

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu investasi yang sangat berharga bagi suatu negara. Pendidikan merupakan ujung tombak suatu negara. Karena generasi penerus bangsa bergantung pada kaum terpelajar. Pendidikan merupakan sebuah proses berkesinambungan yang harus terus berjalan seiring dengan usia manusia. Pendidikan merupakan alat untuk memperbaiki keadaan sekarang, juga untuk mempersiapkan masalah yang kompleks dan amat penting karena menyangkut kehidupan bagi pemerintah dan rakyat Indonesia, maka perlu langkah-langkah pembangunan yang direncanakan dan dilaksanakan. Menurut Aprijon (2014, hlm. 89) Guru sebagai salah satu unsur dalam proses belajar mengajar (PBM) memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Artinya, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa. Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 yang dikutip oleh Susanto (2012, hlm. 4) Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Tahapan-tahapan kegiatan pembelajaran menurut Majid (2005, hlm. 104) meliputi kegiatan awal, kegiatan inti, dan kegiatan penutup. Dalam penilaian disini, terdapat masalah-masalah seperti terkadang guru tidak melaksanakan kegiatan awal pembelajaran kebanyakan guru langsung pada inti pembelajaran, kurangnya guru dalam memberikan evaluasi tertulis, dikarenakan evaluasi lisan lebih

praktis seperti diadakannya (*pre test dan post test*), kurangnya guru dalam mengikutsertakan siswa dalam mengemukakan pendapat siswa cenderung hanya guru saja yang lebih aktif. Padahal menurut Kurikulum 2013 mengharuskan siswa lebih berperan aktif dalam proses pembelajaran guru hanya bertugas sebagai fasilitator saja.

SMK Balai Perguruan Putri Bandung terletak di Jalan Vandeventer No. 14 Kebon Pisan memiliki 43 tenaga pendidik, yaitu terdiri guru dengan status kepegawaian yaitu Guru Tetap Yayasan (GTY) dengan jumlah sebelas orang, Guru Tidak Tetap PNS (GTT PNS) yaitu berjumlah 9 orang, Guru Tidak Tetap (GTT) dengan jumlah 23 orang seperti yang dapat kita lihat di tabel berikut :

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Tenaga Pendidik SMK BPP Bandung**

Status Kepegawaian			Jumlah
GTY	GTT PNS	GTT	
11	9	23	43

Berdasarkan observasi sederhana yang dilakukan penulis pada tanggal 4 September 2017, umumnya kinerja guru di SMK BPP Bandung masih belum optimal. Belum optimalnya kinerja guru tercermin dari proses pembelajaran yang dilaksanakan belum sesuai dengan harapan. Hal tersebut dibuktikan selama proses pembelajaran yang dimana tidak menjalankan tugasnya seperti dalam pembuatan RPP yang seharusnya dibuat per kopetensi dasar yang dijadikan acuan proses belajar mengajar, guru tidak melaksanakan proses pembelajaran secara lengkap seperti (proses pembukaan, inti, dan penutup), guru tidak menentukan metode yang cocok sebelum proses belajar mengajar dimulai, guru tidak merencanakan media yang cocok atau sesuai.

Untuk mengetahui tingkat kinerja guru di SMK BPP 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 supervisi guru. Selain itu, data kinerja berisi tentang bagaimana guru dengan tingkat kewaspadaan dalam mengerjakan pekerjaan, selain itu juga berdasarkan pada ketaatan guru tersebut pada standar kerja bagaimana guru tersebut beretikan\ dalam bekerja. Belum optimanya kinerja guru di SMK BPP Bandung dapat dilihat dari hasil supervisi yang ada di SMK BPP Bandung, seperti yang tertera pada tabel berikut :

**Tabel 1. 2**  
**Spervisi SMK Balai Perguruan Putri Bandung**

Tahun 2014	Kategori Penilaian	Hasil Supervisi	
		Jumlah Guru	Presentase (%)
	Baik	9	21
	Cukup	29	67
	Kurang	5	12
<b>Jumlah</b>		<b>43</b>	<b>100</b>
Tahun 2015	Kategori Penilaian	Hasil Supervisi	
		Jumlah Guru	Presentase (%)
	Baik	12	28
	Cukup	24	56
	Kurang	7	16
<b>Jumlah</b>		<b>43</b>	<b>100</b>
Tahun 2016	Kategori Penilaian	Hasil Supervisi	
		Jumlah Guru	Presentase (%)
	Baik	8	19
	Cukup	29	67
	Kurang	6	14
<b>Jumlah</b>		<b>43</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data diolah h n tabel di atas dapat dilihat pada tahun 2014/2015 untuk kategori penilaian baik sebesar 21%, selanjutnya untuk kategori penilaian cukup sebesar 67% dan untuk kategori kurang sebesar 12%. Pada tahun 2015/2016 asil Supervisi Kepala Sekolah SMK BPP*

