

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Menjadi negara maju merupakan cita-cita yang ingin dicapai oleh setiap negara di belahan dunia manapun. Suatu negara dikatakan maju atau tidaknya dipengaruhi oleh faktor pendidikan, karena generasi penerus suatu bangsa terlahir dari kaum terpelajar. Oleh karena itu, hendaknya pendidikan dikelola dengan benar, sehingga akan membuahkan hasil (*output*) yang bagus. Pendidikan yang dapat menjadikan bangsa yang berkualitas dan berakhlak tidak dapat dilepaskan dari peran guru sebagai pemegang keberhasilan sebuah pendidikan.

Guru adalah pendidik yang bertugas disatuan pendidikan dasar dan menengah. Sebagai seorang pendidik guru mempunyai tugas pokok sebagaimana dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 35:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangatlah ditentukan oleh kinerja guru. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi, seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sikap tersebut misalnya disiplin dan suka bekerja dengan sungguh-sungguh. Seorang guru minimal harus memiliki dasar-dasar kompetensi, sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugas. Kompetensi guru yang dimaksud yaitu suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh seorang guru, baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta tanggung jawab terhadap murid-murid yang diasuhnya sehingga tugasnya sebagai peserta didik dapat terlaksana dengan baik. Sehingga peran guru dan peserta didik saling berkaitan dan saling mempengaruhi.

Permasalahan yang sering terjadi di sekolah formal yaitu kinerja guru. Kinerja berasal dari kata "*Performance*" dan sering diartikan dengan unjuk kerja atau perilaku kerja dan hasil

kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Veitzal Rivai dan Ahmad Fawzi Moh. Basri (2005, hlm.14) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama”.

Fenomena yang terjadi adalah tidak semua guru mempunyai kinerja yang tinggi. Kurang optimalnya kinerja guru akan mengakibatkan seringnya ketidakhadiran guru untuk mengajar, kurangnya antusias dan kreativitas guru dalam membuat atau menggunakan teknik mengajar yang baik dan tepat, serta terdapat jam kosong tanpa tugas. Secara langsung atau tidak langsung hal ini menyebabkan kualitas peserta didik kurang optimal dikarenakan kinerja gurunya yang rendah. Hal tersebut juga dapat tergambar pada tindakan yaitu tingkat absensi guru yang tinggi, dapat dilihat juga dari rendahnya tanggungjawab guru dalam mengajar dan tidak disiplin waktu. Peneliti menduga, bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja guru adalah ketidaksesuaian pemberian sistem penggajian kepada guru.

Kinerja guru sangat dibutuhkan mengingat permasalahan tersebut. Terkadang guru merasa kurang memiliki dorongan untuk dapat bekerja di sekolah karena tidak ada motivasi untuk itu. Dengan demikian, dalam kegiatan pembelajaran, motivasi mempunyai peranan penting sebagai langkah awal yang akan memacu aktivitas-aktivitas berikutnya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan motivasi kerja, guru berupaya memusatkan pikiran, perasaan emosional atau segi fisik dan unsur psikisnya kepada sesuatu yang menjadi tumpuan perhatiannya. Stronge, Gareis dan Little (2006, hlm.33-5) menyatakan bahwa, “dalam konteks teori motivasi, sistem penggajian memiliki makna penting dalam menentukan tindakan dan hasil tindakan (kinerja) seorang guru”.

Motivasi kerja dalam persepektif tersebut adalah usaha guru, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal, dalam menyiapkan segala kondisi di dalam diri untuk membentuk suasana yang efektif dalam pekerjaannya dan bisa timbul dari diri pribadi maupun dari luar diri pribadi. Jadi kinerja guru merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari diri seorang guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan

sekolah. Untuk itu diperlukan suatu suasana yang kondusif dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru dalam melakukan pekerjaannya di sekolah.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka diperlukan adanya upaya peningkatan kinerja guru, dengan cara pemberian sistem penggajian yang memadai. Oleh karena itu sistem penggajian menjadi salah satu faktor yang menarik dan penting untuk dikaji lebih dalam untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Sistem penggajian merupakan salah satu aspek penting yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan sehari-hari yang dimana saat ini dalam kehidupan bermasyarakat nilai nominal rupiah sangat dibutuhkan oleh seluruh pegawai.

