

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka mencapai tujuan Pendidikan Nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, maka sangat dibutuhkan peran pendidik yang profesional. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional. Untuk itu, profesionalisme guru dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing di forum regional, nasional maupun internasional.

Menurut Dadang Suhardan, (2010:68) guru merupakan pekerjaan profesional yang memerlukan keahlian khusus sebagai pendidik/pengajar. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan yang diperlukan oleh masyarakat lingkungannya dalam menyelesaikan aneka ragam permasalahan yang dihadapi masyarakat. Dalam melaksanakan tugas tersebut, dengan mengingat tantangan pendidikan yang terus berubah, maka kinerja guru perlu dilakukan secara inovatif guna beradaptasi dan mengantisipasi perubahan masyarakat yang cepat serta berbagai kebijakan baru pemerintah dalam bidang pendidikan.

Dengan adanya guru yang profesional dan berkualitas maka akan mampu mencetak anak bangsa yang berkualitas pula. Kunci yang harus dimiliki oleh setiap pengajar adalah kompetensi. Pasal 8 UU Guru dan Dosen, secara eksplisit

menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Mengacu substansi Pasal 8 tersebut di atas, jelas sekali bahwa kepemilikan kompetensi itu hukumnya wajib; artinya bagi guru yang tidak mampu memiliki kompetensi akan gugur keguruannya. Khusus tentang kompetensi ini dijelaskan pada Pasal 10 ayat (1) yang menyebutkan kompetensi guru sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 8 meliputi : kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Sementara itu, pada ayat (2) pasal yang sama disebutkan ketentuan lebih lanjut mengenai kompetensi guru sebagaimana dimaksud akan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Berikut ini adalah penjelasannya 4 kompetensi guru profesional:

1) Kompetensi Paedagogik : kompetensi ini menyangkut kemampuan seorang guru dalam memahami karakteristik atau kemampuan yang dimiliki oleh murid melalui berbagai cara. Cara yang utama yaitu dengan memahami murid melalui perkembangan kognitif murid, merancang pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi hasil belajar sekaligus pengembangan murid, 2) Kompetensi Kepribadian : kompetensi kepribadian ini adalah salah satu kemampuan personal yang harus dimiliki oleh guru profesional dengan cara mencerminkan kepribadian yang baik pada diri sendiri, bersikap bijaksana serta arif, bersikap dewasa dan berwibawa serta mempunyai akhlak mulia untuk menjadi suri teladan yang baik, 3). Kompetensi Profesional: kompetensi profesional adalah salah satu unsur yang harus dimiliki oleh guru yaitu dengan cara menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam, 4). Kompetensi Sosial : kompetensi sosial adalah salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik melalui cara yang baik dalam berkomunikasi dengan murid dan seluruh tenaga kependidikan atau juga dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat. Sedangkan menurut Syah dalam Idochi Anwar (2013 : 75) memerinci kompetensi guru dalam tiga aspek,yaitu : 1) Kompetensi koghnitif, 2) Kompetensi Afektif, 3) Kompetensi Psikomotorik. Aspek pertama meliputi penguasaan terhadap pengetahuan kependidikan,pengetahuan materi bidang studi yang

diajarkan, dan kemampuan mentransfer pengetahuan kepada siswa agar dapat belajar secara efektif dan efisien. Kompetensi kedua yaitu: yaitu sikap dan penguasaan diri yang berkaitan dengan profesi keguruan yang meliputi *self concept, self efficacy, attitude of self acceptance* dan pandangan seorang guru terhadap kualitas dirinya. Sedangkan aspek yang disebut terakhir yaitu kompetensi psikomotorik, meliputi kecakapan fisik umum dan khusus seperti ekspresi verbal dan non verbal.

Johnson dalam Idochi Anwar (2013 : 76) mengetengahkan tiga aspek performansi guru, yaitu : 1) Kemampuan Profesional mencakup : a) penguasaan pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan dan konsep dasar keilmuan dan bahan yang harus diajarkan, b) Penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, c) Penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa, 2) Kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru, 3) Kemampuan Personal guru mencakup : a) Penampilan sikap positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru dan terhadap seluruh unsur-unsurnya, b) Penghayatan, pemahaman dan penampilan nilai-nilai yang seyogyanya dianut oleh seorang guru, c) Kepribadian, nilai, sikap hidup penampilan upaya untuk menjadikan dirinya sebagai panutan dan teladan bagi siswanya.

