

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan ujung tombak sebuah proses pencerdasan kehidupan bangsa sekaligus menjadi sarana penting dalam membentuk karakter manusia Indonesia secara utuh. Sarana paling strategis dalam melaksanakan pembangunan nasional tersebut adalah melalui pendidikan, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam usaha suatu organisasi, lembaga, atau instansi pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuan dan keberhasilan. Sumber daya manusia diartikan sebagai keseluruhan orang-orang yang ada dalam sebuah lembaga yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi tersebut. Sedangkan manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan dari manajemen tersebut adalah untuk meningkatkan kontribusi orang pada organisasi dengan cara-cara yang strategis, etis dan sosial serta dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat 5 dan 6 menjelaskan bahwa proses untuk meningkatkan, memperbaiki, mengubah pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta tata laku seseorang atau kelompok dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan pelatihan. Proses tersebut

menunjukkan adanya aktivitas atau tindakan yang aktif dan interaksi dinamis yang dilakukan secara sadar dalam usaha untuk mencapai tujuan.¹

Proses penyelenggaraan pendidikan formal tidak dapat dilepaskan dari posisi lembaga penyelenggara pendidikan yang disebut sekolah atau madrasah. Dalam paradigma baru tentang pendidikan, posisi sekolah diharapkan menjadi salah satu wadah melakukan transformasi potensi dan sumber daya peserta didik agar menjadi “manusia pembelajar” (*on becoming a learner*) yang selanjutnya akan mewujudkan “masyarakat pembelajar” (*a learner*) yang selanjutnya akan mewujudkan “masyarakat pembelajar” (*learning society*) di Indonesia.²

Realitas sistem pendidikan Indonesia belum menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan Nasional belum bisa menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Dalam kenyataannya pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam skala global kualitas jauh dari negara-negara tetangga. Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain adalah pengelolaan pendidikan yang kurang profesional dan rendahnya mutu Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini adalah guru. Serta Rendahnya mutu guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Selain itu juga, gaji yang rendah, dengan tuntutan yang rumit dan

¹ Undang-undang RI, 2006, No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, Bandung: Citra Umbara, hlm. 5.

² Basuki dan Tim, 2010, *Mengenal Profil Sekolah/Madrasah*, Yogyakarta : Pustaka Felieha, hlm.1.

persiapan mengajar, koreksi, dan lain-lain, menjadikan profesi guru kurang menarik bagi banyak orang.

Diantara unsur pendukung dan penentu keberhasilan proses pendidikan di sekolah adalah keberadaan guru dan tenaga kependidikan. Keberadaan mereka merupakan SDM (Sumber Daya Manusia) pada sebuah lembaga pendidikan yang berperan penting sebagai salah satu pilar sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan daya saing sekolah. SDM merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.³

Pendidik atau guru merupakan salah satu unsur penting dalam kegiatan pendidikan. Dipundak pendidik terletak tanggung jawab yang sangat besar guna upaya mengantarkan peserta didik ke arah tujuan yang dicita-citakan. Menurut Jamil Suprihatiningrum dalam bukunya menjelaskan bahwa di sekolah guru berperan sebagai perancang pembelajaran, pengelola pembelajaran, penilai hasil pembelajaran peserta didik, pengarah pembelajaran dan pembimbing peserta didik, sedangkan di keluarga, guru berperan sebagai pendidik dalam keluarga (*family educator*) dan di masyarakat, guru berperan sebagai pembina masyarakat (*social developer*), penemu masyarakat (*social inovator*) dan agen masyarakat (*social agent*).⁴

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, berbagai upaya dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan kinerja guru tersebut, maka pimpinan

³ Muriatua Efendi Hariandjana, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Grasindo, hlm. 1.

⁴ Jamil Suprihatiningrum, 2013, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, Cet.I, hlm. 29-30.

melakukan evaluasi terhadap manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dilembaga tersebut mulai perencanaan, perekrutan, sampai pada kegiatan pelatihan, dan pengembangan. Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dalam hal ini guru yang bekerja dalam satu sekolah mendapatkan dorongan atau motivasi, baik dari dirinya sendiri maupun dari luar dirinya, kondisi jiwa yang tenang dalam bekerja, nyaman dan konsentrasi.

Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal yang dapat membawa dampak bagi kinerja guru. Faktor internal yang berpengaruh diantaranya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal diantaranya gaji, sarana dan prasarana serta lingkungan kerja fisik.⁵ Salah satu faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah pemberian kompensasi yang diantaranya berupa gaji, bonus, insentif atau yang lainnya. Menurut Wilson, kompensasi ialah imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja pada sebuah organisasi. Banyak organisasi mempertahankan dan menarik sumber daya manusia dengan menawarkan kompensasi dapat diberikan berupa gaji pokok, bonus, insentif dan lain-lain.⁶

Dalam bidang pendidikan pemerintah telah menetapkan kebijakan yang mendukung pemberian kompensasi yang diatur dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalitasnya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta tunjangan lain yang berupa

⁵ Irham Fahmi, 2010, *Manajemen Kinerja*, Bandung : Alfabeta, hlm. 43.

⁶ Wilson Bangun, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga, hlm. 254.

tunjangan profesi, tunjangan khusus dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru/tenaga pendidik yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi/kinerja.⁷

Fenomena yang terjadi di Indonesia sistem kompensasi masih ada yang mengacu pada kepangkatan, golongan dan senioritas bukan berdasarkan kinerjanya. Kondisi seperti ini menjadi masalah karena setiap orang digaji dengan bayaran yang sama walaupun kinerjanya berbeda. Seperti PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Indonesia dibayarkan secara sama tanpa memperharikan kinerjanya hanya golongan saja yang membedakan gaji yang mereka dapatkan. Kondisi yang perlu diperhatikan juga yaitu karyawan yang belum/bukan PNS hanya sebagai karyawan honorer mendapatkan kompensasi yang belum dikatakan layak dan tepat khususnya di lembaga pendidikan formal milik swasta cenderung kurang memperhatikan kompensasi bagi tenaga pendidik.

