

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1999, menegaskan bahwa “ pembangunan nasional merupakan usaha peningkatan kualitas manusia, dan masyarakat Indonesia yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan dan memperhatikan tantangan kemajuan pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Penekanan secara tegas pada sumber daya manusia (SDM) tersebut merupakan tuntutan dari gelora gerak pembangunan pembangunan nasional bangsa Indonesia diberbagai bidang kehidupan. Pembangunan manusia sebagai sumber daya pembangunan menetapkan manusia sebagai pelaku pembangunan yang memiliki etos kerja produktif, memiliki keterampilan, kreativitas, disiplin, profesional, serta memiliki kemampuan memanfaatkan potensi-potensi atau sumber-sumber yang tersedia, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang berwawasan masa depan.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam pembangunan nasional, maka perlu ditetapkan suatu kerangka kebijaksanaan tujuan, sasaran dan program pembangunan sumber daya manusia, yakni pembangunan sumber daya manusia yang dalam proses pelaksanaannya harus memperhatikan nilai-nilai luhur budaya bangsa dan nilai-nilai agama, kondisi sosial ekonomi dan budaya masyarakat yang tidak terlepas dari aspek-aspek penting lainnya.

Pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia ini tidak hanya dilakukan dalam konteks yang lebih jelas yakni nasional saja, akan tetapi harus dilakukan pada lingkup unit kerja/lembaga, baik organisasi/lembaga pemerintah maupun organisasi/lembaga non pemerintahan. Mengingat dalam suatu organisasi/lembaga tersebut terdapat sumber-sumber daya termasuk didalamnya sumber daya manusia, maka keberadaan manusia sebagai elemen atau komponen penting dalam unit kerja/lembaga tersebut perlu adanya upaya pengembangan secara sistematis, kontinyu, dan diperhatikan lebih serius serta dilakukan dengan sungguh-sungguh. Dengan memberdayakan sumber daya manusia yang ada seoptimal mungkin, diharapkan sumber daya manusia tersebut mampu menggali dan mengembangkan berbagai program yang bermutu yakni yang memiliki dampak yang dapat dirasakan manfaatnya bagi masyarakat luas.

Sejalan dengan hal tersebut, pemerintah Indonesia dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia tercermin dalam **Undang Undang Nomor 2 tahun 1989** tentang **Sistem Pendidikan Nasional** pasal 4 yaitu :

“ Pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan “.

Dalam kaitan itu pula, **HAR Tilaar** mengemukakan bahwa “ dalam kehidupan yang serba global saat ini sangat menuntut kualitas sumber daya manusia yang tinggi antara lain manusia yang dapat bersaing didalam kehidupan

yang serba global itu tanpa mengabaikan moral dan taqwa (**Harian Republika 11 Maret 1999**) dalam Rochmana (2000:2).

Bangsa Indonesia yang juga dapat dirasakan oleh negara-negara berkembang lainnya, tidak dapat melepaskan diri dari pengaruh globalisasi yang melanda dunia, terutama dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Arus globalisasi ini menyebabkan kehidupan manusia lebih dinamis dan penuh tantangan, cepat berubah dan bahkan penuh ketidakpastian. Untuk menghadapi situasi seperti itu diperlukan manusia yang mempunyai kemampuan untuk mengerti dan mengatasi situasi dan kondisi, mengantisipasi perkembangan berdasarkan ilmu pengetahuan, mengakomodasi dalam pengertian mengembangkan suatu sikap untuk tetap bisa menguasai perubahan dan tidak tenggelam dalam perubahan serta mereorientasi sikap dan nilai-nilai budaya yang berkembang demikian cepatnya yang akan membawa pengaruh dari globalisasi tersebut. (**Makagiarsar, 1990:5**). Dengan kata lain kunci untuk menghadapi era globalisasi tersebut adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat dijadikan sebagai modal dasar dan persyaratan bagi kelancaran pembangunan, baik pembangunan jangka pendek maupun jangka panjang.

