

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya 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.

Tindak lanjut untuk implementasi fungsi dan mewujudkan tujuan pendidikan tersebut, Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional membagi jenjang pendidikan di Indonesia atas jenjang pendidikan dasar, jenjang pendidikan menengah dan jenjang pendidikan tinggi. Lebih lanjut disebutkan dalam Undang-Undang tersebut pendidikan dasar merupakan merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan madrasah ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan madrasah tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

Berdasarkan kurikulum 2013, pendidikan ditekankan pada tiga aspek yaitu aspek sikap, pengetahuan dan keterampilan. Namun beberapa studi internasional menunjukkan betapa buruknya kualitas pendidikan di Indonesia.

Menurut Mullis (2012), hasil TIMSS (*Trends in International Mathematics and Science Study*), sebuah studi yang melihat kecenderungan kemampuan siswa dalam bidang matematika dan sains, untuk bidang Matematika tahun 2007 lebih dari 50% siswa Indonesia berada pada level Paling Rendah dengan nilai rata-rata 397. Untuk tahun 2011 malah merosot menjadi lebih dari 60% siswa berada pada level Paling Rendah dengan nilai rata-rata 386. Selain itu hasil PIRLS (*Progress in International Reading Literacy Study*), yang bertujuan untuk melihat kemampuan membaca di kelas 4, memperlihatkan bahwa lebih dari 40% siswa Indonesia berada pada tingkat yang paling rendah untuk tahun 2006 dan untuk tahun 2011 lebih dari 30% berada pada tingkat yang paling rendah. Nilai rata-rata yang diperoleh 410 untuk tahun 2006 dan 431 untuk tahun 2011. Walaupun ada peningkatan, tetap saja hasilnya tidak menggembirakan jika dibandingkan negara lainnya.

Hasil studi lainnya yang dilakukan oleh OECD (*Organization for Economic Cooperation and Development*) pada tahun 2012 melalui *Programme for International Student Assessment* (PISA) menunjukkan bahwa kemampuan matematika, membaca dan sains anak Indonesia yang berumur 15 tahun berada pada peringkat 64 dari 65 negara yang berpartisipasi. Peringkat Indonesia hanya lebih baik dari Peru yang berada pada peringkat terakhir.

Banyak hal yang berkontribusi terhadap kualitas pendidikan secara umum dan prestasi belajar siswa secara khusus. Menurut Sutardi dan Sugiharsono (2016), untuk mencapai hasil belajar yang optimal, guru merupakan salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu pembelajaran. Keberhasilan

penyelenggaraan pembelajaran sangat ditentukan oleh kesiapan guru dalam mengelola pembelajaran. Pentingnya peran guru dalam pendidikan juga diungkapkan oleh Hadiyanto (2004) yang menyebutkan bahwa dari beberapa hasil penelitian, harapan stake holder pendidikan terhadap guru sangatlah besar. Guru harus menjadi manusia super dalam segala aspek, baik di dalam kelas maupun di luar kelas, baik bagi peserta didik maupun masyarakat, baik dari sisi ilmu pengetahuan, sikap maupun tutur kata dan tingkah lakunya.

Namun pada faktanya kualitas guru di Indonesia tergolong rendah. Menurut Nugroho (2008), pada SD Negeri hanya 23 % dari guru kelas yang layak mengajar sementara pada SD Swasta hanya 22,9 % yang layak mengajar. Pada jenjang SMP hanya 49,2 % yang layak mengajar dan pada SMA hanya 68,5 % yang layak mengajar. Selain itu indikasi lainnya ditunjukkan oleh hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) pada tahun 2015. Berdasarkan data dari Kemendikbud (2016), hanya 7 provinsi di Indonesia yang mendapat nilai terbaik dalam penyelenggaraan uji kompetensi guru tahun 2015.

Penyebab kualitas guru yang rendah bergerak mulai dari persoalan hulu sampai dengan persoalan hilir. Sistem rekrutmen guru yang buruk, pelamar yang diterima tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, tidak sedikit guru yang bukan berasal dari sarjana pendidikan bahkan belum S-1. Tidak jarang guru mengajarkan bidang studi yang bukan kualifikasi pendidikannya, syarat kebutuhan dari proses rekrutmen sering diabaikan untuk mengisi kekurangan guru di sekolah. Faktor lain yang sering terjadi dalam proses rekrutmen adalah terbatasnya informasi tentang pelamaran, minimnya biaya rekrutmen