Selain gaji guru honorer juga menerima kompensasi berupa tunjangan fungsional yang di dalam buku petunjuk Teknis Pemberian Tunjangan fungsional bagi Guru Non-PNS, kriteria guru penerima tunjangan fungsional adalah memiliki NUPTK, 24 jam mengajar/minggu. Kemudian guru mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan kualifikasi akademiknya, guru S1/D4 atau sedang mendapat kesempatan peningkatan kualifikasi akademik dan guru dalam jabatan bukan PNS yang belum bersertifikasi. Namun jumlah tunjangan yang diberikan masih belum layak untuk mensejahterakan tenaga pendidik. Sebuah penghargaan tidak akan memcaku motivasi kerja jika dalam pemberian

⁷ UU Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Guru dan Dosen Pasal 14 Ayat 1

kompensasi tidak dilakukan tepat sesuai dengan kinerjanya. Dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 32 dijelaskan bahwa :

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ
نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

“Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.”

Layaknya sebuah organisasi perusahaan, lembaga pendidikan juga memiliki sistem serupa yaitu sistem kerja dan struktur organisasi yang bekerja sesuai dengan deskripsi masing-masing dan salah satunya adalah sistem kompensasi. Lembaga pendidikan memiliki peranan penting yaitu mempersiapkan generasi yang ikut berperan di masa depan. Oleh karena itu lembaga pendidikan harus memiliki sumber daya manusia (guru) yang berkualitas dan profesional. Dengan adanya sumber daya manusia baik kepala sekolah, guru, staf dan tenaga kerja lainnya yang profesional haruslah diberikan kesejahteraan atau kompensasi yang layak dan adil, untuk mempertahankan dan memotivasi dalam bekerja sebagai tenaga pendidik. Rasa kepuasan guru dan tenaga pendidik yang berada di lembaga pendidikan akan memberikan pelayanan jasa pendidikan yang baik karena termotivasi oleh pendapatan/kesejahteraan yang diterima.

Dari penjelasan-penjelasan di atas serta adanya permasalahan, oleh karena itulah rencana penelitian ini dilakukan untuk mengkaji lebih mendalam

tentang “**Sistem Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021 Tahun Pelajaran 2020-2021**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Perlunya peningkatan kinerja guru melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya
2. Perlunya komponsasi yang seimbang dengan kinerja guru
3. Rendahnya kompensasi yang diberikan pada guru honorer
4. Sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia yang belum maksimal

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021 Tahun Pelajaran 2020-2021?
2. Faktor penghambat dan pendukung sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021 Tahun Pelajaran 2020-2021?

3. Bagaimana Implementasi sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru di MTs Mabdaul Huda Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021?

D. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021 Tahun Pelajaran 2020-2021.
2. Mendeskripsikan faktor penghambat dan pendukung sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021 Tahun Pelajaran 2020-2021.
3. Mendeskripsikan implementasi sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru di MTs Mabdaul Huda Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021.

E. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis akan menemukan pendekatan, teknik manajemen yang diterapkan dalam sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021 Tahun Pelajaran 2020-2021.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kalangan akademis, penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi bagi tenaga pendidik.
- b. Bagi sekolahan, dapat memberikan sumbangan pikir lembaga pendidikan dalam melaksanakan sistem pemberian kompensasi bagi tenaga pendidik.

F. Sistematika Pembahasan

Secara keseluruhan, penulisan dalam penelitian tesis ini terdiri dari lima bab dengan rincian sebagai berikut:

BAB I, merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari : Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penelitian.

BAB II, merupakan kajian teori yang berisi tentang diskripsi teori dan konsep yang berkaitan dengan judul tesis ini, kinerja guru meliputi : pengertian kinerja, pengertian kinerja guru, faktor yang mempengaruhi kinerja guru, indikator kinerja guru, penilaian kerja. Kompensasi meliputi : pengertian kompensasi, jenis-jenis kompensasi, fungsi dan tujuan kompensasi, faktor yang mempengaruhi kompensasi, sistem pemberian kompensasi, komponen-komponen kompensasi, tantangan-tantangan yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, dan impilkasi kompensasi dalam pendidikan. Penelitian terdahulu dan kerangka berpikir.

BAB III, merupakan metode yang membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, uji kebasahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV, merupakan pembahasan yang memuat hasil penelitian dan analisis yang menjawab rumusan masalah. Bab ini akan membahas tentang deskripsi data : gambaran secara umum MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021 Tahun Pelajaran 2020-2021. Analisis data : sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021 Tahun Pelajaran 2020-2021 dan implementasi sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021 Tahun Pelajaran 2020-2021. Pembahasan : sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021 Tahun Pelajaran 2020-2021 dan implementasi sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021 Tahun Pelajaran 2020-2021, dan keterbatasan penelitian.

BAB V, merupakan penutup. Bab ini berisi dua sub bab yang terdiri dari penutup yang meliputi kesimpulan dan saran-saran yang terkait dengan penelitian di MTs Mabdaul Huda Kedung Karang Wedung Demak Tahun Pelajaran 2020-2021 Tahun Pelajaran 2020-2021. Kemudian sebagai pelengkap akan dicantumkan pula daftar pustaka dan lampiran-lampiran.