Suatu lembaga pendidikan, baik negeri maupun swasta, pasti akan bergantung kepada guru, karena baik secara langsung maupun tidak langsung, guru ikut berperan aktif dalam mengembangkan lembaga pendidikan dengan harapan untuk menghasilkan kualitas peserta didik yang baik. Oleh sebab itu, pemberian sistem penggajian yang sesuai memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan observasi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti di lapangan, beberapa data diperoleh dari SMK Pasundan 3 Bandung mengenai data guru, penilaian kinerja guru dan absensi guru yang dapat menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah. Peneliti menduga adanya permasalahan kinerja guru yang belum optimal di SMK Pasundan 3 Bandung.

SMK Pasundan 3 Bandung memiliki beberapa guru PNS atau DPK(Guru yang Dipekerjakan), GTY (Guru Tetap Yayasan) serta GTT (Guru Tidak Tetap). Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah data guru di SMK Pasundan 3 Bandung dari tahun ajaran 2010/2011 hingga tahun 2013/2014.

**Tabel 1. 1**  
**Data Guru SMK Pasundan 3 Bandung Tahun Ajaran 2009/2010-2013/2014**

No	Tahun Ajaran	Jumlah Guru			Jumlah Keseluruhan	Fluktuasi (orang)
		PNS	GTY	GTT		
1	2010/2011	5	9	31	45	Turun 3
2	2011/2012	4	8	30	42	
3	2012/2013	4	8	30	42	Tetap
4	2013/2014	4	8	33	45	Naik 3

*Sumber: diadopsi dari Tata Usaha SMK Pasundan 3 Bandung*

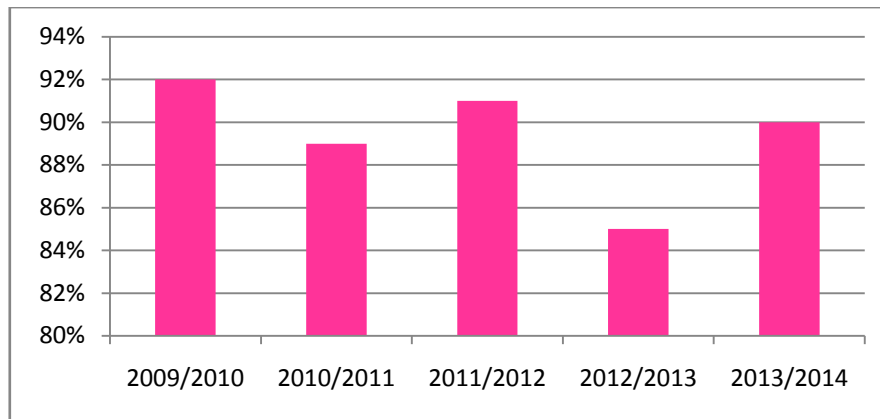
Berdasarkan data jumlah guru SMK Pasundan 3 Bandung dapat dilihat bahwa pada tahun ajaran 2010/2011 jumlah guru PNS sebanyak 5 orang sedangkan Guru Tetap Yayasan (GTY) sebanyak 9 orang serta jumlah Guru Tidak Tetap (GTT) sebanyak 31 orang. Tahun ajaran 2011/2011 jumlah guru PNS mengalami penurunan sebanyak 1 orang menjadi 4 orang guru PNS begitu pula untuk jumlah Guru Tetap Yayasan (GTY) mengalami penurunan sebanyak 1 orang menjadi 8 orang, serta jumlah Guru Tidak Tetap (GTT) mengalami penurunan sebanyak 1 orang menjadi 30 orang. Penurunan jumlah guru ini terjadi disebabkan guru yang bersangkutan sudah tidak lagi produktif untuk bekerja. Hal ini terjadi karena guru yang bersangkutan tersebut sudah memasuki masa pensiun. Untuk penurunan guru Tidak Tetap dikarenakan beberapa guru telah diangkat menjadi guru tetap di sekolah induknya.