menyebabkan tidak dimuatnya informasi pelamaran pada media informasi yang memadai. Informasi pelamaran hanya bersumber dari guru dan pegawai setempat yang menginformasikan kepada kerabatnya. Terbatasnya informasi mengakibatkan pelamar yang datang terbatas pada kerabat dan kolega dari guru dan pegawai sekolah saja.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Sentra Advokasi untuk Hak Pendidikan Rakyat (2015) ternyata kompensasi yang diberikan kepada guru terutama guru swasta juga masih jauh dari harapan. Dengan pendidikan setara S1 guru swasta masih mendapatkan kompensasi yang rendah. Perlindungan pada sistem ketenagakerjaan untuk guru juga tidak terlalu diperhatikan. Kesejahteraan secara umum dan penghasilan guru secara khusus yang belum memadai. Hal ini ditemukan di Kabupaten Deli Serdang khususnya Kecamatan Lubuk Pakam masih ada guru yang diberi bayaran Rp. 20.000,- per jamnya. Jika guru tersebut memiliki jam mengajar antara 24 s.d. 40 jam, sesuai dengan ketentuan UU Guru dan Dosen, maka dalam sebulannya guru tersebut akan memperoleh penghasilan antara Rp. 480.000,- s.d. Rp. 800.000,- per bulannya. Nilai yang sangat jauh jika dibandingkan dengan UMK Kab. Deli Serdang pada tahun 2015 yang sudah mencapai Rp. 2.246.725,-.

Guru swasta pun mengalami diskriminasi dalam penerimaan tunjangan profesi jika dibandingkan dengan guru negeri. Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 16 menyebutkan bahwa guru swasta diberikan tunjangan profesi setara satu kali gaji pokok guru negeri dengan kualifikasi, kompetensi dan masa kerja yang sama. Realisasinya menunjukkan seluruh guru swasta memperoleh tunjangan

profesi yang sama yaitu sebesar Rp. 1.500.000,- kecuali bagi guru-guru yang telah disetarakan lewat program inpassing, yang belakangan ini prosesnya dihentikan. Bagi guru negeri disamping gaji dan tunjangan profesi masih juga memperoleh tunjangan fungsional serta tunjangan khusus dan maslahat tambahan bagi guru dengan kondisi tertentu sementara bagi guru swasta hanya memperoleh subsidi tunjangan fungsional.

Pembinaan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Menurut Wibowo (2012), pembinaan merupakan suatu proses interaktif melalui manajer atau supervisor bermaksud menyelesaikan persoalan kinerja atau mengembangkan kemampuan pekerjanya. Pembinaan juga disebutkan bertujuan untuk mengoreksi perilaku yang tidak sesuai, memperbaiki kinerja dan memberikan keterampilan yang diperlukan pekerja untuk menerima tanggung jawab baru. Namun fakta yang terjadi ternyata bukan hanya dari sisi penghasilan guru swasta mengalami diskriminasi, tapi dalam pembinaan dan pengembangan profesi guru misalnya, guru negeri selalu mendapatkan prioritas untuk mengikuti pelatihan-pelatihan. Demikian juga dalam hal kompetisi antar guru dalam berbagai perlombaan, guru negeri selalu diprioritaskan untuk jadi pemenangnya.

Peran guru swasta tidak boleh dipandang sebelah mata di dalam kewajiban pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Sekolah swasta diharapkan mampu memberi pelayanan pendidikan yang tidak sepenuhnya dapat dilaksanakan pemerintah, oleh karena itu perhatian juga harus diberikan kepada guru swasta. Peserta didik yang belajar di sekolah swasta juga merupakan anak bangsa yang membutuhkan pendidikan yang layak dari guru yang berkualitas.

Rendahnya kualitas guru ini juga menunjukkan bahwa kinerja guru yang masih rendah. Penelitian yang dilakukan Nuchiyah (2007) menunjukkan bahwa kinerja guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa dengan koefisien korelasi sebesar 0,73. Penelitian lainnya, yang dilakukan Mulyaningsih (2013) menemukan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi belajar siswa dengan koefisien korelasi sebesar 0,305. Artinya jika kinerja guru rendah maka akan berpengaruh terhadap prestasi belajar yang juga rendah.

Wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Pendidikan Kecamatan Lubuk Pakam juga menunjukkan hal yang sama. Hasil wawancara ini mendapatkan bahwa (1) pada umumnya guru membuat rencana pembelajaran dengan metode *copy paste* atau menggunakan rencana pembelajaran yang sudah dicetak penerbit; (2) guru-guru memiliki kecenderungan hadir ke sekolah hanya sekedar untuk menggugurkan kewajiban saja; (3) disiplin guru sangat rendah terutama terkait kehadiran di sekolah serta ketepatan waktu mengajar; (4) sangat sedikit guru yang mau mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian kalau pun ada yang ikut hanya sekedar memperoleh sertifikat.