Dampak yang nyata dari pengaruh globalisasi tersebut adalah derasnya informasi sebagai dampak dari dominasi komunikasi yang digambarkan oleh **Alvin Toffler** sebagai zaman gelombang ketiga atau *The Third Wave* (1972). Pengaruh yang timbul dari dominasi komunikasi khususnya yang menyangkut teknologi informasi yang dapat menyebabkan munculnya era globalisasi. **Jhon Nasibitt**

(1988) dalam **Karna Husni** (2001:1), menguraikan sepuluh kecenderungan perubahan arah kehidupan manusia sehubungan dengan globalisasi ini. Tiga diantara kesepuluh tersebut yang dilontarkan Nasibitt, yaitu munculnya pasar bebas dunia, kompetisi yang ketat dalam bidang ekonomi dan hubungan antara bangsa serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi baru, mutlak harus diantisipasi dan disikapi dengan langkah-langkah pro-aktif oleh setiap bangsa. Bagi bangsa Indonesia sendiri, konsekuensi logis dari perubahan-perubahan yang timbul sebagai dampak globalisasi saat ini telah mulai dirasakan. Dampak demikian itu terlihat amat menonjol dalam penampilan mutu sumber daya manusia Indonesia yang belum mampu secara optimal mengimbangi tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Untuk menyikapi kondisi permasalahan seperti tersebut diatas, bangsa Indonesia dituntut agar mampu mempersiapkan diri untuk melaksanakan secara bertahap dan konstitusional di segala bidang, antara lain reformasi dalam penyelenggaraan otonomi daerah yang mengatur kembali pola pemerintah pusat dan daerah (**TAP MPR RI No, XV/MPR.1998**) termasuk didalamnya otonomi pendidikan. Disektor pendidikan reformasi juga bergulir seiring dengan arus reformasi di sektor-sektor lainnya. Salah satu isyu reformasi pendidikan dalam konteks kebijakan otonomi daerah yang luas yakni masih rendahnya mutu pendidikan yang dihasilkan.

Dengan adanya perubahan sistem pemerintahan dari sentralisasi menjadi desentralisasi, dimana pemerintah daerah dituntut untuk dapat mengatur dan

mengelola daerahnya sendiri, baik dalam menentukan perencanaan, tujuan maupun pelaksanaan pembangunan. Peluang yang diperoleh bagi daerah sebagai-mana yang dikemukakan **Djam'an Satori** (2001) dalam makalah **Analisis kebijakan dalam konteks Desentralisasi dan otonomi daerah**, adalah bahwa “ pemerintah daerah diberi proporsi yang lebih besar untuk menentukan dan melaksanakan pembangunan daerahnya ”. Namun untuk menentukan dan melaksanakan pembangunan tersebut masih jauh dari yang diharapkan, karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satu faktor diantaranya pemerintahan daerah belum memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebagai penunjang pembangunan. Sehubungan dengan hal tersebut, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat pokok, dan harus mendapat perhatian yang serius dan sungguh-sungguh.

Salah salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah pendidikan. **Webster's** (1957) dalam **Almanarsyah** (1996:2) mengemukakan bahwa “ the process of training and developing the knowledge, skill, mind, character, etc “. Dari uraian tersebut diatas dapat diartikan bahwa pendidikan merupakan proses latihan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, minat, karakter dan lain sebagainya. **Ahmad Sanusi** (1989:45) dalam bukunya **Produktivitas Pendidikan Nasional** mengemukakan bahwa “ Pendidikan sebagai proses pengembang sumber daya manusia, yang merupakan faktor paling penting dalam pembangunan nasional “. Pentingnya peranan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas,

tercermin dalam **Undang-Undang Nomor 2 tahun 1989** tentang sistem pendidikan nasional. Dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan (UUSPN, 1989).

Selanjutnya **Fakry Gaffar** (1989) dalam **Almanarsyah** (1996:3) mengemukakan bahwa :

“ peranan pendidikan dalam pembangunan dan pengembangan sumberdaya manusia merupakan satu prioritas yang cukup penting yang memiliki kedudukan dan perannya unik. Pendidikan bukan hanya merupakan sektor yang harus dibangun tetapi juga harus turut mendukung sektor lain “.

