

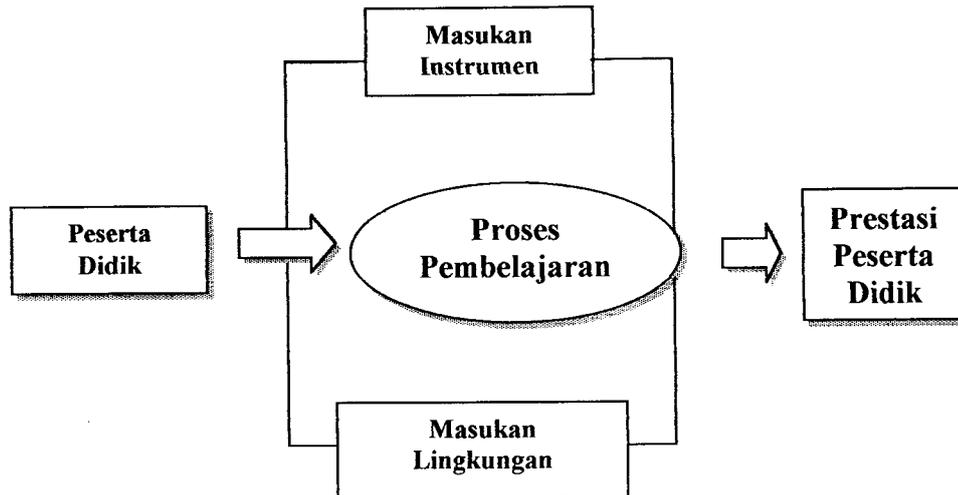
BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Nasional Indonesia bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Pasal 1 UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Untuk mencapai tujuan itu dibentuklah suatu sistem pendidikan nasional Indonesia yang berlandaskan kepada akar budaya dan falsafah bangsa dengan berorientasi kepada persaingan global dalam kemajuan peradaban dunia. Melalui manajemen pendidikan nasional, setiap komponen sistem pendidikan; tenaga, peserta didik, kurikulum, dana, sarana dan prasarana, ditata dalam rangka menghasilkan *output* pendidikan sesuai dengan yang dicita-citakan. Penataan unsur-unsur pendidikan itu dilaksanakan dalam kerangka kebijakan-kebijakan pokok strategi pendidikan nasional yaitu pemerataan, peningkatan kualitas, relevansi, dan efektivitas dan efisiensi pendidikan dengan mengikutsertakan semua pihak yang terkait dengan pendidikan; pemerintah, keluarga, dan masyarakat.

Penataan seluruh komponen pendidikan itu diharapkan dapat menjamin dihasilkannya lulusan pendidikan yang bermutu tinggi. Dalam sebuah kerangka pendidikan sebagai suatu sistem, mutu lulusan ditentukan oleh faktor-faktor: masukan mentah (*raw input*), masukan instrumen (*instrumental input*), masukan lingkungan (*environmental input*), dan proses pembelajaran (lihat gambar 1.1).



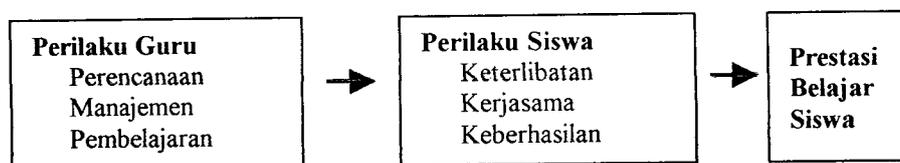
Gambar 1.1. Komponen Sistem Pendidikan

Ketika isu mutu pendidikan menjadi hal penting untuk meningkatkan mutu kehidupan bangsa dalam menghadapi persaingan global, maka pengelolaan masing-masing komponen pendidikan tersebut menjadi hal yang amat penting pula. Manusia, sebagai salah satu unsur dalam komponen *instrumental input* merupakan faktor penting sebagai penentu pencapaian suatu tujuan, karena sesungguhnya bagaimana tujuan itu dapat terwujud sangat tergantung kepada *the man behind the gun*.

