

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan adalah salah satu upaya memperluas ilmu yang berkaitan dalam membentuk perilaku, nilai dan sikap. Guru merupakan elemen penting dalam pendidikan dan sebagai penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Undang-undang No. 14 Tahun 2005 menyatakan guru sebagai pendidik profesional yang mengemban tugas pendidikan, pengajaran, pembimbingan, pengarahan, pelatihan, penilaian, dan pengevaluasian peserta didik disetiap jenjang pendidikan formal dari anak usia dini, dasar, dan menengah. Keberhasilan pendidikan ditentukan salah satunya oleh kinerja guru di sekolah (Giantoro *et al.*, 2019: 19).

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mencatat, terdapat 3.357.935 guru dan tenaga kependidikan (GTK) di Tanah Air hingga awal 2022. Dari angka tersebut, jumlah guru merupakan yang terbesar hingga 2.906.239 orang. Data Kemendikbud juga melaporkan, mayoritas guru sekolah merupakan generasi milenial yang berada di rentang usia 30 hingga 39 tahun, yaitu sebanyak 851.316 orang. Angka ini setara dengan 29,29% dari 2.906.239 guru di Indonesia. Namun, persebaran terbanyak selanjutnya berasal dari guru yang hampir mendekati masa pensiun. Sebanyak 793.780 guru berusia 50-59 tahun atau 27,31% dari total guru Indonesia. Sementara, berdasarkan kelayakan mengajar, mayoritas guru layak mengajar pada tahun ajaran 2020/2021 merupakan guru di sekolah dasar (SD). Jumlahnya mencapai 1,56 juta atau

53,91% dari total guru layak mengajar secara nasional. (<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/01/25/ada-336-juta-guru-dan-tenaga-kependidikan-pada-awal-2022>, diakses 05 Juni, Pukul 10.00 WIB).

Kinerja guru memiliki peranan sangat penting dalam mencapai tujuan sekolah dan peningkatan mutu Pendidikan (Ali *et al.*, 2016:7). Kinerja gurupun sebagai penentu dalam keberhasilan Pendidikan (Andani & Sulasminten, 2016: 77). Oleh karena itu, harus ada hasil yang diperlihatkan dari kinerja guru agar dapat bekerja dengan optimal sehingga tujuan pendidikan yang berkualitas tinggi dapat tercapai (Sulfemi, 2020: 69).

Namun menurut Kartono (dalam Pambreni, dkk, 2022), kinerja guru yang telah lulus proses sertifikasi masih belum memuaskan. Dari hasil survei yang dilakukan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) hasil sementara yang diperoleh di 16 provinsi dari total 28 provinsi yang disurvei, ditemukan dampak program sertifikasi yang kurang memuaskan. Guru yang telah lulus sertifikasi diharapkan mengalami perubahan pola kerja motivasi kerja, belajar, dan perbaikan diri. Namun ternyata sama seperti sebelumnya, kinerja guru tetap rendah. Kondisi kinerja guru yang kurang memuaskan saat ini menjadi tantangan bagi semua pihak untuk selalu berusaha mencari cara untuk meningkatkan kinerja guru menuju terciptanya guru yang profesional.

Standar Nasional Pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Standar Nasional

Pendidikan, menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Kepemimpinan seorang pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan potensi yang paling pokok dan yang sulit dijumpai, akan tetapi tidak berarti bahwa seorang pemimpin tidak mampu menjadi pemimpin yang berkepemimpinan dinamis dan efektif. Kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas.

Dalam hal ini kualitas lulusan sangat ditentukan oleh kompetensi guru di sekolah dalam menggerakkan semangat belajar siswa. Guru merupakan ujung

tombak pendidikan karena langsung berinteraksi dengan siswa. Sagala (2017:71) menyatakan bahwa tugas utama sekolah adalah menjalankan proses belajar mengajar, evaluasi kemajuan hasil belajar peserta didik, dan meluluskan peserta didik yang berkualitas memenuhi standar yang dipersyaratkan. Guru sebagai pendidik dan pengajar di sekolah mempunyai peranan yang sangat strategis di dalam meningkatkan mutu lulusan.

Usman (2015:15) menyatakan guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Tilaar (2012:338) menyatakan seorang guru profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu: kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual.

Salah satu untuk mengerakkan guru agar aktif melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dengan memberikan kompensasi atau imbalan jasa, baik berbentuk uang tunjangan maupun fasilitas-fasilitas lainnya sesuai dengan kebijakan yang telah disepakati sebelumnya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan atau guru sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan. Sementara itu persepsi guru terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu: Kompensasi langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman. Kompensasi tidak langsung

meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar.

Motivasi menjadi aktualisasi seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya. Interaksi yang terjadi dalam suatu instansi melibatkan individu-individu yang cenderung memiliki perilaku yang berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi seorang pimpinan atau kepala sekolah, karena seorang pimpinan atau kepala sekolah harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Kemampuan manajerial dari seorang kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai Lembaga Pendidikan formal merupakan pola Kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses menggapai tujuan Pendidikan, tidak bisa terlepas dari perhatian kepala sekolah terhadap warga sekolah agar tujuan Pendidikan yang telah digariskan dapat tercapai dengan baik.

Fenomena yang dijumpai di lapangan adalah keberadaan kepala sekolah menjadi tonggak dalam maju mundurnya suatu sekolah, terlihat jika sekolah tersebut terjadi kekosongan kepala sekolah, maka pengadministrasian baik dalam hal keuangan maupun manajerial akan keteteran. Selain itu masih ada guru yang hanya sekedarnya dalam memenuhi tugas tanggung jawabnya menjadi seorang pendidik. Masih terdapat guru yang membuat program pembelajaran hanya untuk memenuhi tugas administrasi, mereka kurang menyadari bahwa program pembelajaran yang telah dibuat merupakan skenario pembelajaran satu semester atau satu tahun ke depan. Guru dalam membuat program pembelajaran sering mencontoh program pembelajaran yang sudah ada hanya dengan mengganti identitas saja. Hal lain juga yang menjadi fenomena adalah adanya kompensasi berupa penghargaan maupun pengakuan baik itu dari kepala sekolah maupun sesama rekan guru menjadi hal yang penting yang sangat diharapkan oleh guru.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **"Pengaruh Kepemimpinan Kompetensi Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Survey Pada Guru PNS SMA Negeri Se Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XIII Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat)."**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang, yaitu mengenai pengaruh antara kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja guru, maka masalah pokok yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, motivasi, kinerja guru pada Guru PNS se Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XIII Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja guru secara parsial pada Guru PNS se Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XIII Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja guru secara simultan pada Guru PNS se Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XIII Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di kemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, motivasi, kinerja guru pada Guru PNS se Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XIII Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja guru secara parsial pada Guru PNS se Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XIII Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja guru secara simultan pada Guru PNS se

Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XIII Dinas Pendidikan Provinsi
Jawa Barat

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yaitu sebagai berikut:

1. **Aspek Akademis**

Supaya dapat menjadi rujukan bagi pengembangan ilmu manajemen, serta menjadi referensi untuk mahasiswa melakukan penelitian mengenai tentang pengaruh kepemimpinan kompetensi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru.

2. **Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Seluruh tahapan penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan serta pengetahuan mengenai ilmu manajemen yang mengenai tentang pengaruh kepemimpinan kompetensi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru.

3. **Aspek Praktis**

Hasil penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dalam penyelenggaraan pengaruh kepemimpinan kompetensi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru.

1.5 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang dijadikan objek penelitian adalah SMA yang ada di lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah XIII yakni meliputi SMA Negeri di Kabupaten Ciamis, Kota Banjar dan Kabupaten Pangandaran.