Dengan pernyataan tersebut, memacu para administrator dan manajemen pendidikan agar bisa menciptakan dan memproduksi peserta didik, sehingga produk dari pendidikan tadi bisa memberikan kontribusi terhadap sektor-sektor pembangunan lainnya. Dalam pembangunan yang sedang dilaksanakan dewasa ini, sektor ekonomi masih menduduki posisi pertama dalam pembangunan nasional. Karena sektor ekonomi dipandang sebagai sektor yang mampu memberikan dukungan besar dalam pembiayaan pembangunan lainnya termasuk pada pembangunan pendidikan.

Untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan yang berkualitas pula. Salah satu upaya untuk memiliki pendidikan yang berkualitas diperlukan sistem pengelolaan dan penyelenggaraan administrasi pendidikan yang kompeten dan profesional. Karena administrasi pendidikan akan memiliki peranan dan fungsi penting dalam penataan, pengelolaan, dan penyelenggaraan pendidikan, apabila dilaksanakan secara profesional. Sistem penataan, pengelolaan dan penyelenggaraan administrasi yang baik dan profesional akan memudahkan dalam menentukan arah, tujuan serta menganalisa hasil yang dicapai pendidikan, baik dalam bentuk kualitas, kuantitas maupun sebagai pemenuhan tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Secara gamblang pernyataan tersebut dijelaskan dalam GBHN (1998-1999) bahwa “ Pendidikan Nasional perlu ditata, dikembangkan dan dimanfaatkan secara terpadu dan serasi, baik antar berbagai jalur, jenis dan jenjang pendidikan maupun antar sektor pembangunan lainnya “. Implikasi tersebut mewujudkan suatu proses penataan pendidikan yang berorientasi kepada kualitas dan tuntutan dunia kerja yang diharapkan oleh “*stakeholder*”, “*customer*”, maupun untuk memenuhi tuntutan pembangunan.

Kedudukan administrasi pendidikan dalam ilmu administrasi, adalah bahwa administrasi merupakan bagian dari ilmu administrasi, yang secara khusus menata sistem pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan. Pengertian administrasi pendidikan sebagaimana yang dikemukakan **Ngalim Purwanto** (1993:3) “ adalah segenap proses pengerahan dan pengintegrasian segala sesuatu, baik personil, spiritual maupun material yang bersangkutan paut dengan pencapaian



tujuan pendidikan'. Sedangkan **Oteng Sutisna** (1989:19) mengemukakan bahwa administrasi pendidikan adalah keseluruhan proses dengan mana sumber-sumber daya manusia dan material yang cocok dibuat tersedia dan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien ". Adapun fungsi-fungsi administrasi pendidikan sebagaimana dikemukakan **Ngalim Purwanto** (1993:22) adalah mencakup " perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, komunikasi, supervisi, kepegawaian, pembiayaan, penilaian ".

Dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah, swasta, maupun masyarakat, sumber daya pegawai merupakan aset dan modal dasar dalam pencapaian tujuan organisasi, begitu pula dalam organisasi pendidikan. Agar sumber daya pegawai (tenaga kependidikan) dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan, maka perlu adanya suatu penataan dan pengelolaan ketenagaan yang sistematis. Fungsi administrasi pendidikan yang berfungsi dalam penataan dan pengelolaan ketenagaan (pegawai) adalah fungsi kepegawaian atau yang biasa disebut dengan *administrasi kepegawaian*. Mengingat sumberdaya pegawai yang dalam hal ini tenaga kependidikan (guru) adalah merupakan salah fungsi penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, maka diperlukan penataan dan pengelolaannya yang sistematis dan dapat menjangkau tenaga kependidikan yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pendidikan. Kegiatan yang dilakukan administrasi kepegawaian secara operasional (teknis) mulai dari : perencanaan kebutuhan, pengembangan, kompensasi, kenaikan pangkat sampai pada pemensiunan.. Adapun sistem pengelolaan tenaga kependidikan sebagai mana yang

dikemukakan **William B. Castetter** (1996) mulai dari “*perencanaan, rekrutmen, seleksi, induksi, penilaian, pengembangan, kompensasi, keadilan, kontinuitas, penawaran, dan informasi*”.

Mengingat keterbatasan waktu, ilmu pengetahuan dan wawasan dalam memahami fungsi administrasi kepegawaian, sebagai mana yang diuraikan di atas. Maka dalam penelitian ini penulis akan mengangkat dan mengungkap permasalahan dari salah satu fungsi administrasi pegawai yang dianggap penting oleh penulis, yaitu fungsi **penilaian**. Dimana penilaian tersebut berupa fungsi penting untuk melihat bagaimana kinerja yang dilakukan pegawai selama periode tertentu.