Berkaitan dengan komponen sistem pendidikan sebagaimana divisualisasikan dalam gambar 1.1., tenaga kependidikan khususnya guru merupakan unsur pendidikan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Pentingnya keberadaan guru adalah karena prestasi belajar peserta didik (sebagai salah satu indikator penting mutu pendidikan) sangat ditentukan oleh “*what is going on in the classroom*”, apa yang terjadi di dalam kelas dalam hubungan timbal balik antara pendidik dengan peserta didik (kelas dalam arti luas tempat di mana terjadi interaksi pembelajaran antara pendidik dengan peserta didik). Satori (2002: 1)

mengatakan bahwa “pembelajaran di kelas merupakan *core business*, jantung dari sekolah dan pendidikan pada umumnya, karena di sanalah peserta didik seharusnya mendapatkan layanan belajar dan jaminan mutu hasil belajar.”

Squires dkk. (1983: 9) mengemukakan tiga dimensi keefektifan ruang kelas, yakni dimensi: “perilaku guru, perilaku siswa, dan prestasi belajar siswa”. Dimensi perilaku guru meliputi: perencanaan, manajemen, dan pelaksanaan pembelajaran. Sedangkan dimensi perilaku siswa meliputi: keterlibatan, kerjasama dan keberhasilan dalam belajar. Pendapat Squires tersebut dapat divisualisasikan dalam gambar berikut:



Gambar 1. 2. Dimensi Keefektifan Ruang Kelas (Squires, 1983: 10)

Gambar 2 menjelaskan bahwa prestasi belajar peserta didik pada prinsipnya sangat ditentukan oleh proses pembelajaran yang melibatkan pendidik dan peserta didik. Pengelolaan pembelajaran oleh guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi akan membentuk perilaku siswa dalam belajar. Keterlibatan siswa, kerjasama dalam kelompok dan keberhasilan dalam mengikuti proses pembelajaran akan menghasilkan prestasi belajar yang tinggi.

Jika pembelajaran di kelas merupakan faktor dominan yang menentukan mutu prestasi peserta didik dan mutu pendidikan, maka guru memegang peranan sentral karena gurulah yang merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi proses pembelajaran serta menilai hasil belajar peserta didik. Djalil dkk. (1997: 28)

menyebutkan bahwa: “Guru juga memainkan peran sebagai perancang kurikulum, administrator, sumber informasi yang kreatif, seorang profesional dan agen untuk perubahan pengetahuan, sikap dan perilaku peserta didik”.

Berdasarkan beberapa pemikiran di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pencapaian tujuan pendidikan sangat tergantung kepada bagaimana kinerja guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merancang, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Hal inilah sebenarnya yang membuat peneliti berminat melakukan penelitian tentang kinerja guru beserta beberapa faktor yang terkait dengannya.

Penelitian tentang kinerja guru dinilai penting untuk mendapatkan data dan informasi dalam rangka pengambilan kebijakan guna meningkatkan kinerja guru. Dengan meningkatkan kinerja guru diharapkan terjadi peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh.

B. Identifikasi Masalah.

Kinerja seorang pegawai/personel ditentukan oleh banyak faktor. Sutermeister (1976: 11) mengemukakan bahwa: “...*ability and motivation are essential ingredients to good employee performance*”. Dengan demikian, kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) merupakan faktor dominan yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Bila tingkat kemampuan dan motivasi kerja tinggi, maka kinerja pegawai akan baik, demikian pula sebaliknya.

Lebih jauh lagi, Sutermeister (1976: 10-12) telah mengidentifikasi berbagai faktor utama yang mempengaruhi kemampuan dan motivasi yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Kemampuan seorang

pegawai ditentukan oleh faktor pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Pengetahuan diperoleh melalui pendidikan (*education*), pengalaman (*experience*), latihan (*training*), dan minat (*interest*). Sedangkan keterampilan diperoleh melalui bakat (*aptitude*) dan kepribadian (*personality*).

Motivasi seorang pegawai muncul bila pegawai merasa puas atas kondisi kerja (*job condition*) dan bila kebutuhan pegawai tersebut (*individuals needs*) terpenuhi. Kondisi kerja terdiri atas kondisi fisik lingkungan kerja (*physical condition of the job*) dan kondisi sosial pekerjaan (*social condition of the job*).

