

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru memiliki peran yang besar dalam proses pendidikan dan memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang profesional dan berkualitas, sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang profesional.

Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama telah berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain melalui kinerja mengajar guru yang baik dan berkualitas, perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji adalah mengenai kinerja guru atau pengajar di SMK Handayani Banjaran yang masih belum mencapai target. Target yang telah ditentukan oleh pihak sekolah, yaitu 85%. Kinerja guru yang telah mencapai target, atau dapat dikatakan kinerja yang optimal, akan membantu sekolah dalam mencapai tujuan-tujuannya, hal ini merupakan harapan bagi setiap sekolah, karena dengan memiliki kinerja tenaga pengajar yang optimal, akan memberikan pengaruh positif bagi aspek-aspek kerja guru tersebut yang nantinya akan berpengaruh pada kemajuan sekolah.

Adanya fenomena yang mengindikasikan bahwa kinerja yang masih kurang optimal berdasarkan hasil *sharing* dengan siswa yang dilakukan peneliti pada tanggal 14 September 2015. Rendahnya kinerja guru tercermin dari proses pembelajaran yang dilaksanakan belum sesuai dengan harapan. Menurut

kebanyakan siswa, pada kegiatan awal pembelajaran, pada umumnya guru hanya membuka dengan ucapan salam dan mengabsen peserta didik pada saat pembelajaran dimulai. Pada kegiatan inti pembelajaran, tidak sedikit guru yang masih menggunakan metode ceramah, yakni hanya memaparkan materi kepada para peserta didik, dalam proses pembelajaran hanya beberapa guru saja yang menggunakan suatu ilustrasi atau media lain yang mendukung sebagai upaya untuk meningkatkan pemahaman siswa. Pada kegiatan akhir pembelajaran, sebagian guru jarang memberikan kesimpulan atas apa yang dipelajari pada setiap pertemuan, sehingga tidak sedikit peserta didik yang ketika ditanya inti dari pembelajaran tidak bisa menjawabnya. Hal lainnya adalah keluhan peserta didik mengenai masih ada guru yang tidak tepat waktu datang ke kelas bahkan tidak hadir dikelas sehingga menghambat proses pembelajaran.

Selain itu, berdasarkan hasil pra penelitian, diperoleh pula persentase ketidakhadiran guru yang merupakan salah satu indikasi masih kurangnya kedisiplinan para guru yang dapat berdampak kepada rendahnya kinerja guru di SMK Handayani Banjaran, adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Presentasi Kehadiran Guru Tidak Tetap SMK Handayani Banjaran

No	Tahun Ajaran	Target (%)	Kehadiran Guru (%)	Peningkatan/Penurunan (%)
1.	2012/2013	100	76,00	Naik 6,59
2.	2013/2014	100	82,59	
3.	2014/2015	100	75,40	Turun 7,19

Sumber: Buku Absensi Guru Tidak Tetap SMK Handayani Banjaran (Data diolah sendiri)

Berdasarkan presentasi kehadiran guru tidak tetap di atas, bahwa tingkat kehadiran guru tidak tetap di SMK Handayani Banjaran tidak 100% terpenuhi setiap tahun ajarannya. Pada tahun 2013/2014 mengalami peningkatan 6,59% dan selanjutnya pada tahun 2014/2015 mengalami penurunan kehadirannya sebanyak 7,19%.

Sehingga berdasarkan analisis data absen pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah presentasi kehadiran yang paling tinggi terdapat pada tahun 2013/2014 yaitu sebesar 82,59%, dan presentasi kehadiran yang paling rendah terdapat pada tahun 2014/2015 yaitu sebesar 75,40%.

Apabila guru sering tidak hadir maka diidentifikasi proses pembelajaran akan berkurang. Pernyataan tersebut dapat menunjukkan rendahnya disiplin kerja guru pada SMK Bina Handayani Banjaran. Jika penurunan kehadiran seperti ini terjadi secara terus menerus maka akan berdampak buruk untuk proses belajar mengajar dan tidak sesuai dengan apa yang sekolah harapkan.

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000, hlm.17), Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Selain itu, yang mengindikasikan belum optimalnya kinerja guru dapat dilihat dari penilaian kinerja guru dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. 2
Penilaian Kinerja Guru Tidak Tetap SMK Handayani Banjaran 2014/2015

No.	Uraian	Perencanaan Target (%)	Realisasi (%)
1.	Pedagogik		
	a. Menguasai Karakter peserta didik	85-100	72,30
	b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	85-100	70,25
	c. Pengembangan kurikulum	85-100	70
	d. Pengembangan potensi peserta didik	85-100	75
	e. Komunikasi dengan peserta didik	85-100	80
	f. Penilaian dan evaluasi	85-100	80,22
2.	Kepribadian		
	a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, serta sosial	85-100	80

	b. Menunjukkan pribadi yang teladan c. Etos kerja, disiplin, tanggung jawab yang tinggi	85-100 85-100	71,50 70
3.	Sosial a. Bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif b. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat	85-100 85-100	75,02 78,20
4.	Professional a. Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	85-100	72,50

Sumber: Penilaian Kepala SMK Handayani Banjaran data diolah

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa kinerja guru di SMK Handayani Banjaran, masih belum mencapai target, yaitu 85%-100%. Hal ini bisa dilihat dari ketidaktercapainya target yang telah ditentukan oleh sekolah pada setiap aspek kinerja yang harus dimiliki oleh guru.

