

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran yang memiliki tujuan untuk mewujudkan individu yang memiliki kualitas kemampuan dan potensi dalam dirinya, sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan dan pembangunan bangsa serta mendukung keberhasilan tujuan dari pendidikan itu sendiri.

Guru merupakan salah satu penunjang utama maju atau mundurnya suatu pendidikan. Guru juga merupakan seorang pendidik yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Mereka bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar peserta didik agar mencapai hasil yang optimal. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar (Mulyasa, 2008, hal. 28).

Mutu pendidikan yang sangat baik dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Rendahnya kualitas guru akan berpengaruh terhadap daya saing dan kualitas peserta didik. Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru (Imroatun, 2016, hal. 2). Bersamaan dengan hal itu maka guru sebagai tenaga pendidik yang profesional hendaknya memiliki kinerja yang baik dan berkualitas. Karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar peserta didik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar peserta didik yang baik.

Seiring dengan tercapainya kinerja guru yang baik maka pemerintah atau yayasan sekolah harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Karena pada kenyataannya menurut Muhammad Ramli Rahim selaku ketua umum Ikatan Guru Indonesia pada Hari Guru Nasional 25 November 2017 dalam liputan6.com mengungkapkan bahwa masih banyak jumlah guru yang berstatus honorer dibanding yang sudah berstatus PNS, perbandingan jumlah guru PNS dengan honorer mencapai 1:13.

Salah satu contoh sekolah swasta yang memiliki banyak guru honorer adalah SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon yang beralamat di Jalan Tuparev No. 111, Kelurahan Kertawinangun, Kecamatan Kedawung, Kabupaten Cirebon. Sekolah tersebut merupakan sekolah swasta yang dimiliki oleh yayasan. Program Keahlian Bisnis dan Manajemen di sekolah tersebut ada tiga jurusan yaitu Administrasi Perkantoran, Akuntansi, dan Pemasaran. Peneliti menjadikan sekolah

Putri Sholehati, 2018

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SMK ISLAMIC CENTRE KABUPATEN CIREBON

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

ini sebagai objek penelitian. Ternyata jumlah guru yang ada di sekolah tersebut terdiri dari 41 orang dan lebih dominan guru Non PNS (Honorar).

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Pendidik SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon

Status Kepegawaian		Jumlah
PNS	Honorar	
1	40	41

Sumber: Sub. Bagian Tata Usaha SMK Islamic Centre Kabupaten Cirebon

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 13 November 2017 dengan Bapak Pathudin selaku kepala sekolah mengatakan bahwa kinerja guru di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon masih harus ditingkatkan. Ada beberapa guru yang mengajar lebih dari 1 mata pelajaran. Dan beberapa guru yang mengajar sampai dengan 3 mata pelajaran yang berbeda dan tidak sesuai dengan bidangnya. Dengan demikian, guru harus memiliki inisiatif dan kemampuan mengajar yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajarnya di kelas. Untuk melihat tingkat kinerja guru di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon dapat dilihat dari hasil penilaian seperti yang ada pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pendidik SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon

Tahun	Subjek	Kategori Penilaian	Hasil Kerja		Kompetensi	
			Jumlah Guru	Persentase (%)	Jumlah Guru	Persentase (%)
2016	Guru	Baik	3	7	18	45
		Cukup	35	88	20	50
		Kurang	2	5	2	5
Jumlah			40	100	40	100
2017	Guru	Baik	4	10	18	45

Putri Sholehati, 2018

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SMK ISLAMIC CENTRE KABUPATEN CIREBON

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	Cukup	35	87	21	52
	Kurang	1	3	1	3
Jumlah		40	100	40	100

Sumber: Data Hasil Penilaian Kepala Sekolah

Pada Tabel 1.2 memperlihatkan bahwa Hasil Kerja guru umumnya dalam kategori “Cukup”. Guru yang memiliki kategori “Cukup” pada tahun 2016 adalah 88%, sisanya hanya sebanyak 12% guru yang memiliki kategori baik dan kurang. Pada tahun 2017 guru yang memiliki kategori “Cukup” adalah 87%, sisanya hanya sebanyak 13% guru yang memiliki kategori “Baik” dan “Kurang”. Begitu juga penilaian Kompetensi guru yang pada umumnya dalam kategori “Cukup”. Guru yang memiliki kategori “Cukup” pada tahun 2016 adalah 50%, sisanya hanya sebanyak 50% guru yang memiliki kategori “Baik” dan “Kurang”. Pada tahun 2017 guru yang memiliki kategori “Cukup” adalah 52%, sisanya hanya sebanyak 48% guru yang memiliki kategori “Baik” dan “Kurang”. Keterangan untuk kategori penilaian yaitu Sangat Baik (91-100), Baik (76-90), Cukup (61-75), dan Kurang (≤ 60).