Kondisi sosial pekerjaan ditentukan oleh faktor situasi formal organisasi, situasi informal organisasi, pemimpin, dan serikat pegawai. Situasi formal organisasi terdiri atas: struktur organisasi, situasi kepemimpinan, efisiensi organisasi, kebijakan kepegawaian, dan komunikasi.

Kebijakan kepegawaian meliputi penjadwalan kerja, desain pekerjaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan, kompensasi, penilaian pekerjaan, dan promosi.

Kebijakan organisasi tentang kepegawaian dan pemenuhan terhadap kebutuhan individual maupun terhadap kondisi pekerjaan yang diinginkan pegawai akan menentukan tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja akan ditentukan oleh sejauh mana kebutuhan pegawai dapat terpenuhi dan seberapa baik kondisi fisik dan sosial pekerjaan serta seberapa baik kebijakan organisasi tentang kepegawaian. Bila kebutuhan individu yang meliputi kebutuhan fisik, sosial, dan egoistik terpenuhi dan kondisi pekerjaan cukup baik, maka muncul kepuasan kerja (*job satisfaction*) dalam diri pegawai. Sebaliknya, bila banyak kebutuhan pegawai yang tidak

terpenuhi dan kondisi pekerjaan kurang baik, maka akan muncul ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) dalam diri pegawai.

✓ Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja pada pegawai akan menentukan pula tingkat motivasi kerja. Bila kepuasan kerja rendah (ketidakpuasan tinggi), maka motivasi kerja akan rendah. Sebaliknya bila kepuasan kerja tinggi (ketidakpuasan rendah) maka motivasi kerja akan meningkat. Selanjutnya, motivasi kerja -- bersama kemampuan (*ability*) -- akan menentukan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja, demikian pula sebaliknya. ~

Berdasarkan uraian di atas, maka timbul beberapa pertanyaan tentang bagaimana pengaruh berbagai faktor-faktor yang telah disebutkan dalam hubungannya dengan kinerja pegawai sebagai berikut ini: 1) Seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru?, 2) Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru? 3) Seberapa besar pengaruh pengalaman terhadap kinerja guru? 4) Seberapa besar pengaruh keterampilan (*skill*) terhadap kinerja guru? 5) Seberapa besar pengaruh kemampuan (*ability*) terhadap kinerja guru? 6) Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru? 7) Seberapa besar pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru? 8) Seberapa besar pengaruh kebijakan personel yang meliputi: rekrutmen, seleksi dan penempatan, orientasi pekerjaan, standar penilaian pekerjaan, sistem penggajian (kompensasi), penilaian pegawai, promosi, dan pengembangan organisasi terhadap kepuasan kerja guru? 9) Seberapa besar pula pengaruh kebijakan personel tersebut terhadap kinerja guru? 10) Seberapa besar pengaruh organisasi profesi terhadap kinerja guru? 11) Seberapa besar pengaruh supervisi terhadap kinerja

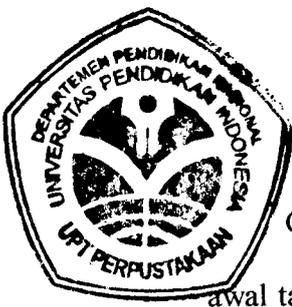
guru? 12) Seberapa besar pengaruh kebutuhan individu terhadap kepuasan kerja guru? 13) Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru?

