

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran untuk mendapatkan suatu pengetahuan dari waktu ke waktu, generasi ke generasi untuk mendapatkan masa depan yang cerah. Dalam kehidupan pasti tidak terlepas dari suatu pendidikan karena akan mencerdaskan dan memperbaiki kehidupan manusia. Dengan pendidikan diharapkan bisa menggerakkan manusia untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk mensejahterakan karyawan seperti memberikan kompensasi, memperhatikan hubungan dalam bekerjasama, kesehatan dan juga keadilan terhadap semua anggota untuk mencapai tujuan. (Riniwati, 2016: 1)

Seiring berkembangnya teknologi yang sangat maju suatu sumber daya manusia khususnya sektor tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting, karena akan memengaruhi faktor yang lain. Suatu bentuk perhatian dari pemerintah terhadap para guru yaitu dengan memberikan tunjangan profesi guru, hal ini dilakukan guna memacu kinerja yang baik dari para guru. Disamping itu pemberian tunjangan profesi berfungsi sebagai penghargaan untuk guru yang telah melakukan pekerjaan sesuai dengan yang sudah ditentukan.

Islam memberi pandangan tentang pemberian tunjangan profesi harus secara adil sesuai dengan kinerja, hal ini dijelaskan dalam QS Al-Jaatsiyah/45:22.

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۚ ۲۲

Terjemah:

Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.(Kementerian Agama 2019: 93)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa dalam pemberian tunjangan harus sesuai dengan kinerjanya. Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak merasa dirugikan. Apabila ada suatu pengurangan dalam pemberian tunjangan tanpa diikuti oleh sumbangsih mereka, maka hal itu dianggap dengan ketidakadilan .

Pemerintah memberikan tunjangan profesi sebagaimana diamanatkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-undang Nomor 141 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Permendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan. Adapun tujuan utama tunjangan profesi yaitu meningkatkan profesionalisme guru, meningkatkan proses dan hasil pendidikan, mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional, dan meningkatkan kesejahteraan guru. Untuk mencapai tujuan nasional itu, maka guru dituntut untuk memiliki kompetensi sesuai dengan bidang studi dan ruang lingkup pembelajaran.

Salah satu yang berperan penting dalam pendidikan yaitu seorang pendidik atau guru. Karena memiliki multi peran, tidak hanya dalam kegiatan pembelajaran. Namun, harus mengembangkan potensi siswa, membimbing akhlaq siswa dan yang paling utama yaitu bertanggungjawab terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Guru juga harus berkhairisma, mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam mengajar, serta mempunyai keprbadian yang baik yang mampu menjadi teladan bagi siswa.

Seorang guru akan dilihat mempunyai hasil kinerja yang baik apabila bisa memaknai apa sesungguhnya kinerja pendidik itu dan menjalankan tugasnya sesuai dengan standar operasional yang sudah ditentukan. Apabila

seorang guru melaksanakan tugas dengan baik maka akan mendapatkan hasil yang baik yaitu dengan prestasi siswa yang baik pula.

Pemerintah telah berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai cara dan beraneka ragam kegiatan, tetapi upaya tersebut belum terintegrasi secara utuh. Salah satu upaya untuk melihat masih adanya kemampuan profesional dan akademik yang memadai dari seorang guru yaitu dengan melakukannya program sertifikasi. (Mulyasa, 2017: 24)

Tunjangan profesi bagi seorang guru maupun anggota yang lainnya dalam madrasah itu merupakan suatu yang sangat berharga untuk melangsungkan kehidupan. Salah satu faktor untuk melihat bagaimana hasil kerja yaitu dari pemberian tunjangan profesi. Mereka bekerja sebagai guru tidak hanya untuk mengajar saja tetapi juga untuk mencari nafkah. Sebaiknya pemerintah lebih memperhatikan dengan baik apa itu kompensasi yang memuaskan, supaya tidak kehilangan pendidik yang terampil untuk memperbaiki manajemen sekolah. Maka apabila pendidik sejahtera maka apa yang mereka kerjakan akan memuaskan bagi lembaga tersebut.

Guru sebagai seorang tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan Sistem Pendidikan Nasional dan juga tujuan dari Pendidikan Nasional, maka berkesempatan untuk pengembangan profesi dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas profesional. Apabila kerja pemerintah atau pimpinan yayasan untuk meningkatkan kesejahteraan guru melalui perbaikan atas penghasilan mereka. Guru yang menerima tunjangan profesi cenderung menggunakannya untuk memenuhi konsumsi mereka jadi tidak sepenuhnya digunakan untuk meningkatkan kompetensi guru dan mereka memprioritaskan kebutuhan pribadinya dalam menyelesaikan persyaratan administrasi untuk menerima tunjangan profesi daripada melakukan utamanya. (Suhartono, 2017:63)

Kinerja guru adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam mencapai suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik

yang mencakup segi kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pembelajaran. Kinerja guru tidak akan terwujud begitu saja, akan tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal. Adapun faktor internan guru yaitu faktor yang ada dalam diri guru itu yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga guru tersebut. Faktor eksternal kinerja guru seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan.(Barnawi, 2012: 43)