Berdasarkan untuk kategori penilaian baik terjadi peningkatan menjadi 28%, untuk kategori cukup terjadi penurunan menjadi 16% dan untuk kategori kurang terjadi peningkatan yaitu menjadi 16%. Pada tahun 2016/2017 untuk kategori baik mengalami penurunan yaitu menjadi 19%, untuk kategori cukup mengalami peningkatan menjadi 67% dan untuk kategori kurang mengalami penurunan yaitu menjadi 14%. Target yang diharapkan dalam pencapaian hasil supervise adalah 70% guru-guru SMK BPP pada kategori baik.

Berdasarkan analisis data supervisi kinerja guru di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah kinerja guru untuk kategori “baik” yang paling tinggi adalah pada tahun 2015 yaitu 28%, hal tersebut merupakan peningkatan dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2014 yang hanya 21% . kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan yang paling rendah yaitu hanya 19% dari jumlah guru.

Sehingga dapat dilihat bahwa kinerja guru belum optimal, hal ini terlihat dari jumlah guru pada kategori “baik” belum mencapai 50% dari jumlah guru yang ada di SMK BPP Bandung.

Adanya fenomena lainnya yang mengidentifikasi bahwa kinerja guru yang belum optimal berdasarkan wawancara dengan peserta didik kelas X AP dan XI AP. Menurut siswa, terdapat banyak guru yang tidak hadir tanpa keterangan dan masih banyak guru yang terlambat hadir pada saat proses pembelajaran. Guru tersebut tidak memberikan tugas apapun sehingga waktu pembelajaran terbuang percuma dan guru yang sering terlambat sering melewatkan proses pembelajaran seperti tidak adanya pembukaan pada saat awal pembelajaran melainkan langsung kepada inti pembelajaran sehingga siswa masih belum mengarahkan konsentrasinya pada pembelajaran.

Selain data di atas penulis mendapat data lain yang berpengaruh terhadap rendahnya kinerja guru, dapat dilihat dari wawancara dan pengamatan di lapangan yang dilakukan terhadap beberapa guru di SMK BPP Bandung. menunjukkan bahwa adanya penurunan kualitas kinerja guru yang dilihat dari pencapaian tugas, disiplin kerja, tanggung jawab, prakarsa, dan kepemimpinan yang belum

optimal yang seharusnya keterampilan tersebut harus dimiliki seorang guru sesuai dengan Permendiknas Nomer 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. .

Sehubungan dengan jumlah guru di atas, menurut wawancara yang dilakukan dengan Ibu Feni Oktaviani selaku Wakasek Kurikulum SMK BPP Bandung (13/09/2017), rendahnya kinerja guru di SMK BPP Bandung dapat dilihat dari banyaknya ketidakhadiran yang terjadi yang dilakukan oleh Untuk lebih rincinya dapat dilihat dari table dibawah ini :

**Tabel 1. 3**  
**Rekapitulasi Ketidakhadiran Tahun Pelajaran 2016/2017**

Bulan	Tanpa Berita	
	Jumlah	Prosentase
Juli	4	8
Agustus	4	8
September	5	10
Oktober	6	12
November	5	10
Desember	4	8
Januari	5	10
Februari	2	4
Maret	3	6
April	5	10
Mei	3	6
Juni	4	8
<b>Jumlah Ketidakhadiran</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

*Sumber : Tata Usaha SMK BPP Bandung*

Dari data diatas terlihat jelas, peningkatan ketidakhadira yang terus menerus terjadi. Nampak awal tahun ajaran 2016/2017 pada bulan Juli 2016 sampai Juni 2017 terdapat 50 guru yang tidak hadir dari guru-

guru yang ada di SMK BPP. Hal ini tentunya akan membuat kegiatan belajar mengajar terganggu. Dampak lebih seriusnya yaitu siswa tidak termotivasi dalam belajar, dikarenakan guru sering tidak hadir.

Apabila guru sering tidak hadir maka diidentifikasi proses pembelajaran akan berkurang. Pernyataan tersebut dapat menunjukkan rendahnya kinerja guru pada SMK Balai Perguruan Putri Bandung selain itu, jika guru sering tidak hadir maka tujuan pencapaian tidak akan tercapai dikarenakan guru merupakan fasilitator pembelajaran. Jika hal ini terjadi secara terus menerus maka akan berdampak buruk untuk kedepannya dan tidak sesuai dengan apa yang sekolah harapkan.