C. Pembatasan Masalah

Sejumlah pertanyaan lain tentunya masih akan muncul berkaitan dengan kinerja guru. Ruang lingkup dan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru sangatlah luas. Dalam penelitian ini hanya akan diteliti tentang: 1) Seberapa besar pengaruh kebijakan pengelolaan guru, khususnya tentang sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja mereka, 2) Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, 3) Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dan 4) seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Penetapan ketiga masalah tersebut didasarkan kepada fenomena berikut ini:

Pertama, beberapa waktu terakhir ini sering kita saksikan guru beramai-ramai berunjuk rasa ke kantor legislatif dan eksekutif, turun ke jalan (di beberapa daerah aksi ini didukung siswa), hingga tindakan mogok mengajar untuk menuntut “perbaikan nasib”. Tidak dapat dipungkiri, sesungguhnya motif dari tindakan guru tersebut berpangkal dari dan bermuara kepada masalah kesejahteraan, khususnya kompensasi (gaji) yang mereka terima. Kasus mogok mengajar dan demonstrasi besar-besaran yang terjadi pada hampir semua daerah di Indonesia pada Tahun 1999, adalah sebagai ungkapan rasa ketidakpuasan mereka atas rencana pemerintah menaikkan tunjangan jabatan bagi pejabat struktural secara fantastis (hingga mencapai 1.500%), sementara tunjangan fungsional bagi guru tidak dinaikkan (Majalah *Bhinneka Karya* No. 62 Tahun 1999 hal. 52).



Guru-guru di Kabupaten Kampar Propinsi Riau yang berdemonstrasi pada awal tahun 2004 memperlihatkan permasalahan lain tentang kepuasan kerja guru.

Mereka yang didukung oleh beberapa elemen masyarakat dan unsur pemerintah kabupaten lainnya, mogok mengajar dan berunjuk rasa menuntut mundur pejabat tertinggi di kabupaten tersebut. Tindakan yang mereka lakukan adalah sebagai akumulasi rasa ketidakpuasan atas kebijakan dan sikap pemerintah daerah terhadap pendidikan di daerah tersebut (Koran Media Indonesia, 24 Maret 2004 halaman 1).

Kedua, aspek pengelolaan guru yang paling penting dewasa ini dan mendominasi permasalahan dunia pendidikan nasional selama beberapa dekade terakhir -- namun tanpa ada pemecahan yang berarti -- adalah persoalan kesejahteraan guru. Masalah kesejahteraan terutama gaji, menjadi amat penting dalam pengelolaan guru karena menyangkut masalah kehidupan. Supriadi (2001: 227) mengatakan:

... bahwa apapun yang dilakukan terhadap guru untuk membuat mereka lebih berdaya dan bermutu tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak menyentuh persoalan yang paling mendasar: kesejahteraan guru yang rendah yang berakibat pada status sosialnya sedemikian rupa terpuruk ke tingkat yang amat rendah.

Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi kompensasi moneter maupun nonmoneter. Hal ini dilakukan agar penelitian ini dapat mengungkapkan perihal kompensasi yang diterima guru secara komprehensif.

Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dimensi organisasi, pekerjaan itu sendiri dan para pegawai (Hoy and Miskel, 2001: 304). Dalam penelitian ini, kepuasan kerja dimaksud ditinjau dari karakteristik pekerja (guru) dan dimensi pekerjaan khususnya menyangkut kompensasi. Singkatnya, kepuasan kerja dalam tulisan ini

lebih menitikberatkan tentang kepuasan guru terhadap kompensasi yang mereka terima. Kajian atas dimensi-dimensi tersebut akan dilakukan dengan sejumlah penyesuaian terhadap kondisi nyata di lokasi penelitian.

Kinerja guru ditinjau dari pendekatan kompetensi terdiri atas kinerja yang menyangkut personal, sosial dan profesional. Dalam penelitian ini hanya akan diteliti kinerja guru dari sudut pandang kompetensi yang menyangkut pekerjaan profesi mereka sebagai guru, yaitu kinerja professional.

Agar subjek penelitian ini tidak terlalu luas, peneliti juga membatasi subjek (guru) yang akan diteliti dan tempat penelitiannya. Guru yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar di Kabupaten Indragiri Hulu. Pemilihan guru SD dalam penelitian ini tidak terlepas dari kondisi nyata bahwa guru SD merupakan kelompok guru yang paling banyak memiliki permasalahan kompensasi, sementara mereka harus memikul tugas yang berat.