Di tahun ajaran 2012/2013, jumlah guru baik PNS, GTY dan GTT tidak mengalami perubahan yang berarti. Serta tahun ajaran 2013/2014 hanya mengalami Kenaikan pada jumlah guru GTT saja sebanyak 3 orang yakni jumlah keseluruhan guru GTT menjadi 33 orang. Kenaikan jumlah Guru Tidak Tetap di tahun ajaran 2013/2014 terjadi karena SMK Pasundan 3 Bandung membutuhkan tenaga kerja tambahan setelah sebelumnya beberapa guru sudah dipensiunkan dan juga telah diangkat menjadi guru tetap di sekolah induknya.

Fenomena yang terjadi di SMK Pasundan 3 Bandung adalah masih ada guru yang datang terlambat dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, dan ada pula guru yang berhalangan hadir mengajar namun tidak memberikan tugas kepada siswanya. Akibatnya, siswa keluar diwaktu kegiatan belajar mengajar berlangsung sehingga situasi belajar mengajar menjadi kurang kondusif. Bahkan ketika kegiatan UAS ataupun UTS masih banyak guru yang datang terlambat.

Hal tersebut menunjukkan bahwa masih kurangnya kinerja guru yang dimiliki oleh guru di SMK Pasundan 3 Bandung. Hal ini diperkuat oleh data yang telah penulis peroleh di SMK Pasundan 3 Bandung yang dapat dilihat dari persentase data absen guru selama kurun waktu 5 tahun dari jumlah guru sebanyak 45 orang yaitu sebagai berikut:

**Gambar 1. 1**  
**Data Kehadiran Guru SMK Pasundan 3 Bandung Tahun Ajaran 2009/2010-2013/2014**



*Sumber: Tata Usaha SMK Pasundan 3 Bandung*

Dari data absen tersebut dapat dilihat bahwa kehadiran guru pada tahun ajaran 2009/2010 sebesar 92% sehingga jumlah ketidakhadiran guru pada tahun ajaran 2009/2010 sebesar 8%. Sedangkan pada tahun ajaran 2010/2011 persentase kehadiran guru menurun sebesar 3% menjadi 89% dan jumlah ketidakhadiran meningkat menjadi 11%. Pada tahun ajaran 2011/2012 jumlah kehadiran mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 2% sehingga persentase kehadiran guru pada tahun ajaran 2011/2012 ini sebesar 91% dan jumlah ketidakhadiran guru menjadi 9%. Tahun 2012/2013 jumlah kehadiran mengalami penurunan kembali dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 6% sehingga persentase kehadiran menjadi 85% dan ketidakhadiran sebesar 15%. Serta pada tahun ajaran 2013/2014 jumlah kehadiran guru meningkat sebesar 5% dari tahun sebelumnya menjadi 90%.

Sehingga, berdasarkan analisis data absen di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah kehadiran yang paling tinggi terdapat pada tahun ajaran 2009/2010 yaitu sebanyak 92% sedangkan data kehadiran guru paling rendah berada pada tahun ajaran 2012/2013 yaitu hanya 85%.

Data kehadiran di atas terkadang tidak sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga data di atas dapat dikatakan tidaklah mutlak. Hal ini dikarenakan terkadang beberapa guru yang sudah melakukan absen tetapi pada saat guru yang bersangkutan tersebut seharusnya sudah mengajar namun pada kenyataannya tidak berada di kelas. Sehingga dapat dikatakan tingkat kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan pada bulan Januari 2015 dengan Pak Yayan selaku pegawai/staf bagian Kurikulum Sekolah, salah satu kelemahan dalam mencapai target produktivitas sekolah adalah tingkat disiplin para guru dan pegawai yang

belum optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, terutama dalam segi ketepatan waktu masuk jam kerja (mengajar), kemangkiran yang tinggi, serta kurangnya semangat kerja dalam mengerjakan administrasi guru sehingga masih saja ditemukan beberapa guru yang mengumpulkan administrasi guru melewati *deadline*-nya (waktu yang ditentukan).