Kinerja guru perlu mendapatkan perhatian, jika tingkat kinerja guru semakin menurun maka akan berdampak pada terhambatnya proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan memperhatikan kesejahteraan guru. Berdasarkan permasalahan yang dikaji, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perilaku organisasi. Tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor, menurut Sedarmayanti (2007, hlm 51) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan dan penggajian, kesehatan, jaminan social, iklim kerja, sarana dan organisasi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Dalam penelitian ini diindikasikan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kompensasi.

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Inti dari penelitian ini adalah masalah kinerja guru SMK BPP Bandung yang belum optimal. Menurut La ode ismail (2017, hlm. 134) Mutu pendidikan sering diartikan sebagai karakteristik jasa pendidikan yang sesuai . Sejalan dengan pendapat Uno (2009, hlm. 72) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja dimaksudkan sebagai pelaksanaan tugas-tugas rutin dan tanggung jawab atas suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan

berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Definisi, mengenai kinerja tersebut merujuk pada pendapat dari Moeheriono (2009, hlm. 57) yaitu:

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sehubungan dengan definisi diatas, banyak ahli yang mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut Amstrong & Baron dalam Wibowo, (2007, hlm. 57) 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".

Senada dengan yang diungkapkan oleh Yuniarsih & Suwatno (2009, hlm 122) bahwa insentif merupakan bentuk dari kompensasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Keberhasilan lembaga pendidikan sekolah tidak terlepas dari pencapaian kinerja guru. Menurut Sarpandadi (2016, hlm. 1) Kinerja guru yang baik akan menghasilkan pendidikan bermutu. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru adalah kompensasi. Untuk menciptakan kinerja guru diperlukan perhatian dari sekolah untuk menciptakan situasi dan imbalan yang tepat agar kinerja guru terus meningkat. Oleh karena itu imbalan atau kompensasi adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh sekolah, sesuai dengan hak seorang guru. Demikian pula pengertian kompensasi menurut Handayani (2015, hlm. 28) bahwa Pentingnya kompensasi bagi guru sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil

kerjanya, sedangkan bagi lembaga pendidikan kompensasi mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.

Di SMK BPP Bandung terdapat 3 jenis status kepegawaian yang terdiri dari PNS, GTY dan GTT. Untuk PNS Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2015 Perubahan Ketujuh Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 1977 tentang peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa :

1. Gaji PNS golongan I Tahun 2015 gaji terendah golongan I A dengan masa kerja 0 tahun adalah sebesar 1.488.000. Adapun gaji tertinggi untuk I D masa kerja 27 tahun adalah Rp. 2.558.700
2. Gaji PNS golongan II Tahun 2015 gaji terendah golongan II A dengan masa kerja 0 tahun adalah sebesar Rp. 1.926.000. Adapun gaji tertinggi untuk golongan II D masa kerja 33 tahun adalah Rp. 3.638.200.
3. Gaji PNS golongan III Tahun 2015 gaji terendah golongan III A dengan masa kerja 0 tahun adalah sebesar Rp. 2.456.700. Adapun gaji tertinggi untuk golongan III D masa kerja 32 tahun adalah Rp. 4.568.800.
4. Gaji PNS golongan IV tahun 2015 gaji terendah golongan IV A dengan masa kerja 0 tahun adalah sebesar Rp. 2.898.500. Adapun gaji tertinggi untuk golongan IV E masa kerja 32 tahun adalah Rp. 5.620.300.

Selanjutnya mengenai kompensasi bagi guru Non-PNS, berdasarkan kebijakan SMK BPP yang di utarakan Bapak Bagus selaku TU di SMK BPP Bandung bahwa tarif honor Guru Tetap Yayasan adalah Rp. 25.000 per/jam mengajar, sedangkan tariff honor Guru Tidak Tetap adalah sebesar Rp. 20.000.000 per/jam mengajar.

Berikut ini adalah jumlah jam mengajar guru Non PNS di SMK BPP Bandung.