Ditinjau dari statusnya, guru SD di kabupaten Indragiri Hulu terdiri atas guru pegawai negeri, guru bantu sementara pusat, guru bantu sementara daerah kabupaten, guru honor daerah propinsi, dan guru honor yayasan/sekolah. Adapun guru SD yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah guru pegawai negeri yang ada di sekolah negeri, tidak termasuk kepala sekolah. Pembatasan ini dilakukan dengan tujuan agar permasalahan yang akan diteliti lebih fokus, dimana kepala sekolah dan guru SD non pegawai memiliki karakteristik gaji yang berbeda dengan guru pegawai negeri sehingga terhadap kepala sekolah dan guru non pegawai negeri tersebut dianggap lebih baik dilakukan penelitian tersendiri.

Pemilihan lokasi penelitian tidak terlepas dari keberadaan penulis sebagai salah seorang guru SD di daerah tersebut. Melalui pengetahuan peneliti tentang



kompensasi guru setempat dan kedekatan peneliti dengan subjek penelitian, diharapkan akan diperoleh gambaran lebih jelas tentang keadaan yang sebenarnya.

Pembatasan-pembatasan permasalahan tersebut dilakukan semata-mata karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga yang dimiliki peneliti. Pembahasan yang lebih komprehensif dari setiap indikator masing-masing variabel dalam penelitian ini diharapkan dapat mengeliminasi keterbatasan itu.

D. Rumusan Masalah.

Berdasarkan pada pembatasan masalah di atas, maka pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: ***“Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru?”***

Pertanyaan tersebut dirinci sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kabupaten Indragiri Hulu?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Indragiri Hulu?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Indragiri Hulu?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Indragiri Hulu?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengumpulkan informasi tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SD di Kabupaten Indragiri Hulu

- b. Mengumpulkan informasi tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Indragiri Hulu
- c. Mengumpulkan informasi tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Indragiri Hulu
- d. Mengumpulkan informasi tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Kabupaten Indragiri Hulu

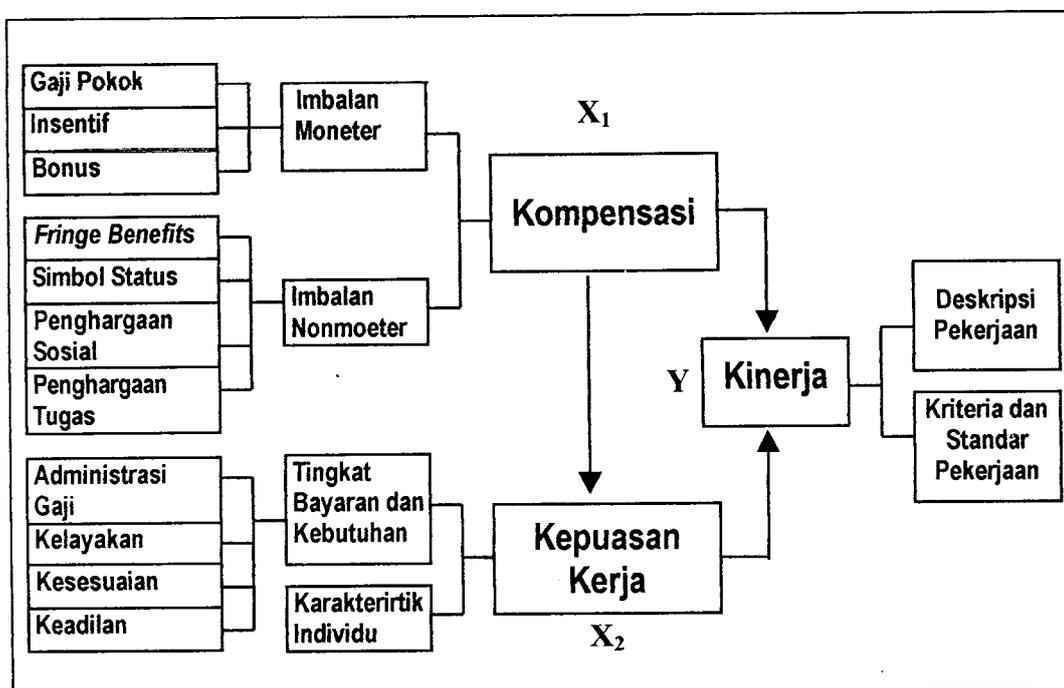
2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