Sistem penilaian yang berlaku untuk pegawai di lingkungan dinas pendidikan khususnya tenaga kependidikan (guru) adalah dengan ditetapkannya **Sistem Penetapan Angka Kredit (PAK) Jabatan Fungsional guru** yang dapat dijadikan sebagai bahan penilaian untuk kenaikan pangkat. Tujuan dengan ditetapkannya sistem penetapan angka kredit jabatan fungsional guru disamping untuk memberikan penghargaan atas produktivitas kerja, juga merupakan sebagai dasar dalam memotivasi agar mutu kinerja guru dapat meningkat.

Tingkat pelaksanaan sistem penetapan angka kredit jabatan fungsional guru sebagai bagain yang memiliki pengaruh terhadap abilitas dan mutu kinerja guru baik yang bertugas sebagai tenaga kependidikan di tingkat SD, SLTP, SMU, SMK maupun Perguruan Tinggi (PT).



Fungsi penilaian adalah merupakan salah satu fungsi dari administrasi kepegawaian yang bertujuan untuk melihat dan mengetahui sejauh mana suatu kegiatan telah dijalankan. Pelaksanaan penilaian dapat dilakukan pada saat suatu proses kegiatan sedang berlangsung atau pada akhir kegiatan.

Adapun pengertian penilaian itu sendiri, dalam Petunjuk Pelaksanaan Penilaian yang dikeluarkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Barat Bidang Pendidikan Menengah Umum (1994:2) adalah :

“ Penilaian merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil ... yang telah dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan “.

Sedangkan indikator jabatan fungsional guru itu sendiri adalah menunjuk pada rincian kegiatan yang terdapat pada SK. Menpan Nomor 84/1993, yang mana dengan berbagai pertimbangan tertentu dan kondisi kegiatan penelitian, pelaksanaan penilaian angka kredit jabatan fungsional guru ini dilakukan dengan memfokuskan pada unsur kegiatan :

- 1). Pendidikan;
- 2). Pengembangan Profesi;
- 3). Proses Belajar Mengajar (PBM) dan Bimbingan
- 4). Kegiatan Penunjang Proses Belajar Mengajar dan Bimbingan

Disamping penilaian, motivasi juga memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan mutu kinerja pegawai (guru), karena motivasi berhubungan dengan penyebab yang dapat dijadikan sebagai peran dalam mewujudkan keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik sehingga mutu kinerja seseorang tersebut dapat meningkat. Pengertian motivasi

yang dikemukakan Maslow (1970:35) adalah “ dorongan berbagai kebutuhan hidup manusia dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan akuntabilitas diri “.

Berbagai fakta empirik menunjukkan bahwa tidak semua pekerja selalu giat dalam bekerja dan mencapai kinerja yang diharapkan. Artinya selalu ada kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan yang dilakukan pegawai. Upaya untuk mencapai kinerja yang baik memerlukan upaya perbaikan atau peningkatan, Tanpa itu suatu organisasi tidak pernah mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan.

Kinerja adalah bagian dari pada kemampuan unjuk kerja karena unjuk kerja merupakan perbandingan keluaran kerja dan perilaku kerja. Pengertian dari kinerja, adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu (Bernandin & Russel) dalam Otjih, S (2000:37).

Sedangkan mengenai indikator dari kinerja diantaranya : 1). kehadiran guru; 2). persiapan mengajar, 3). melakukan pengelolaan kelas, 4). mengelola kegiatan belajar mengajar; 5). menguasai bahan pelajaran, 6). mengelola interaksi belajar mengajar, 7). mengenal dan melaksanakan administrasi kelas, 8). tidak melalaikan tugas dan tanggung jawa, 9). tekun dan sabar dalam bekerja. Kinerja seperti itu sejalan dengan pendapat Djam'an Satori (1999) dalam Otjih. S (2000:94). Menurutnya kinerja guru dapat diamati dari beberapa faktor, yaitu 1). kehadiran guru; 2). Bekerja tuntas 3). Tidak melalaikan tugas 4). Mengajar baik 5). Hasil belajar murid baik; 6). persiapan mengajar guru baik, 7). Minat belajar