Dalam hal peningkatan kualitas, guru berkewajiban untuk meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Aspek yang perlu dikembangkan meliputi kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Sebab profesionalisme guru tidak hanya mengembangkan profesionalitas yang dimilikinya melalui proses pembelajaran yang tidak mengenal waktu (*life long education*). Namun diharapkan guru juga mampu memberikan layanan pendidikan yang optimal pada siswa. Disini lahirlah paradigma bahwa kelas bukanlah sarana bagi guru melakukan pertunjukan kemampuan keilmuannya, melainkan sarana bagi siswa untuk belajar.

Guru profesional akan dapat menyelenggarakan proses pembelajaran dan penilaian yang menyenangkan bagi siswa dan guru, sehingga dapat mendorong tumbuhnya kreatifitas belajar pada diri siswa. “Organizational Climate and Teachers” Job Performance in Primary Schools in Ohio State : An Analytical Survey” Adeyemi (2008: 138) menyatakan bahwa ‘the teachers’

Performance could be measured through the annual report of his/her activities in terms of performance, actual teaching, lesson preparation, lesson presentation, actual teaching and the teachers’ commitment to job, extra-curricular activities, supervision, effective leadership, motivation and school discipline.

Pemilihan model pembelajaran yang tepat akan sangat menentukan minat dan partisipasi siswa dalam pembelajaran. Melalui model pembelajaran yang tepat diharapkan siswa tidak hanya dapat pengetahuan, namun juga akan memiliki kesan yang mendalam tentang materi pelajaran, sehingga dapat mendorong siswa untuk mengimplementasikan konsep nilai-nilai yang terkandung dalam mata pelajaran pada kehidupan sehari-hari.

Menurut Ace Suryadi (2012: 82) : guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana – prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Kegiatan belajar mengajar merupakan komponen inti dari sistem pendidikan. Kegiatan belajar mengajar, sebagai penguatan dari berbagai konsep dan filosofi yang menyangkut misi dan landasan , tujuan serta arah pendidikan sangat bergantung pada guru sebagai pembawa misi tersebut. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan hidup apabila dilaksanakan oleh guru.

Pendapat Sergiovanni *et. all.* dalam Pupuh (2012 : 32) menyatakan bahwa kinerja guru erat kaitannya dengan peningkatan pemberdayaan guru tersebut di mana guru tersebut harus dapat mengkritisi kurikulum secara mandiri, dapat mengelola kelas dan bahan ajarnya serta dapat meningkatkan cara mengajarnya secara efisien. Sesuai dengan yang dikemukakan bahwa kualitas produktivitas kinerja guru dapat dilihat dari sikap dan pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajarannya.

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Arti lain dari kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standard kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan. Dengan demikian kompetensi kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, ketrampilan, maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.

Teaching Performance	
A. Plans and Organized Carefully	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lesson is well planned 2. Set definite goals including student participation 3. Makes clear, specific assignment 4. Is familiar with appropriate guide and adapts to the recommendations thereis 5. Provides for individual and group instruction
B. Is skilful in questioning and explaining	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ask thought provoking questions 2. Exsposes students to varying points of view 3. Give clears eksplanation of subject matter 4. Is aware both verbal and nono verbal acceptance or rejection of student ideas, and uses this skill positively

Sumber : Idochi Anwar. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. (PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2012) h.77.

Kualitas kinerja merupakan faktor yang sangat penting dalam pendidikan, maka peningkatan kualitas kinerja guru harus menjadi perhatian utama dalam

mencapai tujuan pendidikan. Oleh karenanya pembinaan yang diberikan kepada guru harus komprehensif yakni yang dapat meningkatkan kompetensi akademik dan kompetensi profesional mereka sehingga proses kegiatan belajar mengajar dalam kelas menjadi lebih baik, berdaya guna dan berhasil guna.

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahtera seseorang maka semakin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Mulyasa (2002) menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Moch. Idochi Anwar, (2013:75) tarik menarik antara keharusan peningkatan kompetensi profesional guru dengan tidak memadainya kesejahteraan guru, sampai saat ini masih merupakan bahan diskusi yang tidak habis-habisnya. Pandangan yang ideal mengenai profesionalisme guru direfleksikan dalam citra guru masa depan sebagaimana dikemukakan oleh Sudarminta dalam Idochi, yaitu :

- 1) guru yang sadar dan tanggap akan perubahan zaman,
- 2) berkualifikasi profesional,
- 3) rasional, demokratis dan berwawasan nasional,
- 4) bermoral tinggi dan beriman.

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Warsidi (2003).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin seorang guru, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah kesadaran dan kesiediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2011 : 194). Menurut Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2000 : 129).

Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Tujuan disiplin menurut Arikunto S. (1993) yaitu agar kegiatan sekolah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tentram dan setiap guru beserta karyawan dalam organisasi sekolah merasa puas karena terpenuhi kebutuhannya.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya ialah : (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa (gaji dan kesejahteraan), (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2011 : 194). Posisi guru memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, setiap sisi guru perlu menjadi pertimbangan dalam upaya menentukan kebijakan pendidikan. Menurut Aqib (Muhlisin, 2008 : 77) upaya mewujudkan sisi guru dalam reformasi pendidikan beberapa asumsi dasar yang harus mendapat pertimbangan, antara lain dijelaskan berikut ini : (1) Guru pada dasarnya merupakan faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan, (2) Jumlah guru dengan kecakapan akademik yang baik, cenderung menurun di masa yang akan datang, sepanjang secara material sosial,

jabatan guru tidak menarik dan menjanjikan bagi generasi muda yang memiliki kualitas akademik yang cemerlang, (3) Kepercayaan masyarakat terhadap guru sangat bergantung dari persepsi yang berkenaan dengan status guru terutama yang berkaitan dengan kualitas pribadi, kualitas kesejahteraan, penghargaan material, kualitas pendidikan dan standard profesi, (4) Anggaran belanja pendidikan, imbal jasa (gaji dan tunjangan lainnya) dan kondisi kerja merupakan faktor yang mendasar bagi terselenggaranya pendidikan yang berkualitas dan kinerja yang efektif, (5) Masyarakat dan orang tua mempunyai hak akan pendidikan yang terbaik untuk anak-anaknya. Tentunya, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru dalam mengajar diantaranya kesejahteraan guru, pengalaman mengajar, wawasan guru, budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, harapan-harapan, sarana dan prasarana yang tersedia dan lain sebagainya.

Di sisi lain guru diharapkan menunjukkan kinerja atas dasar moral dan profesional yang dapat dipertanggung jawabkan. Dalam kaitan ini, guru mempunyai keterikatan yang erat dengan kualitas dan hasil pendidikan. Memperhatikan hal tersebut di atas, penilaian kinerja guru tidak boleh hanya sebatas formal belaka. Seperti pendapat John Schacter, (1999 : 7) menyatakan :

The foundation recognizes that teacher performance-based accountability is only one part of improving teacher quality and for that reason has embedded teacher performance-based accountability within a larger system of reform entitled the Teacher Advancement Program.

Menurut John Schacter, salah satu aspek untuk meningkatkan kualitas guru melalui penilaian kinerja guru yang ketat berbasis kinerja akuntabilitas. Kinerja guru berbasis akuntabilitas hanya salah satu bagian dari peningkatan kualitas guru. Tetapi harus diikuti *follow up* penilaian yang dapat mendorong peningkatan guru secara berkelanjutan. Apalagi guru yang memiliki kinerja di bawah standar, ia harus memperoleh tindak lanjut dari pimpinan. Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh kinerja mengajar guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan semangat kinerja mengajar guru yang tinggi, akan tercipta lulusan dengan kualitas yang bagus. Namun, kinerja mengajar guru di Indonesia masih sangat rendah, hal ini terbukti dari hasil survey yang dilakukan oleh

UNESCO untuk kualitas kinerja mengajar guru di Indonesia berada pada level 14 dari 14 negara berkembang. Hal itu menunjukkan bahwa kinerja dan kompetensi pendidik di Indonesia jauh dari harapan sosok pendidik yang mampu membawa siswanya berkualitas (Bappenas, 2012). John Schacter (1999 : 2) menyatakan bahwa “ *based on the analyses presented above, the research base on teacher quality is far from convincing. Teacher tests have not been highly effective or conclusive in increasing teacher quality*”.

Oleh karena kinerja mengajar guru yang rendah tersebut berdampak terhadap kualitas pendidikan di Indonesia. Menurut PP No. 28/1990 dan dipertegas oleh Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 053/U/2001 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Penyelenggaraan Persekolahan Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah, bahwa penilaian keberhasilan pendidikan di sekolah mencakup empat komponen. Komponen pertama yang diukur ialah kegiatan dan kemajuan belajar siswa. Tujuannya terutama untuk : mengetahui bagaimana proses pembelajaran berlangsung, mengetahui proses pembimbingan dan pembinaan kepada siswa, mengukur efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan, serta mengukur kemajuan dan perkembangan hasil belajar siswa. Komponen kedua berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum.