Berdasarkan studi pendahuluan di MTs Ma'arif Cikeruh Jatinangor pada hari Jum'at tanggal 06 Maret 2020. Ada tiga bagian yang mendapatkan tunjangan profesi yaitu bagian Pegawai Negeri Sipil atau PNS, bagian Inpassing dan bagian Non Inpassing. Bagian-bagian tersebut berbeda dalam jadwal jam kerja, untuk jam kerja PNS yaitu enam hari jadwal kerja, bagian Inpassing lima hari jadwal kerja dan Non Inpassing sesuai dengan jadwal mengajar. Adapun syarat untuk mendapatkan tunjangan profesi yaitu mempunyai sertifikat pendidik. Pemberian tunjangan profesi dalam sekolah tersebut mengikuti kebijakan Kantor Kementerian Agama setempat yaitu setiap tiga bulan sekali.

Beban guru di MTs Ma'arif Cikeruh Jatinangor relatif ringan karena jumlah guru yang cukup memadai. Adapun guru yang berjumlah 43 orang dan terdapat yang sudah mendapatkan tunjangan profesi. Beban kerja yang sudah mendapatkan tunjangan profesi yaitu maksimal 24 jam beban mengajar dan semua sudah mencapai beban mengajar tersebut. Maka tidak ada yang merangkap mengajar di lembaga lain selain di sekolah tersebut. Namun terdapat keringanan untuk kepala madrasah dan kepala bagian hanya 12 jam jadwal mengajar.

Fenomena yang terdapat di lembaga tersebut dengan jumlah guru 43 orang, diketahui masih terdapat guru yang terlambat dalam masuk kelas

untuk mengajar, kurangnya dalam persiapan kegiatan belajar mengajar, kurangnya penguasaan materi pembelajaran dan tidak mengerjakan administrasi guru secara tepat waktu. Berdasarkan fenomena tersebut bahwa guru belum mampu mengerjakan tugasnya dengan baik. Salah satu dari faktornya yaitu guru belum menyadari bahwa mereka adalah pusat yang terpenting dalam pendidikan dan juga kurangnya pengawasan kepala madrasah.

Berdasarkan Hal-hal diatas perlunya mengkaji lebih lanjut masalah kinerja guru melalui sebuah penelitian terhadap guru di MTs Ma'arif Cikeruh Jatinangor tentang “ **Hubungan Manajemen Tunjangan Profesi dengan Kinerja Guru** ”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana manajemen tunjangan profesi di MTs Ma'arif Cikeruh Jatinangor?
2. Bagaimana kinerja guru di MTs Ma'arif Cikeruh Jatinangor?
3. Bagaimana hubungan manajemen tunjangan profesi dengan kinerja guru di MTs Ma'arif Cikeruh Jatinangor?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan manajemen tunjangan profesi di MTs Ma'arif Cikeruh Jatinangor.
2. Untuk mendeskripsikan kinerja guru di MTs Ma'arif Cikeruh Jatinangor.
3. Untuk mendeskripsikan hubungan manajemen tunjangan profesi dengan kinerja guru di MTs Ma'arif Cikeruh Jatinangor.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat pengetahuan tentang hubungan manajemen tunjangan profesi dengan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna dalam manajemen tunjangan profesi pada lembaga pendidikan.

E. Kerangka Pemikiran

Manajemen merupakan disiplin ilmu yang bertugas mencari kebenaran dalam predikat dimensi teoritis dan metodologi yang harus diuji dan dibuktikan berdasarkan fakta secara objektif kebenarannya. Definisi manajemen mengalami perkembangan dari masa ke masa tergantung kebutuhan organisasi, tidak ada yang dijadikan patokan dalam pelaksanaan manajerial, akan tetapi seorang manajer harus mampu melaksanakan peranannya memilih konsep manajemen yang akan dijadikan landasan dalam organisasi yang dipimpinnya. Manajemen adalah suatu proses manajerial dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. (Badrudin, 2015:1-2)

Tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan/organisasi kepada para pegawainya. Tunjangan tersebut dapat terdiri dari berbagai macam sebutan, ada tunjangan jabatan, tunjangan transport, tunjangan keluarga, tunjangan pembangunan dan sebagainya. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan terhadap pegawai, serta menunjukkan rasa tanggungjawab sosial organisasi kepada para pegawainya. (Kadarisman, 2016: 230) Tunjangan merupakan pemberian upah tambahan yang diberikan lembaga untuk para pegawai sebagai bentuk pelayanan dan kepeulian lembaga tersebut.

Profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian khusus, tanggungjawab, serta menuntut etika khusus dan janji kesetiaan terhadap pekerjaan tersebut. Beberapa ciri profesi yaitu adanya keahlian atau pengetahuan khusus yang linier dengan bidang pekerjaan yang didapatkan

dari pendidikan atau pengalaman, adanya unsur pengabdian dalam pelaksanaan profesinya dan adanya legalitas khusus sesuai profesi dalam menjalankan pekerjaannya.(Octavia, 2019: 1) Profesi merupakan suatu jabatan yang mempunyai keahlian tertentu dan juga mempunyai legalitas sebagai proesi untuk menjalankan tugasnya.