**Tabel 1. 4**  
**Jumlah Jam Mengajar Guru Tetap Yayasan**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Jam Mengajar/Jam</b>
Jam Mengajar Tertinggi	40 X Rp. 25.000
Jam Mengajar Terendah	16 X Rp. 25.000

**Tabel 1. 5**  
**Jumlah Jam Mengajar Guru Tidak Tetap**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Jam Mengajar/Jam</b>
Jam Mengajar Tertinggi	40 X Rp. 20.000
Jam Mengajar Terendah	16 X Rp. 20.000

*Sumber : Tata Usaha SMK BPP Bandung*

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa jumlah jam mengajar tertinggi adalah 40 jam dan jam mengajar terendah adalah 16 jam. Maka tarif honor yang akan dsygiterima GTY dengan jumlah jam tertinggi adalah 40 X Rp. 25.000 yaitu sebesar Rp. 1.000.000 perbulan. Tarif honor GTY dengan jumlah jam mengajar terendah adalah 16 X Rp. 25.000 yaitu sebesar Rp. 400.000 perbulan. Dan tarif honor yang akan diterima GTT denga jumlah jam mengajar tertinggi adalah 40 X Rp. 20.000 yaitu sebesar Rp. 800.000 perbulan sedangkan tariff honor yang akan diterima GTT dengan jumlah jam terendah adalah 16 X Rp. 20.000 yaitu sebesar Rp. 320.000 perbulan. Honor yang diterima guru Non PNS di SMK BPP Bandung lebih rendah dibanding UMR Bandung yaitu sebesar Rp. 2.626.940. Tentunya honor yang diterima masih kurang untuk memenuhi kebutuhan para guru Non PNS.

SMK BPP Bandung memberikan kompensasi guru yaitu adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. 6**  
**Kompensasi Guru SMK BPP**

<b>No</b>	<b>Uraian</b>	<b>Insentif</b>
1	Wali Kelas	Rp. 150.000/Bulan

2	Kepala Prodi	Rp. 300.000/Bulan
3	Kepala Lab	Rp. 300.000/Bulan
4	Mengawas UAS dan UTS	Rp. 7000/Hari
5	Uang Makan	RP. 50.000/Bulan

Berdasarkan tabel tersebut bahwa guru yang menjadi wali kelas diberikan insentif sebesar Rp. 150.000 perbulan. Insentif menjabat ketua prodi adalah sebesar Rp. 300.000. Insentif Kepala Lab adalah sebesar Rp. 300.000/Bulan. Insentif mengawas UAS dan UTS sebesar Rp. 7000 perhari, dan Uang Makan sebesar Rp. 50.000/Bulan.

Di dalam meningkatkan kinerja guru tidaklah cukup dengan memberikan gaji saja, tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan hidupnya dengan memberikan balas jasa yang sesuai dan adil. Salah satunya harus memperhatikan balas jasa yang sesuai dan adil agar tercipta kinerja guru yang tinggi dan pemenuhan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dan merujuk pada data empirik yang telah ada, maka penulis memfokuskan faktor yang akan diteliti sebagai pembatasan masalah yang akan diidentifikasi yaitu faktor kompensasi dan kinerja. Kompensasi yang diberikan di SMK BPP Bandung masih belum sesuai dengan harapan para guru kondisi seperti ini, akan berpotensi menyebabkan belum optimalnya kinerja guru.

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

1. Bagaimana gambaran tingkat kompensasi guru di SMK BPP Bandung ?
2. Bagaimana gambaran tingkat kompensasi guru di SMK BPP Bandung dilihat dari status kepegawaian ?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK BPP Bandung ?
4. Bagaimana gambaran kinerja guru SMK BPP Bandung dilihat dari status kepegawaian ?

5. Adakah pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMK BPP Bandung ?
6. Adakah perbedaan pengaruh kompensasi dan kinerja guru di SMK Balai Perguruan Putri Bandung dilihat dari status kepegawaian ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum penelitian untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru.

Sedangkan tujuan khusus penelitian adalah sebagai berikut :

1. Gambaran tingkat pemberian kompensasi guru di SMK BPP Bandung.
2. Gambaran tingkat pemberian kompensasi guru di SMK BPP Bandung dilihat dari status kepegawaian.
3. Gambaran tingkat kinerja guru di SMK BPP Bandung.
4. Gambaran efektivitas kinerja guru SMK BPP Bandung dilihat dari status kepegawaian.
5. Pengaruh efektivitas pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di SMK BPP Bandung.
6. Perbedaan kompensasi dan kinerja guru di SMK BPP Bandung dilihat dari status kepegawaian.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Jika tujuan penelitian yang dikemukakan di atas dicapai, penelitian ini akan memberikan dua macam kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

#### **1. Kegunaan teoritis**

Hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya kajian mengenai perilaku organisasi khususnya perilaku guru mengenai kinerja guru yang diakibatkan oleh kompensasi.

#### **2. Kegunaan praktis**

Dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pihak SMK BPP Bandung kaitannya dengan pengaruh kompensasi 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 guru terhadap kinerja guru.