Hasil penelitian awal ini menunjukkan bahwa kinerja guru swasta khususnya SMP yang ada di Kecamatan Lubuk Pakam tergolong rendah. Kinerja guru swasta yang rendah telah berakibat terhadap rendahnya kualitas sekolah-sekolah swasta pada umumnya. Uno dan Lamatenggo (2012) menyebutkan bahwa kinerja adalah gambaran tentang hasil kerja seseorang yang dikaitkan dengan

tugas yang diembannya dan didasarkan pada tanggung jawab professional yang dimilikinya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu maupun organisasi. Kopelman dalam Supardi (2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Dalam teori ini dikatakan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai dan sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik organisasi berkaitan dengan imbalan, penetapan tujuan, seleksi, latihan dan pengembangan, kepemimpinan dan struktur organisasi. Sementara karakteristik pekerjaan berupa penilaian pekerjaan, umpan balik prestasi, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah rekrutmen. Rivai (2008) menyebutkan rekrutmen pada hakikatnya adalah proses menentukan dan menarik pelamar agar mendapatkan sejumlah pekerja yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Lebih lanjut Siagian dalam Gomes (2003) menyebutkan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen ini dimaksudkan agar sebuah organisasi mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon pekerja sehingga mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk memilih calon pekerja yang terbaik dan berkualitas.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kompensasi. Wibowo (2012) menyebutkan bahwa kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga dan jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi dapat diberikan dalam dua bentuk yaitu kompensasi langsung berupa upah, gaji dan insentif serta kompensasi tidak langsung berupa jaminan keamanan atau kesehatan. Secara ringkas T. Hani Handoko dalam Gomes (2003) menyebutkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Senada dengan itu Rivai (2008) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pekerja sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial pun dapat dibedakan menjadi dua bentuk yaitu kompensasi langsung berupa pembayaran kepada pekerja dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi dan kompensasi tidak langsung berupa pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung seperti liburan, asuransi, jasa dan sebagainya. Sedangkan kompensasi non finansial berupa penghargaan, pujian, pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas dan kepuasan pekerja.

Pembinaan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Wibowo (2012) mengungkapkan pembinaan merupakan suatu proses interaktif melalui manajer atau supervisor bermaksud menyelesaikan persoalan kinerja atau mengembangkan kemampuan pekerjanya. Pembinaan juga disebutkan bertujuan untuk mengoreksi perilaku yang tidak sesuai, memperbaiki kinerja dan

memberikan keterampilan yang diperlukan pekerja untuk menerima tanggung jawab baru.

Berdasarkan uraian di atas banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru untuk dapat melaksanakan tugasnya dan memberikan hasil sesuai dengan tuntutan. Berkenaan dengan itu, peneliti merasa berkepentingan untuk mengkaji kinerja guru di SMP Swasta Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang dengan judul: Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi dan Pembinaan terhadap Kinerja Guru di di SMP Swasta Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka identifikasi masalah yang bisa diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Buruknya kualitas pendidikan di Indonesia.
2. Kualitas guru di Indonesia yang tergolong rendah.
3. Sistem rekrutmen guru yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.
4. Rekrutmen guru yang hanya terbatas pada kerabat dan kolega dari guru dan pegawai sekolah saja.
5. Kompensasi yang diberikan kepada guru terutama guru swasta juga masih jauh dari harapan.
6. Adanya diskriminasi dalam pembinaan guru.
7. Kinerja guru yang tergolong rendah.

C. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan untuk melakukan penelitian terhadap seluruh masalah sebagaimana yang teridentifikasi di atas, maka dalam penelitian ini akan dibatasi pada rekrutmen, kompensasi, pembinaan dan kinerja yang dilakukan terhadap guru.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan yang berbanding lurus antara rekrutmen dengan kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang?
2. Apakah ada hubungan yang berbanding lurus antara kompensasi dengan kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang?
3. Apakah ada hubungan yang berbanding lurus antara pembinaan dengan kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang?
4. Apakah ada hubungan rekrutmen, kompensasi dan pembinaan secara bersama – sama dengan kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan yang berbanding lurus antara rekrutmen dengan kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang.

2. Hubungan yang berbanding lurus antara kompensasi dengan kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang.
3. Hubungan yang berbanding lurus antara pembinaan dengan kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang.
4. Hubungan rekrutmen, kompensasi dan pembinaan secara bersama – sama dengan kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat penelitian ini secara teoretis adalah untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dan mengembangkan wawasan baru dalam upaya peningkatan kinerja guru serta sebagai masukan atau informasi bagi instansi untuk meningkatkan kualitas rekrutmen, kompensasi dan pembinaan guru di sekolah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi birokrasi pendidikan

- 1) Sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja guru
- 2) Sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan kualitas rekrutmen, kompensasi dan pembinaan guru.

b. Bagi Kepala Sekolah

- 1) Sebagai bahan masukan untuk memperbaiki rekrutmen, kompensasi dan pembinaan guru dalam peningkatan kinerja guru

2) Sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan kualitas peranan kepala sekolah.

c. Bagi guru

Sebagai bahan masukan dalam melihat pengaruh rekrutmen, kompensasi dan pembinaan guru dalam peningkatan kinerja guru.

d. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi untuk penelitian lain yang relevan di masa yang akan datang.