Manajemen tunjangan profesi yaitu proses pemberian penghasilan tambahan untuk menghargai kinerja dalam tugasnya. Pemberian tunjangan diberikan kepada seseorang yang sudah punya legalitas dalam menjalankan pekerjaannya. Maka mereka berhak mendapatkan penghasilan lebih untuk menunjang kesejahteraan hidup dan menambah motivasi diri mereka untuk meningkatkan kualitas kinerja.

Pada umumnya setiap orang yang bekerja pada sebuah institusi/lembaga pasti berharap mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya bahkan tidak sedikit diantara mereka yang berharap mendapatkan imbalan yang lebih besar, tidak terkecuali guru. Guru adalah tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik yang menjadi tanggungjawabnya.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu lembaga serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan profesional.(Mattalata, 2018: 2) Kinerja yaitu suatu keadaan seseorang untuk mengetahui hasil dari pekerjaan yang sesuai dengan peraturan yang ada.

Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja guru adalah suatu kualitas kerja guru dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang sudah ditentukan. Pendidik yang baik itu yang bisa mengamalkan ilmunya dengan baik.(Pitri, 2017: 4) Kinerja guru yaitu kemampuan dan kualitas seorang guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang ada di lembaga.

Sebagai guru profesional tentu guru mengharapkan imbalan yang sesuai dengan tanggungjawab yang diembannya. Dengan memperoleh imbalan yang sesuai seorang guru akan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara sungguh-sungguh sehingga mampu menampilkan kinerjanya secara optimal. Dengan imbalan yang memadai dia tidak akan berfikir untuk mencari lagi pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat diduga bahwa adanya pengaruh yang positif antara tunjangan profesi dengan kinerja guru. Dengan kata lain makin sesuai dan memadai tunjangan profesi yang diterima seorang guru akan makin tinggi kinerja mengajar yang ditampilkan oleh guru tersebut.

Gambar1. 1 Skema Hubungan antar variabel Penelitian



F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Ho : Terdapat korelasi positif yang signifikan antara manajemen tunjangan profesi dengan kinerja guru

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pemberian kompensasi tentunya sangat banyak diteliti oleh peneliti lain, sehingga perlu kiranya hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut dipahami dan ditelaah secara seksama agar penelitian yang sudah ada bisa dijadikan rujukan dan terlihat aspek perbedaannya dengan penelitian yang penulis lakukan, penelitian yang sudah ada diantaranya adalah:

1. Skripsi saudari Hasnariah Hasbi (UIN Alauddin Makassar) yang membahas tentang “*Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Guru terhadap Kinerja dalam Perspektif Islam Melalui Motivasi Belajar studi pada Pondok Pesantren di Kota Makassar*”. Kesimpulan dari skripsi tersebut bahwa Tunjangan sertifikasi guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena tunjangan sertifikasi guru memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja dalam hal ini artinya hipotesis pertamadalam peneliiian ini diterima. Motivasi kerja ternyata memiliki pengaruh dalam kinerja, dengan demikian hipotesis dua diterima.
2. Tesis saudari Yulistian Arismunandar (Universitas Lampung) yang membahas tentang “ *Pengaruh Sertifikasi, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kabupaten Lampung Selatan*”. Kesimpulan dari tesis tersebut bahwa sertifikasi, iklim kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini bermakna bahwa apabila program sertifikasi dilaksanakan dengan baik, terciptanya iklim kerja yang kondusif, dan guru yang memilki motivasi kerja tinggi maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan.
3. Penelitian skripsi saudari Habibah (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta) yang membahas tentang “*Dampak Tunjangan Sertifikasi Terhadap Gaya Konsumtif Guru di yayasan Sa’adatuddarain Mampang Jakarta Utara*”. Kesimpulan dari skripsi tersebut bahwa analisa dan interprestasi data yang dilakukan diperoleh hasil rata-rata 59,85%. Angka tersebut dapat dikategorikan cukup tinggi secara keseluruhan dari empat aspek gaya hidup konsumtif.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasnariah Hasbi itu terdapat perbedaan dengan apa yang saya teliti. Perbedaannya yaitu hubungan serifikasi guru (X_1) terhadap kinerja dalam perspektif ekonomi Islam (Y) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (X_2).

Penelitian yang dilakukan oleh Yulistian Arismunandar itu terdapat perbedaan dengan penelitian saya. Perbedaannya yaitu ia menggunakan tiga variabel x . Yaitu meneliti tentang sertifikasi, iklim kerja dan motivasi kerja untuk mengetahui terdapat pengaruh dalam kinerja guru.

Menurut penelitian saudari Habibah terdapat perbedaan yaitu pada variabel y yang menitik beratkan pada perubahan gaya konsumtif guru. Dimana gaya konsumtif tersebut akan muncul apabila tunjangan tersebut dilakukan dengan cara baru.