Selain dari tingkat kehadiran guru di sekolah, untuk mengetahui tingkat kinerja guru yang ada di SMK Pasundan 3 Bandung diperlukan adanya data kinerja guru. Dengan adanya data kinerja guru, setiap guru memiliki program kerja yang jelas dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam data kinerja terdapat aspek-aspek penilaian berdasarkan pada komponen penilaian kinerja guru. Selain itu, data kinerja berisi tentang bagaimana guru dengan tingkat kewaspadaannya dalam mengerjakan pekerjaan, selain itu juga berdasarkan pada ketaatan guru tersebut pada standar kerja serta bagaimana guru tersebut beretika dalam bekerja.

Dari pemaparan di atas maka bisa diindikasikan bahwa di SMK Pasundan 3 Bandung memiliki permasalahan kinerja guru yang belum optimal, hal ini karena absensi ketidakhadiran guru cukup tinggi. Faktor ketidakhadiran guru merupakan satu faktor ketidakdisiplinan guru. Ketidakdisiplinan guru datang ke sekolah menunjukkan bahwa guru tersebut tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diembankan kepadanya. Karena kehadiran guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Selain dari ketidakhadiran guru fenomena lain yang bisa dimunculkan sebagai indikasi bahwa kinerja guru belum optimal adalah dari hasil rekapitulasi penilaian guru yang tercantum dalam tabel 1.2.

**Tabel 1. 2**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru di SMK Pasundan 3 Bandung**  
**Tahun 2009/2010-2013/2014**

No.	Uraian	Perencanaan Target (%)	Realisasi (%)				
			2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014
1.	PERENCANAAN TUGAS						
	a. Pembuatan RPP	100	93	90	87	90	100
	b. Penyelesaian RPP	100	85	87	87	90	85
	c. Evaluasi RPP	100	85	82	80	75	65

2.	DISIPLIN KERJA						
	a. Kehadiran	100	92	89	91	85	90
	b. Presensi Piket	100	85	80	80	75	75
	c. Ikut Serta Rapat	100	85	80	80	70	65
3.	TANGGUNG JAWAB	100	75	80	70	70	75
4.	PRAKARSA	100	80	75	70	70	80
5.	KEPEMIMPINAN	100	80	85	90	90	85

*Sumber: Tata Usaha SMK Pasundan 3 Bandung*

Dari data di atas dapat dilihat bahwa kinerja guru belum optimal, terlihat jelas dari persentase rata-rata pencapaian kinerja guru yang masih berada di angka 75% hal ini mengindikasikan bahwa, masih banyak guru yang kurang disiplin dalam hal menjalankan tugasnya yang pada gilirannya akan berpengaruh kepada kualitas kinerja guru tersebut, yang apabila di biarkan akan berimbas pada eksistensi organisasi tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001:51) antara lain:

“(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) ketrampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan dan penggajian; (6) kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana pra sarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi”.

Dari beberapa faktor tersebut penulis menduga salah satu faktor yang berpengaruh kuat terhadap kinerja guru adalah faktor tingkat penghasilan dan penggajian yang dalam hal ini mengenai sistem penggajian. Hal ini diperkuat dengan pendapat Marihot Tuo Efendi Hariandja (2002, hlm.234) yang menyatakan:

“Gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. Sehingga dengan gaji yang diberikan, pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat”.

Guru sebagai tenaga profesional yang bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi serta memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk

menunjang kelancaran tugas profesional. Namun kenyataannya guru mengalami kesulitan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan hidup.

SMK Pasundan 3 Bandung merupakan lembaga pendidikan milik swasta. Jumlah guru honorer yang ada di sekolah ini sebanyak 33 orang dan guru PNS sebanyak 4 orang. Gaji yang diterima oleh guru honorer setiap bulannya relatif lebih kecil jika dibandingkan dengan guru Pegawai negeri Sipil (PNS). Guru honor menerima gaji berdasarkan berapa banyak jam mengajarnya setiap bulan, sedangkan guru PNS menerima gaji yang berasal dari pemerintah berdasarkan golongan atau pangkat mereka. Gaji yang diterima guru honor juga lebih rendah daripada Upah Minimum Kota (UMK) Bandung tahun 2015 yaitu sebesar Rp. 2.310.000. Seharusnya guru honorer pun di gaji sesuai dengan UMK, karena UMK merupakan standar terendah bagi organisasi untuk menggaji pegawainya.

**Tabel 1. 3**  
**Daftar Gaji Guru Honorer**

Keterangan	Jam Mengajar	Total
Jumlah Jam Mengajar Tertinggi	24 Jam X Rp. 26.000	Rp. 624.000
Jumlah Jam Mengajar Terendah	12 jam X Rp.. 26.000	Rp. 312.000

*Sumber: Bendahara SMK Pasundan 3 Bandung*

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa gaji guru honorer per jamnya dibayar sebanyak Rp. 26.000. rata-rata jam mengajar untuk satu bulan berkisar antara 12 sampai 24 jam untuk setiap guru. Jadi seorang guru honorer di sekolah tersebut digaji sebesar antara Rp. 312.000 sampai dengan Rp. 624.000. dengan gaji sekecil itu di masa kondisi ekonomi zaman sekarang, gaji tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.

Perlu diingat bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya. Namun pemberian gaji tidak hanya dikaitkan dengan perubahan dalam biaya hidup, tetapi juga harus bisa menjadi suatu perangsang untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Karena sistem penggajian yang efektif akan memberikan pengaruh positif bagi kedua belah pihak. Bagi guru, akan merangsang semangat kerja berprestasi. Dan bagi sekolah, akan tercapainya visi dan misi sekolah tersebut. Karena bagi mayoritas individu, uang masih tetap merupakan motivasi



utama dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik,. Apabila kebutuhan guru dan keluarganya terpenuhi maka guru tersebut akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas peneliti tertarik untuk meneliti SMK Pasundan 3 Bandung sebagai obyek penelitian yaitu untuk mengkaji tentang **“Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 3 Bandung”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal (20) ayat (1), menjelaskan bahwa “dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”.

Dalam melaksanakan kewajiban guru seperti yang telah dijelaskan di atas, guru harus mempunyai kinerja yang tinggi sebagai wujud profesionalitasnya sebagai seorang guru. Untuk menjaga kinerja guru agar tetap tinggi, perlu adanya pemenuhan hak guru seperti tertuang dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal (14) ayat (1) huruf (a) yaitu, “Guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesehatan sosial”.

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung, khususnya kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar. Hal tersebut diduga sebagai aspek yang paling penting yang perlu ditingkatkan untuk menciptakan kualitas peserta didik yang baik serta mencapai visi, misi dan tujuan dari SMK Pasundan 3 Bandung. Oleh karena itu, perlu adanya suatu alat motivasi terhadap guru untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian masalah yang telah dijelaskan di atas, maka pada penelitian ini pembahasan difokuskan pada pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung.

Rumusan masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai efektivitas sistem penggajian di SMK Pasundan 3 Bandung?
2. Bagaimana gambaran mengenai tingkat kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung?
3. Adakah pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan mengadakan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 3 Bandung**” adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran efektivitas sistem penggajian di SMK Pasundan 3 Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan penelitian lanjutan bagi pihak yang berkepentingan serta sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan informasi tambahan bagi sekolah dalam pemberian sistem penggaji serta pengaruhnya terhadap kinerja guru. Dan juga dapat dijadikan bahan pertimbangan guna meningkatkan kinerja guru di sekolah yang bersangkutan.