Tujuannya untuk mengetahui : kesesuaian kurikulum dengan dinamika tuntutan kebutuhan masyarakat, pencapaian kemampuan siswa berdasarkan standar budaya sekolah yang telah ditetapkan, ketersediaan sumber belajar yang relevan dengan tuntutan kurikulum, cakupan materi muatan lokal sesuai dengan kebutuhan daerah setempat, serta kelancaran pelaksanaan kurikulum sekolah secara keseluruhan. Komponen ketiga, guru dan tenaga kependidikan lainnya.

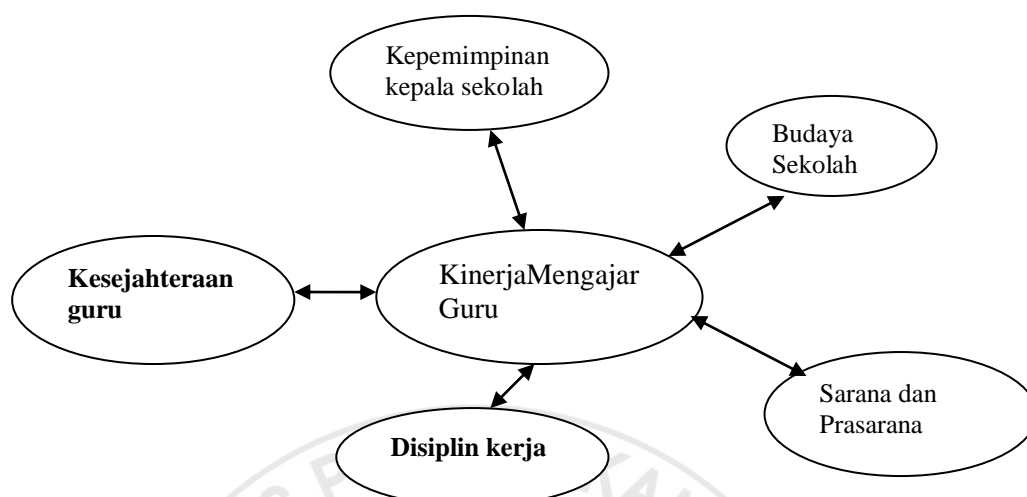
Maksudnya untuk mengetahui sampai sejauh mana kemampuan dan kewenangan profesional masing-masing personil (baca : tenaga kependidikan) dapat ditampilkan dalam pekerjaan sehari-hari. Komponen keempat adalah kinerja satuan pendidikan sebagai satu keseluruhan. Penilaiannya mencakup : kelembagaan, kurikulum, siswa, guru dan non guru, sarana/prasarana, administrasi, serta keadaan umum satuan pendidikan tersebut. Penilaian ini

dimaksudkan untuk melihat sejauh mana mutu pendidikan yang bisa dicapai di sekolah itu, dan bagaimana posisinya jika dibandingkan dengan sekolah lain yang ada di sekitarnya maupun secara nasional. Jadi secara keseluruhan, penilaian pada komponen keempat ini berfungsi sebagai alat kontrol bagi perbaikan dan pengembangan mutu pendidikan. Mengacu pada Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 053/U/2001, setiap lembaga penyelenggara pendidikan dituntut untuk senantiasa melaksanakan manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Hal ini dijalankan dengan tetap berorientasi pada visi, misi, dan target peningkatan mutu secara berkelanjutan, sebagaimana diamanatkan oleh para stakeholders.

Analisis penulis bahwa, perilaku disiplin dalam kaitan dengan kinerja guru sangat erat hubungannya karena hanya dengan kedisiplinan yang tinggi pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan aturan yang ada. Untuk itu untuk itu dalam upaya mencegah terjadinya interdisipliner perlu ditindaklanjuti dengan meningkatkan kesejahteraan guru. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis merasa perlu mengangkat permasalahan ke dalam judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru di Sekolah Menengah Pertama Terakreditasi A di Kota Bandung.

B. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan pemaparan dari seluruh masalah yang ditemukan dalam latar belakang. Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah yang seperti itu tidak akan mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing di kancah global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Lebih spesifik dan terinci, John T. Seyfarth (2002 : 144) mengemukakan lima kriteria umum untuk mengevaluasi kinerja mengajar (instruction) guru. Kriteria, dalam hal ini adalah the characteristics, behaviors, and results used to judge performance. Hal itu bisa digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.2
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Barnawi dan Muh. Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (2012 : 44).

Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peningkatan secara terus-menerus. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaji. Setiap orang yang memperoleh gaji tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu menyejahterakan hidupnya. Bagaimana mungkin seorang guru dapat bekerja secara profesional jika berangkat dari rumah sudah dipusingkan dengan kebutuhan rumah tangga. Begitu sampai di kelas, pengalaman belajar yang diberikan kepada siswa tidak berkualitas. Bahkan tidak menutup kemungkinan gaya mengajar yang ditampilkan guru bukannya mengembangkan potensi siswa malah justru mematikan potensi siswa.

Menurut Aritonang (2005 : 4) disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain atau lingkungannya. Disiplin kerja di lingkungan sekolah memiliki tujuan yang berpengaruh langsung terhadap mutu pendidikan. Maka fokus penelitian diarahkan pada Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja mengajar guru di sekolah Menengah Pertama terakreditasi A di Kota Bandung.

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini supaya tidak meluas, maka permasalahannya perlu dibatasi dalam bentuk rumusan masalah. Menurut

Sugiyono (2009 : 35) “Rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data”. Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompensasi di Sekolah Menengah Pertama Swasta yang terakreditasi A di Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran disiplin kerja di Sekolah Menengah Pertama Swasta yang terakreditasi A di Kota Bandung?
3. Bagaimana gambaran kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta yang terakreditasi A di Kota Bandung?
4. Berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta yang terakreditasi A di Kota Bandung?
5. Berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta yang terakreditasi A di Kota Bandung?
6. Berapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta yang terakreditasi A di Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor dominan yang mempengaruhi kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Swasta Se-Kota Bandung.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis

- a. Kompensasi terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Menengah Pertama Swasta yang terakreditasi A di Kota Bandung.
- b. Disiplin kerja terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta yang terakreditasi A di Kota Bandung.
- c. Kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta yang terakreditasi A di Kota Bandung.

- d. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta yang terakreditasi A di Kota Bandung.
- e. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta yang terakreditasi A di Kota Bandung.
- f. Besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Swasta yang terakreditasi A di Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik itu bagi peneliti maupun bagi semua pihak pengembang ilmu pengetahuan. Secara terperinci kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritik

Secara teoritik penelitian ini dapat mengembangkan serta memperkaya ilmu administrasi pendidikan khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis kegunaan dari penelitian ini adalah :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas khususnya bagi peneliti dan umumnya bagi praktisi pendidikan.
- b. Memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
- c. Memberikan masukan kepada Sekolah Menengah Pertama khususnya SMP Swasta untuk terus meningkatkan kinerja gurunya.

E. Struktur Organisasi Tesis

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab sesuai dengan Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI pada tahun 2012, lengkapnya sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan dalam ini membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan juga struktur organisasi tesis.

Bab II : Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian pada bab ini dibahas beberapa teori yang pertama mengenai kinerja mengajar guru yang meliputi : (1) Konsep Mengenai Kinerja Mengajar Guru, (2) Pengertian Kinerja Mengajar Guru, (3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru, (4) Indikator Kinerja Mengajar Guru, (5) Penilaian Kinerja Mengajar Guru, dan (6) Proses Penilaian Kinerja Mengajar Guru. Pembahasan yang kedua yaitu konsep mengenai Kompensasi yang meliputi (1) Mendefinisikan Kompensasi, (2) Jenis-jenis Kompensasi, (3) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi (4) Bentuk-bentuk Kompensasi (5) Indikator Kompensasi (6) Tujuan Kompensasi dan Disiplin Kerja Guru.

Bab III : Metodologi Penelitian bab ini dibahas mengenai metodologi dari penelitian yang dilakukan. Diuraikan juga beberapa hal diantaranya lokasi, populasi dan sampel penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrument penelitian, proses pengembangan instrument dan juga teknik analisa data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan. Dalam bab ini diuraikan dua hal utama yaitu pertama hasil penelitian. Pada hasil penelitian diuraikan mengenai : (1) Deskripsi Hasil Penelitian, (2) Uji Analisis, (3) Pengujian Hipotesis. Dan kedua juga diuraikan mengenai pembahasan hasil penelitian. Dalam pembahasan penelitian dijabarkan beberapa penelitian kemudian diuraikan secara kritis dan juga dibandingkan dengan teori dan konsep yang mendukung.

Bab V : Kesimpulan dan Rekomendasi. Dua hal yang dijabarkan dalam bab ini yaitu kesimpulan yang berisikan point utama dari hasil penelitian dan juga diuraikan mengenai beberapa rekomendasi yang ditujukan untuk kepala sekolah, guru dan juga peneliti selanjutnya.