Adapun unsur-unsur yang dinilai kepada guru yaitu: 1) Hasil Kerja yang meliputi komponen tanggung jawab dan kerjasama. 2) Kompetensi yang meliputi komponen pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Berdasarkan permasalahan yang telah diungkapkan di atas dan didukung dengan data yang relevan, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon belum optimal. Masalah ini apabila tidak diatasi secara tepat tentunya akan berpengaruh terhadap kualitas sekolah. Dampak lain yang mungkin akan timbul yaitu siswa tidak termotivasi lagi untuk belajar, dikarenakan kurangnya motivasi belajar yang diberikan oleh guru.

Bapak Kepala Sekolah Pathudin mengatakan bahwa kinerja guru di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon masih belum optimal. Dilihat dari tanggung jawab guru yang kurang maksimal terhadap tugas yang diembannya. Adapun aturan mengenai Tata Tertib Guru 269/SMK.IC/VII/2016 yang seharusnya dipatuhi oleh guru-guru di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon, tetapi masih saja ada guru yang tidak patuh pada peraturan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon masih belum optimal. Selain itu terlihat dari fenomena yang terjadi diantaranya yaitu:

- a. Dalam pelaksanaannya guru hanya mengikuti silabus yang telah ada tanpa merubah apapun, padahal kondisi peserta didik dari tahun ke tahun berbeda. Sehingga penting untuk mengadakan penyesuaian antara rencana pembelajaran dengan kondisi peserta didik.

Putri Sholehati, 2018

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SMK ISLAMIC CENTRE KABUPATEN CIREBON

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- b. Tingkat kesesuaian RPP dari setiap guru dengan pelaksanaan proses pembelajaran di kelas hasilnya relatif, masih ada yang belum sesuai dalam prakteknya. Karena masih ada yang tidak terstruktur dalam melaksanakan proses pembelajaran yang seharusnya sesuai dengan RPP yang telah dibuat oleh guru.
- c. Dalam proses belajar mengajar, guru lebih senang menyampaikan materi ajar dengan metode ceramah atau konvensional. Seharusnya guru mampu menciptakan hal-hal baru yang lebih variatif sehingga proses belajar mengajar di kelas lebih berkesan.
- d. Dalam memenuhi semua administrasi guru. Masih terdapat guru yang belum memenuhi administrasi guru, padahal administrasi guru merupakan salah satu kewajiban yang harus dipenuhi oleh guru sebagai bahan rencana mengajar guru.
- e. Dalam proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), masih saja ada guru yang belum mampu mengelola Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) secara kondusif. Hal itu akan berdampak pada proses pembelajaran di kelas menjadi kurang efektif.

Berdasarkan permasalahan yang telah diungkapkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja guru honorer di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon belum optimal. Apabila masalah kinerja guru tidak diatasi secara tepat tentunya akan berpengaruh terhadap kualitas sekolah serta berdampak pada peserta didik (Mulyasa, 2008, hal. 28). Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang menyebabkan tingkat kinerja guru. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis Robert L, 2002, hal. 65).

Dengan pemberian kompensasi yang layak kepada guru terutama guru honorer (non PNS) diharapkan akan memberikan motivasi kepada guru untuk tetap bekerja baik dan maksimal dan akan terus meningkatkan kinerjanya. Kompensasi menjadi suatu hal yang penting agar guru dapat bertahan di lembaga/yayasan tersebut.

Guru honorer di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon mendapatkan honor berdasarkan seberapa banyak jam mengajar setiap bulannya. Jumlah jam mengajar tertinggi yaitu 45 jam, sedangkan jumlah jam mengajar terendah yaitu 5 jam. Adapun data dari bendahara SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon mengenai tarif honorarium per jam mengajar guru di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon adalah sebesar Rp. 5.000,00/jam.

Selain memberikan honor mengajar kepada guru, sekolah pun memberikan insentif kepada guru. Adapun rincian insentif pada Tabel 1.3 di bawah ini:

Tabel 1.3
Insentif Guru SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon

No	Uraian	Besarnya Insentif
1	Wakasek urusan: 1. Kurikulum 2. Humas 3. Kesiswaan 4. Sarana Prasarana	Rp. 320.000
1	Ketua Program/Jurusan	Rp. 230.000
2	Wali Kelas	Rp. 180.000
3	Kepala Lab	Rp. 150.000
4	Transpot Kehadiran	Rp. 12.000
5.	Mengawas UTS/UAS	Rp. 16.000
6	Membuat Soal UTS/UAS	Rp. 8.000
7	Mengoreksi Soal UTS/UAS	Rp. 8.000
8	Pengabdian/Jam Lembur	Rp. 2.000

Sumber: *Data Bendahara SMK Islamic Centre Kabupaten Cirebon*

Selain kompensasi, salah satu faktor yang diinginkan oleh pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka adalah lingkungan kerja yang baik (Imroatun, 2016, hal. 4).

