



## 2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Dapat memperoleh pengalaman langsung dalam meneliti mengenai pengaruh *reward* dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.
- b. Dapat mengetahui bagaimana kinerja guru yang disebabkan oleh *reward* dan disiplin kerja serta menjadi bahan evaluasi bagi sekolah.
- c. Dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana *reward* dan disiplin kerja pada sekolah.
- d. Bagi mahasiswa yang nantinya menjadi guru, diharapkan dapat menjadi bahan informasi yang memadai mengenai salah satu faktor penyebab baik atau buruknya kinerja guru.