SMK Handayani Banjaran Jl. Raya Banjaran Blok Nambo No. 137 memiliki 40 tenaga pendidik, yaitu terdiri dari Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru Tidak Tetap PNS (GTT PNS) dan Guru Tidak Tetap Non PNS (GTT) seperti yang dapat kita lihat di tabel berikut:

Tabel 1.3
Jumlah Tenaga Pendidik SMK Handayani Banjaran 2014/2015

Status Kepegawaian			Jumlah
GTY	GTT PNS	GTT Non PNS	
3	2	35	40

Sumber: Bagian Tata Usaha SMK Handayani Banjaran

Dari data di atas, SMK Handayani Banjaran memiliki 40 tenaga pendidik, yaitu terdiri dari Guru Tetap Yayasan (GTY) dengan jumlah 3 orang, Guru Tidak Tetap PNS (GTT PNS) yaitu berjumlah 2 orang dan Guru Tidak Tetap (GTT) berjumlah 35 orang.

Tabel 1. 4
Jumlah Guru Tidak Tetap (GTT) SMK Handayani Banjaran

No	Tahun Ajaran	Jumlah Guru (Orang)
1.	2012/2013	32
2.	2013/2014	28
3.	2014/2015	28
4.	2015/2016	35

Sumber: Bagian Tata Usaha SMK Handayani Banjaran

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2012/2013 hingga periode tahun ajaran 2013/2014, jumlah guru tidak tetap berkurang 4 orang menjadi 28 orang. Selanjutnya pada tahun 2014/2015 jumlah guru tetap stabil, yaitu 28 orang. Dan pada tahun 2015/2016 bertambah sebanyak 6 orang menjadi 34 orang. Pada tahun ajaran 2015/2016 ada sekitar 35 orang guru tidak tetap yang mengajar di SMK Handayani Banjaran.

Selanjutnya penulis mendapatkan data kompensasi yang akan didapatkan oleh guru selama satu bulan. Guru mendapatkan kompensasi yang diterapkan di SMK Handayani Banjaran berdasarkan lama masa kerja, jumlah jam mengajar dan jabatan.

Guru SMK Handayani Banjaran mendapatkan gaji berdasarkan seberapa banyak jam mengajar setiap bulannya. Gaji yang diterima guru SMK Handayani Banjaran juga lebih rendah dari pada Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kabupaten Bandung tahun 2016. Adapun UMK Kabupaten Bandung tahun 2016 yaitu sebesar Rp 2.275.000. Di bawah ini merupakan tarif honorarium per jam pada guru SMK Handayani Banjaran sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Tarif Honorarium Guru SMK Handayani Banjaran

Uraian	Tarif Honorarium per jam
Guru SMK Handayani Banjaran	Rp. 20.000

Sumber: Bendahara SMK Handayani Banjaran

Berdasarkan tabel 1.5 di atas menjelaskan bahwa tarif per jam guru SMK Handayani Banjaran sebesar Rp 20.000. Tarif honorarium tersebut ditentukan oleh berapa jam kerja guru di SMK Handayani Banjaran dalam satu bulan.

Berikut ini adalah jumlah jam mengajar guru tidak tetap SMK Handayani Banjaran:

Tabel 1. 6
Jumlah Jam Mengajar Guru Tidak Tetap SMK Handayani Banjaran

Keterangan	Jumlah Jam Mengajar/Jam
Jam Mengajar Tertinggi	52 x Rp. 20.000,00 = Rp. 1.040.000
Jam Mengajar Terendah	12 x Rp. 20.000,00 = Rp. 240.000

Sumber: Manajemen SMK Handayani Banjaran

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa jumlah jam mengajar tertinggi adalah 52 jam dan jam mengajar terendah adalah 12 jam. Maka tarif honor yang diterima oleh guru dengan jumlah jam mengajar tertinggi adalah 48 x Rp. 20.000,00 yaitu sebesar Rp. 1.040.000 perbulan. Dan tarif honor yang diterima oleh guru dengan jumlah jam mengajar terendah adalah 12 x Rp. 20.000,00 yaitu hanya sebesar Rp. 240.000,00. Berdasarkan data tersebut bahwa gaji/honor yang diterima masih kurang untuk memenuhi kebutuhan para guru tidak tetap, dan masih dibawah UMK Kabupaten Bandung (Upah Minimum Kabupaten Bandung), namun pihak sekolah juga memberikan insentif lain, yaitu:

Adapun insentif lain yang diberikan kepada guru-guru SMK Handayani Banjaran diantaranya:

1. Mengawas ulangan baik UTS maupun UAS. Insentif yang diberikan untuk mengawas UTS maupun UAS yaitu sebesar Rp 20.000,-mata pelajaran.

