

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi yang didalamnya terdapat berbagai komponen sekolah yakni kepala sekolah, guru, peserta didik, tenaga kependidikan, dan tenaga pendukung lainnya. Guru sebagai salah satu komponen sekolah merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pembelajaran di kelas. Sebagai input yang memiliki peran penting, tentunya guru harus memiliki kualitas atau mutu yang baik untuk menghasilkan tujuan pembelajaran maksimal.

Tugas guru dalam lingkungan sekolah memiliki beban dan tanggung jawab besar karena guru tidak hanya mengajar namun membimbing dan mengarahkan peserta didik untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya. Berkenaan dengan tugas guru tersebut maka ketika guru menjalankan tugas dengan baik maka dapat dikatakan guru itu memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru merupakan suatu wujud atau hasil yang diperoleh guru ketika melakukan kewajiban dan tugasnya menjadi seorang guru. Tugas guru dalam hal ini adalah melaksanakan pembelajaran, membimbing dan mengarahkan peserta didik untuk mencapai hasil yang maksimal. Sesuai dengan penjelasan tersebut berarti bahwa kinerja guru akan nampak seiring dengan bagaimana ia dapat menjalankan tugasnya.

Kinerja guru dalam pembelajaran perlu ditingkatkan guna memperoleh tujuan yang optimal. Peningkatan kinerja guru akan membawa kemajuan bagi sekolah dan ketercapaiannya tujuan nasional. Guru dalam melaksanakan pembelajaran akan optimal apabila pemerintah maupun lembaga sekolah memperhatikan kesejahteraan guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa guru juga membutuhkan suatu kesejahteraan bagi hidupnya. Pemberian kesejahteraan guru dapat berupa kompensasi jasa kerja. Kebanyakan dari pegawai termasuk guru pada suatu organisasi atau sekolah bekerja karena untuk mencari nafkah bagi dirinya maupun keluarganya. Guru akan bekerja pada suatu sekolah dengan tenaga, keterampilan, dan pengetahuannya, sedangkan sekolah akan memberikan imbalan berupa kompensasi jasa kerja. Sistem yang digunakan

dalam lembaga sekolah dalam memberikan kompensasi jasa kerja akan menentukan tingkat kepuasan kerja guru sehingga guru dapat bekerja secara optimal.

Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan yang berupa kompensasi jasa kerja akan dapat berakibat pada pekerjaan guru. Apabila kompensasi jasa kerja yang diberikan kepada guru kurang memuaskan maka menyebabkan turunnya kinerja baik kinerja guru maupun kinerja sekolah. Setiap sekolah menerapkan sistem kompensasi jasa kerja yang fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Penerapan pemberian kompensasi jasa kerja yang tepat kepada guru memberikan harapan agar kinerja guru dapat meningkat. Kompensasi jasa kerja yang diberikan kepada guru cukup mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Mengacu pada penelitian tersebut bahwa faktor yang dapat menentukan peningkatan kinerja guru salah satunya adalah kompensasi jasa kerja.

Kinerja guru yang baik diperoleh dari profesionalitas guru sebagai pendidik dalam melaksanakan pembelajaran. Guru yang profesional biasanya telah memiliki sertifikasi sebagai seorang pendidik. Adanya sertifikasi pendidik menunjukkan bahwa guru tersebut telah diakui oleh lembaga sekolah sebagai guru yang memiliki profesionalisme tinggi yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang memiliki sertifikat pendidik disebut sebagai guru yang profesional karena dalam ketentuan Undang-undang No 14 bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, sehat jasmani dan rohani, kompetensi, dan sertifikat pendidik.

Syarat untuk mencapai sertifikasi adalah guru harus memenuhi kompetensi yang diajukan sesuai kurikulum. Guru-guru yang telah bersertifikasi tentunya memiliki perbedaan dengan guru yang belum sertifikasi baik dilihat dari metode pembelajaran, pengalaman, pengetahuan, maupun tunjangan yang diberikan. Hal ini menandakan bahwa sertifikasi pendidik juga membedakan tingkat kinerja guru. Pemberian sertifikasi kepada guru dapat memberikan pengaruh pada pencapaian kinerja guru. Guru yang memiliki sertifikat pendidik akan mampu bekerja dengan baik dalam menjalankan tugas pembelajarannya. Hal ini karena guru yang bersertifikat telah diakui memenuhi kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang tentang Guru dan Dosen.

Adanya sertifikasi guru akan menimbulkan motivasi dalam diri guru itu untuk meningkatkan kinerjanya agar diakui. Selain itu, hal lain yang dapat menentukan peningkatan kinerja adalah kompensasi jasa kerja. Tinggi rendahnya kompensasi jasa kerja yang diberikan sekolah atau dinas terkait secara tidak langsung dapat memberikan dampak terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena mengenai kinerja di atas maka dilakukan pra survei di SMK Negeri 4 Bandar Lampung untuk mengetahui kinerja guru di Sekolah tersebut. Hasil pra survei pada tanggal 12-13 Oktober 2020 terhadap 20 orang guru (Lampiran 13) diperoleh data bahwa dari 20 orang guru yang disurvei tentang kinerjanya menunjukkan masih adanya permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerjanya belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari persentase ketercapaian kinerja guru yang masih kurang. Dari 14 indikator penilaian kinerja bahwa masalah yang banyak dihadapi guru adalah pengembangan kurikulum, pengembangan kompetensi peserta didik, mengenal karakteristik peserta didik, dan mengembangkan profesionalismenya. Dari evaluasi di atas menunjukkan hanya 60% guru yang melakukan pengenalan karakteristik peserta didik, sebanyak 40% guru mengembangkan kurikulum, sebanyak 45% guru melaksanakan pengembangan potensi peserta didik, dan 40% guru melaksanakan pengembangan profesionalismenya. Persentase guru dalam melaksanakan tugasnya tersebut menunjukkan kurang optimalnya atau masih rendahnya kinerja guru.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan pertanyaan “Seberapa jauh Pengaruh Sertifikasi Guru, dan Kompensasi jasa kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Bandar Lampung?”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah sertifikasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Bandar Lampung?
2. Apakah kompensasi jasa kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Bandar Lampung?
3. Apakah sertifikasi guru dan kompensasi jasa kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Bandar Lampung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi jasa kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh sertifikasi guru dan kompensasi jasa kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 Bandar Lampung.

### **D. Kegunaan Penelitian**

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini secara teoritis diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia khususnya dalam meningkatkan kualitas atau mutu dari sekolah melalui kinerja guru sebagai pelaksana pendidikan.

#### **2. Kegunaan Praktis**

- a. Bagi Kepala Sekolah, dapat menjadi pembelajaran dalam meningkatkan kinerja guru sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.
- b. Bagi guru, penelitian ini berguna dalam menambah motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

### **E. Asumsi Penelitian**

Kinerja guru akan meningkat apabila guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sertifikasi akan meningkatkan kinerja guru karena dalam proses sertifikasi tersebut memerlukan syarat agar guru tersebut mampu bekerja dengan baik sesuai dengan bidangnya. Selain itu, kompensasi jasa kerja juga turut mempengaruhi kinerja guru dimana pemberian kompensasi jasa kerja kepada guru akan mempengaruhi kesejahteraan guru sehingga guru dapat bekerja dengan optimal. Dengan demikian asumsi dalam penelitian ini adalah sertifikasi dan kompensasi jasa kerja akan mempengaruhi pencapaian kinerja guru yang optimal.