murid tinggi. Selain dari pada itu menurut **Abin Syamsudin** (2001) bahwa kinerja guru dapat juga diamati pada faktor kompetensi, baik kompetensi personal, akademik, sosial, dan organisasi. Dalam kaitan itu juga **Abin Syamsudin** (2001) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai (guru), diantaranya : 1). Kepemimpinan; 2). Pendidikan; 3). Pengetahuan/kemampuan; 4). Motivasi; 5). Kepuasan kerja; 6). Lingkungan Kerja; 7). Komepnasasi (tingkat kesejahteraan); 8). Penghargaan 9). Kenaikan Pangkat.

Dalam sistem kenaikan pangkat yang ditetapkan pemerintah yang berlaku untuk guru pada saat ini, ditetapkan melalui sistem penetapan angka kredit jabatan fungsional guru guru. Dimana setiap guru berhak dilakukan penilain mulai dari persiapan, proses sampai pada hasil kegiatan belajar mengajar. Sistem penetapan angka kredit sebagaimana disebutkan diatas, merupakan wujud motivasi dalam meningkatkan mutu produktivitas kerja guru, sehingga mutu kinerja guru tersebut meningkat.

B. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana yang dikemukakan **Abin** (2001) diantaranya adalah : 1). Kepemimpinan; 2). Pendidikan; 3). Pengetahuan/ kemampuan; 4). Motivasi; 5). Kepuasan kerja; 6). Lingkungan Kerja; 7). Komepnasasi (tingkat kesejahteraan); 8). Penghargaan 9). Kenaikan Pangkat.

Mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan waktu yang penulis miliki, dengan ini penulis akan membatasi permasalahan penelitian tersebut pada masalah Kenaikan pangkat guru dengan sistem penetapan angka kredit jabatan fungsional guru dan motivasi. Dimana kedua faktor tersebut dianggap penting menurut penulis untuk dilakukan penelitian, karena berhubungan dengan penghargaan dan dorongan yang diberikan pada guru sebagai upaya peningkatan mutu kinerja guru.

Sejalan dengan permasalahan tersebut, dengan ini penulis merasa tertarik dan ingin sekali meneliti tentang sistem penetapan angka kredit dan motivasi tersebut memiliki kontribusi terhadap peningkatan mutu kinerja guru, dengan rumusan permasalahan di rumuskan dalam judul **“Kontribusi Sistem Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Guru Se-Kecamatan Sukaraja“**.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana kontribusi sistem penilaian angka kredit jabatan fungsional guru terhadap peningkatan mutu kinerja guru SLTPN Se Kecamatan Sukaraja ?
- 2) Bagaimana kontribusi motivasi kerja terhadap peningkatan mutu kinerja guru SLTP Negeri Se Kecamatan Sukaraja ?
- 3) Bagaimana kontribusi sistem penilaian angka kredit jabatan fungsional guru dan motivasi kerja terhadap peningkatan mutu kinerja guru SLTP Negeri Se Kecamatan Sukaraja ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka secara umum peneliti bermaksud ingin mengidentifikasi, mendiskripsikan, dan menganalisa kontribusi sistem penilaian angka kredit jabatan fungsional guru dan motivasi kerja terhadap peningkatan mutu kinerja guru SLTP Negeri Se Kecamatan Sukaraja

Sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini antara lain :

- 1). Ingin mengetahui kontribusi sistem penilaian angka kredit jabatan fungsional guru terhadap peningkatan mutu kinerja guru SLTP Negeri Se Kecamatan Sukaraja.
- 2). Ingin mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap peningkatan mutu kinerja guru SLTP Negeri Se Kecamatan Sukaraja.
- 3). Ingin mengetahui kontribusi sistem penilaian angka kredit jabatan fungsional guru dan motivasi kerja terhadap peningkatan mutu kinerja guru SLTP Negeri Se Kecamatan Sukaraja.

2. Manfaat Penelitian

- 1). Manfaat penelitian secara teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis ingin mengkaji lebih mendalam tentang kontribusi sistem penilaian angka kredit jabatan fungsional guru dan motivasi kerja terhadap peningkatan mutu kinerja guru SLTP Negeri Se Kecamatan Sukaraja.