2. Membuat soal ulangan, baik soal untuk UTS maupun UAS. Insentif yang diberikan untuk membuat soal yaitu sebesar Rp 20.000,-/mata pelajaran.
3. Menjadi panitia UTS maupun UAS. Insentif yang diberikan bila menjadi panitia UTS maupun UAS bila guru tersebut menduduki jabatan struktural diperkirakan sebesar Rp 300.000,-. Jabatan struktural yang dimaksud seperti kepala sekolah, sekretaris serta bendahara UTS maupun UAS, sedangkan bagi panitia lain seperti panitia yang bertugas untuk mengatur lembar jawaban siswa diberikan insentif minimal sebesar Rp 200.000,-/guru tergantung pada tugas apa yang diemban oleh guru yang bersangkutan.

Kompensasi yang diberikan di SMK Handayani Banjaran masih belum sesuai dengan harapan guru, sehingga perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak yayasan. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawainya, sehingga ketika pegawai merasa puas dengan kompensasi yang didapatkan, maka akan meningkatkan kinerjanya. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai akan berbanding lurus dengan pemenuhan kebutuhan guru. Dari kondisi diatas menimbulkan permasalahan dalam kinerja guru SMK Handayani Banjaran.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, pengelolaan kinerja guru di SMK Handayani Banjaran menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Jika dibiarkan, maka akan berdampak bagi proses penyelenggaraan belajar mengajar di sekolah.

Berdasarkan uraian permasalahan seperti yang dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai: “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Handayani Banjaran”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja pengajar di SMK Handayani Banjaran yang masih belum memenuhi target yang ditentukan pihak sekolah yaitu 85% sampai dengan 100%. Pengelolaan kinerja guru sebagai tenaga pengajar, menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Karena kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat

penting dalam pencapaian tujuan sekolah maka, jika diabaikan akan berdampak bagi penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi guru sebagai tenaga pengajar di sekolah. Oleh karena itu, perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap guru sebagai pengajar dalam rangka mengembangkan kinerjanya.

Uno, H.B dan Lamatenggo (2012, hlm. 63) menyebutkan bahwa “Kinerja adalah *perilaku* seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan”. Sedangkan Johnson, E.C (2009, hlm. 1), menyatakan bahwa “*Job performance is typically conceptualized as actions and behaviors that are under the control of the individual that contribute to the goals of the organization.* (Kinerja biasanya dikonseptualisasikan sebagai tindakan dan *perilaku* yang berada di bawah kendali individu yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi).

Sehubungan dengan definisi di atas, banyak ahli yang mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007, hlm. 74), menyatakan bahwa:

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *personal factor* yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan *komitmen* individu, yang kedua adalah *leadership factor* yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*, selanjutnya adalah *team factors* yang ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja, selanjutnya yaitu *system factor* yang ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi dan yang terakhir adalah *contextual/situasional factors* yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja menurut sedarmayanti (2001, hlm.51) antara lain:

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

Sama halnya dengan yang diungkapkan oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2009, hlm. 122) bahwa “insentif merupakan bentuk dari kompensasi yang berkaitan langsung dengan kinerja pegawai”.

Berdasarkan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, serta berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dan merujuk pada data empirik yang telah ada, maka penulis memfokuskan penelitian ini pada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu mengenai kompensasi dan disiplin kerja guru tidak tetap di SMK Handayani Banjaran.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: kinerja guru khususnya dalam mengajar masih belum mencapai target yang sudah ditentukan yaitu 85% sampai dengan 100%. Hal ini menyebabkan mutu pendidikan menjadi belum maksimal. Mengingat guru sebagai kunci penting keberhasilan kualitas lulusan sekolah, sehingga apabila tidak ditanggulangi, maka akan berdampak kepada kualitas lulusan SMK Handayani Banjaran”.

Berdasarkan masalah di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektifitas pemberian kompensasi guru tidak tetap di SMK Handayani Banjaran?
2. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja guru di SMK Handayani Banjaran?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Handayani Banjaran?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Handayani Banjaran?
5. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Handayani Banjaran?
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Handayani Banjaran?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang kompensasi, disiplin dan kinerja guru di SMK Handayani Banjaran.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran efektifitas pemberian kompensasi di SMK Handayani Banjaran.
2. Gambaran tingkat disiplin kerja guru di SMK Handayani Banjaran.
3. Gambaran tingkat kinerja guru di SMK Handayani Banjaran.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap di SMK Handayani Banjaran.
5. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru tidak tetap di SMK Handayani Banjaran.
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru tidak tetap di SMK Handayani Banjaran.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini, antara lain kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis yakni diantaranya hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya kajian mengenai perilaku organisasi khususnya perilaku guru mengenai kinerja guru yang diakibatkan oleh kompensasi dan disiplin kerja guru.
2. Kegunaan praktisnya antara lain dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pihak SMK Handayani Banjaran kaitannya dengan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Selain itu, sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai kompensasi dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru.