

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan adalah suatu pengalaman belajar yang terprogram dalam bentuk pendidikan formal, non formal maupun informal di sekolah dan luar sekolah yang berlangsung seumur hidup. Pendidikan bertujuan mengoptimalkan kemampuan individu yang mandiri, terampil dan berkarakter. Pendidikan memiliki posisi strategis dalam segala segi pembangunan sumber daya manusia.

Guru merupakan sumber daya manusia yang memegang posisi paling strategis karena gurulah yang melakukan interaksi dengan peserta didik, oleh karena itu perlu peningkatan mutu guru agar menjadi tenaga yang profesional dan menjadikan guru sebagai tenaga yang perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Dengan demikian pekerjaan guru bukan hanya pekerjaan pengabdian, namun guru adalah pekerjaan profesional seperti pekerjaan yang lain. Untuk membuat guru menjadi tenaga profesional, maka perlu peningkatan kompetensinya baik melalui pelatihan maupun memberi kesempatan untuk belajar lagi. Selain itu juga harus diperhatikan segi lainnya misalnya pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian motivasi, peningkatan disiplin, pemberian insentif dan gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga guru akan merasa puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam dunia pendidikan, selain itu kinerja guru juga menjadi acuan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru adalah perilaku nyata guru yang dapat diamati dalam tugasnya

sebagai guru bidang studi. Perilaku guru bidang studi sebagaimana dimaksud berkaitan dengan pelaksanaan tugas pengelolaan pengajaran dan pengembangan profesi meliputi kegiatan-kegiatan: (1) mampu menyusun program atau praktek, (2) mampu menyajikan program pengajaran, (3) mampu melaksanakan evaluasi belajar, (4) mampu melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar atau praktek, (5) mampu menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (6) mampu membuat karya tulis/karya ilmiah di bidang pendidikan, (7) mampu mengembangkan kurikulum.

Namun untuk saat ini masih banyak permasalahan dalam pendidikan di Indonesia. Mulai dari rendahnya kualitas pendidikan, dan ini semua tidak tercapai dari yang namanya kinerja guru. Dalam hal ini guru memang dituntut untuk dapat memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan. Maka dari itu perlunya dilakukan penelitian mengenai kinerja guru agar di lapangan tidak ada lagi guru yang tidak memperhatikan kinerjanya agar berdampak positif terhadap masa depan pendidikan anak bangsa khususnya di Sekolah Global Prima Medan.

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Global Prima Medan, dikarenakan sekolah Global Prima Medan merupakan salah satu sekolah yang menganut kurikulum nasional plus di kota Medan. Lokasi sekolah berada di jalan. Brigjend Katamso No. 282-283 Medan, Kecamatan Medan Maimun, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Sekolah ini sendiri memiliki jenjang pendidikan mulai dari PGTK, SD, SMP, dan SMA dengan akreditasi Sangat Baik "A" untuk semua jenjang. Oleh sebab itu sekolah harus memperhatikan kinerja guru agar citra dan

prestasi sekolah Global Prima Medan tetap menjadi yang terbaik sehingga dapat memberikan pelayanan pendidikan yang maksimal bagi siswa/i.

Kinerja guru di harapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan. Berikut ini adalah merupakan standar nilai kinerja guru :

Tabel 1.1
Standar Nilai Kinerja Guru

Nilai Hasil PK Guru	Keterangan	Presentase
91-100	Amat Baik	125%
76-90	Baik	100%
61-75	Cukup	75%
51-60	Sedang	50%
50 ke bawah	Kurang	25%

Sumber : PermenegPAN dan RB Nomor 16 Tahun 2010

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas terlihat bahwa standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja guru di Sekolah Global Prima Medan.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru Sekolah Global Prima Medan
Tahun 2020

No	Uraian	Target	Realisasi	Kemangkiran
1	Pencapaian Tugas			
	- Pembuatan RPP	100%	100%	0%
	- Penyelesaian RPP	100%	80%	20%
	- Evaluasi RPP	100%	65%	35%
2	Disiplin Kerja			
	- Kehadiran	100%	70%	30%
	- Presensi Piket	100%	70%	30%
	- Ikut Serta Rapat	100%	65%	35%
3	Tanggung Jawab	100%	70%	30%
4	Prakarsa	100%	75%	25%
5	Kepemimpinan	100%	80%	20%

Sumber : Tata Usaha Sekolah Global Prima Medan

Dari data diatas dapat dilihat bahwa terdapat permasalahan kinerja guru, terlihat dari masih belum optimalnya realisasi yang ditetapkan dan masih cenderung mengalami kemangkiran. Hal tersebut dapat dilihat dari kemangkiran pencapaian tugas dalam evaluasi RPP dan disiplin kerja dalam ikut serta rapat yang mencapai 35%. Fenomena yang ditemukan pada tingkat satuan pendidikan berdasarkan penilaian kinerja sekolah di Medan yang belum memenuhi harapan baik dari sisi kompetensi guru, KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) belum sepenuhnya dipahami, kemampuan penyusunan silabus dan RPP (Rancangan Pelaksanaa Pembelajaran) masih perlu peningkatan, kehadiran guru terutama pada jam pertama, kehadiran guru dalam kegiatan upacara, penerapan model atau metode pembelajaran, variasi mengajar, perangkat penilaian, menganalisis hasil evaluasi, pelaksanaan remedial atau pengayaan.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya: kompensasi, kompetensi dan kepuasan kinerja. Adapun kaitannya dengan kompensasi, kompensasi ialah guru merupakan pelanggan internal dalam menyampaikan proses pembelajaran yang puas terhadap hasil yang akan dicapai siswa, dan kepuasan guru akan tercapai jika terpenuhinya kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan tersebut mendasar yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh seorang guru sebagai pengganti kontribusi atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. yang mana kompensasi tersebut dapat memberikan kepuasan kerja seorang guru sehingga akan menciptakan kinerja yang lebih baik lagi, namun demikian dalam memberikan kompensasi perlu diperhatikan bebrapa hal yaitu kompensasi uang

harus sesuai dengan kinerja guru dan para guru harus memahami pemberian kompensasi tidak lepas dari hasil kinerja yang telah mereka lakukan. Oleh sebab itu kompensasi diberikan secara benar para guru akan merasa lebih terpuaskan untuk mencapai sasaran-sasaran dalam menjalankan kinerjanya sebagai guru. Namun jika para guru memandang kompensasi yang diberikan tidak memadai, maka akan berdampak kepada kepuasan dan kinerja guru tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, Ratih dan Haniek Listyorini. 2018, Kumarawati, Raka Dkk. 2017, Maya Agustin, Victor P.K Lengkong (2015), dan Sulis Handarti (2013), kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Sedangkan Anggun Meyrista Devi (2015) dalam penelitiannya berpendapat variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap kinerja guru. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khaidir Anas (2016) yang juga menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan dan uraian latar belakang di atas, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Sosial terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada Kinerja Guru di Sekolah Global Prima Medan”**.