- a. Kegunaan Teoritis: Penelitian ini akan menguji beberapa teori yang digunakan menyangkut masalah kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja. Temuan penelitian ini diharapkan dapat mengetahui keabsahan teori-teori tersebut apakah dapat berlaku secara universal atau perlu penyesuaian-penyesuaian dan pengkajian ulang terhadap suatu teori tentang permasalahan tersebut.
- b. Kegunaan Praktis: Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk:
 - 1) Bagi guru, sebagai bahan untuk introspeksi dan perbaikan diri dan korps, agar profesi guru tetap menjadi profesi yang mulia.
 - 2) Bagi pemerintah (pusat dan daerah) dan penyelenggara pendidikan lainnya: sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan tenaga guru, agar kinerja mereka dapat ditingkatkan.
 - 3) Bagi masyarakat: untuk dapat secara bersama-sama berpartisipasi dalam pendidikan dan meningkatkan kesadaran bahwa penyelenggaraan pendidikan adalah tugas bersama.

F. Kerangka Berpikir Penelitian

Pandangan komprehensif tentang penelitian yang digunakan sebagai acuan untuk pengembangan instrumen penelitian divisualisasikan dalam gambar 1.3.



Gambar 1. 3. Kerangka Pemikiran Penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Indragiri Hulu”

G. Asumsi Penelitian

Penelitian tentang kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja guru ini dilakukan berdasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut:

1. Bahwa kinerja guru, seperti halnya sumber daya manusia lainnya, dipengaruhi antara lain oleh kompensasi yang mereka terima. Salah satu tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk memotivasi personel untuk menampilkan kinerja yang optimum (Castetter, 1996: 459; Schuler, 1987: 289; Sutermeister, 1976: 66).

2. Bahwa kinerja guru dipengaruhi antara lain oleh kepuasan kerja guru.

Turney et.al. (1992: 29) menyatakan bahwa: “...*worker stisfaction and productivity (performance) go hand in hand.*” Pernyataan ini menjelaskan bahwa kepuasan para pekerja dan produktivitas merupakan dua hal yang sejalan/seirama. Artinya, pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan peningkatan kinerja. Sebaliknya, keberhasilan dalam pencapaian tujuan melalui kinerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Labih jauh Turney et. al. (1992: 24) menyatakan: “*Teacher satisfaction will be enchanced when the achievement of school goals and individual teacher goals go hand in hand.*” Senada dengan pendapat tersebut, Beatty dan Schneier (1982: 382) menyatakan bahwa: “...*the assesement of the extent of job dissactisfaction in organization could be an important first step in improving organizational performance.*” Pendapat-pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan karyawan merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi.

3. Bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi antara lain oleh kompensasi yang mereka terima. Sutermeister (1976: 65) menyebutkan bahwa: “...*organizations have to recognize that employee dissatisfaction can quickly occur if wages and salaries do not keep pace with the cost of living.*” Sedangkan Castetter (1996: 459) menyebutkan: Suatu sistem kompensasi yang disusun dan diadministrasikan secara baik dapat menjadi kontribusi penting untuk mengasilkan tujuan organisasi seperti halnya menghasilkan kepuasan individu anggotanya.”

H. Hipotesis

Berdasarkan asumsi-asumsi di atas, maka dalam penelitian ini dapat diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Indragiri Hulu.
4. Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Indragiri Hulu.

I. Definisi Operasional

Untuk kepentingan penelitian, maka masing-masing variabel dalam penelitian ini diartikan sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah imbalan moneter dan nonmoneter yang diterima oleh guru sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada sekolah menurut jangka waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Kepuasan kerja guru adalah pernyataan sikap guru tentang imbalan/kompensasi yang mereka terima sebagai imbal jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (sekolah).
3. Kinerja guru adalah perbuatan rasional guru dalam pelaksanaan tugas mengajar, membimbing dan melatih sehingga terjadi transformasi pengetahuan, sikap, dan keterampilan kepada peserta didik dalam proses pembelajaran sesuai dengan deskripsi, spesifikasi, dan persyaratan pekerjaan.