Oleh karena itu, cara yang harus ditempuh sekolah untuk meningkatkan kinerja guru yaitu dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai, baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Guru tidak akan bekerja secara optimal apabila kondisi lingkungan kerjanya saja kurang baik. Adapun belum kondusifnya lingkungan kerja di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon yaitu:

Putri Sholehati, 2018

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SMK ISLAMIC CENTRE KABUPATEN CIREBON

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a. Belum lengkapnya peralatan kerja guru, seperti belum adanya proyektor LCD di setiap kelas. Padahal dengan adanya proyektor LCD di kelas guru dapat mengajar lebih efektif.
- b. Kenyamanan tata ruang yaitu ruangan guru yang tidak begitu luas. Bersama dengan hal itu ruang guru pun menjadi satu dengan ruang kepala sekolah dan ruang tata usaha. Sebaiknya ruang guru itu terpisah dengan ruang kepala sekolah, dan ruang tata usaha agar lebih nyaman selama melaksanakan aktivitas kerjanya.
- c. Kondisi pencahayaan di beberapa kelas yaitu sinar matahari masuk ke ruang kelas sehingga menyilaukan mata dan membuat udara di dalam kelas terasa panas, hal ini dikarenakan ada beberapa kelas yang menghadap arah matahari ketika pagi sampai siang.
- d. Kebersihan lingkungan yang masih harus dijaga oleh pihak sekolah. Karena dengan lingkungan yang bersih akan menyehatkan dan menyejukkan pandangan serta menyegarkan udara, sehingga guru tidak merasa terganggu dengan kotoran dan bau akibat lingkungan yang kurang bersih.
- e. Masih terdapat suara bising karena aktivitas siswa yang ribut akibat tidak ada guru di dalam kelas. Hal sekecil ini menjadi perhatian penting karena suara yang bising akan mengganggu konsentrasi seseorang baik guru maupun siswa yang sedang belajar.

Berkaitan dengan itu hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, oleh karena itu diperlukan strategi-strategi khusus untuk menciptakannya. Mill dalam (Pupuh Fathurrohman, 2012, hal. 28).

Selain itu (Rabia Imran., 2012, hal. 3) dalam jurnalnya menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik bagi guru, serta memberikan kenyamanan dalam bekerja. Sehingga perlu ditegaskan bahwa lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang ikut berpengaruh bagi seorang guru untuk mencapai kinerja yang optimal. Karena dengan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan pada guru dalam melaksanakan kewajibannya sebagai seorang guru.

Berdasarkan uraian permasalahan seperti yang dijelaskan di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai: **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Islamic Centre Kabupaten Cirebon.”**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Putri Sholehati, 2018

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SMK ISLAMIC CENTRE KABUPATEN CIREBON

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah kinerja guru di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, hal. 67) bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sehubungan dengan definisi diatas, menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh (Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, hal. 68) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja itu salah satunya ada faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Adapun menurut (Mathis Robert L, 2002, hal. 65) bahwa “salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Kinerja Guru di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon belum mencapai hasil yang optimal, penulis ingin melakukan penelitian dari faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu dilihat dari kompensasi dan lingkungan kerja. Mengingat siswa merupakan generasi muda bangsa dan merupakan komponen pendidikan yang keberhasilannya dicapai oleh prestasi belajar yang baik, sehingga apabila kinerja guru tidak ditanggulangi atau masih saja rendah, maka akan berdampak kepada kualitas lulusan SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon.”

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat kompensasi guru honorer di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana gambaran kondusifitas lingkungan kerja di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru honorer di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon?
4. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon?
5. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru honorer di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon?

Putri Sholehati, 2018

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SMK ISLAMIC CENTRE KABUPATEN CIREBON

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

6. Adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru honorer di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon?

1.3. Tujuan Penelitian

Pada umumnya penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah yang difokuskan pada kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran tingkat kompensasi guru honorer di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon.
2. Gambaran kondusifitas lingkungan kerja di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon.
3. Gambaran tingkat kinerja guru di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon.
4. Ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon.
5. Ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru honorer di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon.
6. Ada tidaknya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru honorer di SMK *Islamic Centre* Kabupaten Cirebon.

1.4. Kegunaan Penelitian

Ada dua macam kegunaan penelitian ini antara lain adalah kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan dunia pendidikan khususnya dalam memperkaya kajian mengenai kinerja guru yang dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan dan mendapat informasi baru mengenai pengetahuan tentang fakta dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
- b. Bagi sekolah terkait, dapat menjadi bahan acuan untuk kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut.
- c. Bagi guru, diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.