2). Manfaat Penelitian secara praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

- a) Kepala Sekolah dalam upaya memilih pendekatan yang dapat dijadikan dasar dalam peningkatan mutu kinerja guru. Melalui sistem penetapan angka kredit jabatan fungsional guru sebagai untuk kenaikan pangkat sebagai wujud pelaksanaan motivasi agar mutu kinerja guru dapat meningkat.
- b) Guru dapat meningkatkan mutu kinerjanya melalui pengumpulan poin-poin yang dapat dijadikan sebagai bahan penilaian pada sistem penetapan angka kredit jabatan fungsional guru yang dapat digunakan untuk kenaikan pangkat. Dengan adanya sistem penetapan angka kredit tersebut diharapkan guru dapat termotivasi kerjanya sehingga mutu kinerja dapat meningkat.
- c) Perorangan yang memerlukan gambaran tentang pendekatan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kinerja guru di lingkungan pendidikan (sekolah).

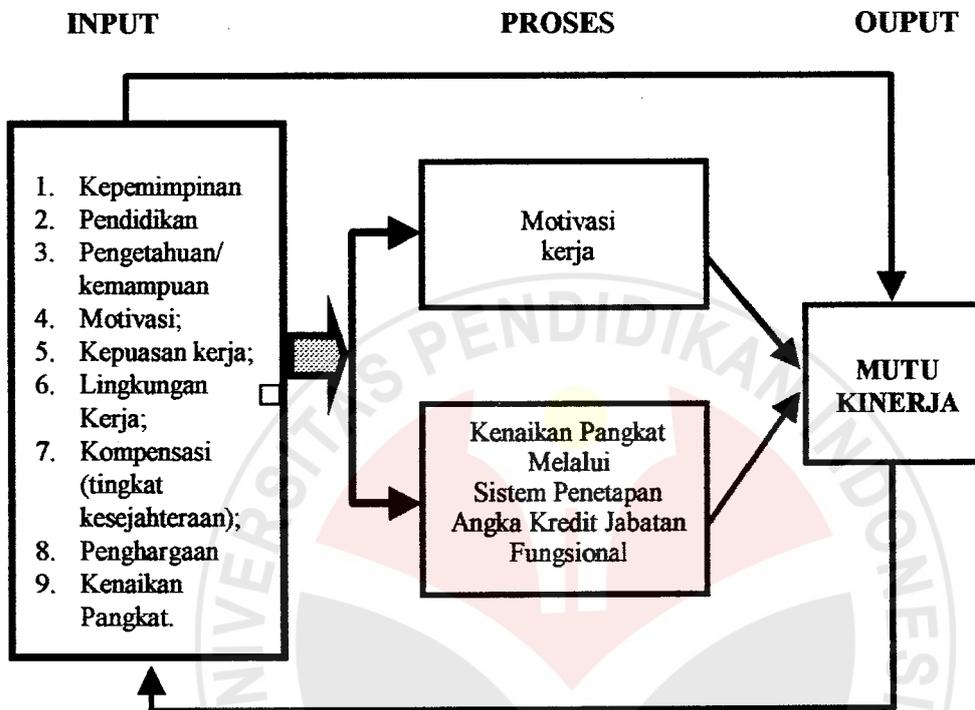
D. KERANGKA BERPIKIR

1. Paradigma Penelitian.

Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel sistem penatapan angka kredit jabatan fungsional (X_1), variabel motivasi kerja (X_2), dan variabel mutu kinerja (Y).

Untuk memberikan gambaran hubungan antara variabel-variabel sebagai mana tersebut diatas, dengan ini penulis menggambarkan dalam paradigma / kerangka berpikir penelitian dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini :

Gambar 1
PARADIGMA PENELITIAN



2. Anggapan Dasar

Anggapan dasar merupakan landasan pemikiran dalam suatu penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Subino (1982:6) mengemukakan bahwa “ anggapan dasar ini merupakan suatu kebenaran yang tidak memerlukan pengujian lagi, sekurang-kurangnya bagi si peneliti saat ini. Yang dianggap dapat dijadikan dasar misalnya hasil-hasil penelitian orang lain pada masa lampau, teori-teori, atau pemikiran-pemikiran si peneliti. Dalam penelitian tentang “Kontribusi Sistem

Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Guru “ ini dilandasi beberapa anggapan dasar sebagai berikut :

a. Hubungan Antara Kontribusi Sistem Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Guru Dengan Peningkatan Mutu Kinerjanya.

Guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang mempunyai tugas operasional dalam proses pendidikan dan pengajaran di sekolah. peranan guru sangat strategis dalam upaya peningkaan kualitas pendidikan. tanpa mengabaikan faktor-faktor lain, guru adalah faktor yang paling dominan dalam menentukan mutu pendidikan.

Seperti dalam Menpan No.84 tahun 1993, Guru yang memiliki kinerja tinggi adalah guru yang memiliki kesanggupan untuk memberikan berbagai pendapat atau alternatif dalam memecahkan segala permasalahan yang dihadapi dengan cepat dan tepat, tanpa banyak merugikan orang lain, ciri lainnya adalah memiliki tanggung jawab dan berani menanggung resiko terhadap apa yang diperbuatnya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Banyak faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan mutu kinerja guru, salah satu diantaranya adalah pemberian penghargaan (reward) kepada guru yang menunjukkan prestasi kerja yang meningkat. Pemberian penghargaan yang berjalan secara formal bagi guru antara lain melalui promosi jabatan dengan sistem penilaian angka kredit dalam upaya meningkatkan golongan atau jabatan dan hal itu (kenaikan jabatan) dapat dicapai oleh guru yang menunjukkan prestasi kerjanya.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang disesuaikan dengan permasalahan penelitian, dimana variabel penelitian disini ingin mengetahui hubungan antara kontribusi sistem penetapan angka kredit jabatan fungsional guru dengan mutu kinerja, dan ingin melihat hubungan antara motivasi kerja dan mutu kinerja.

Sebagaimana yang dikemukakan sebelumnya fenomena-fenomena yang muncul sekitar pengelolaan sistem penetapan angka kredit jabatan fungsional guru menarik perhatian .

b. Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru Dengan Peningkatan Mutu Kinerjanya.

Setiap guru sebagai individu memiliki karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, Sikula (1992 : 176), mengemukakan bahwa setiap guru adalah merupakan individu yang unik, artinya tidak ada dua atau lebih guru yang memiliki perilaku yang persis sama, begitu pula pengalaman-pengalaman yang mereka terima dalam kehidupan juga tidak sama. Namun bagaimanapun, bentuk-bentuk perilaku guru itu semuanya merupakan sesuatu yang termotivasi, dalam pengertian bahwa semua jenis perilaku adalah dipengaruhi oleh motivasi.

Bila guru-guru secara keseluruhan berhasil dimotivasi, maka akan tercipta pola kerja yang dinamis sebagai akibat terciptanya peningkatan mutu kinerja guru tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Mc Clelland yang dikutip oleh Malayu (1999 : 104), bahwa ada tiga kebutuhan dasar yang memotivasi manusia, yaitu; 1) kebutuhan akan kekuasaan (n.pow), 2). Kebutuhan akan afiliasi (n.aff),

dan 3). Kebutuhan akan prestasi (n-ach). Berdasarkan hasil penelitiannya, McClelland berkesimpulan bahwa orang yang mempunyai n-ach yang tinggi akan mempunyai motivasi yang tinggi dalam lingkungan yang kompetitif. Dengan demikian bila pada diri individu guru termotivasi maka pada diri mereka tumbuh dan berkembang keinginan untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang terlihat dari situasi dimana guru-guru bekerja dengan tenang, lebih tekun, tugas dan tanggung jawabnya dihadapi dengan senang hati, tidak mudah bosan atau putus asa.

Jadi jelaslah bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan mutu kinerja, namun dalam penelitian yang akan dilakukan ini akan melihat seberapa besar koefisien korelasi (hubungannya) dan koefisien determinasinya (besar pengaruhnya).

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara Sistem Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional dengan peningkatan mutu kinerja guru.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan peningkatan mutu kinerja guru.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Sistem Penetapan Angka Kredit Jabatan Fungsional dan motivasi dengan peningkatan mutu kinerja guru.