

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Permen nomor 19 tahun 2005, menjelaskan bahwa Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi yang telah ditentukan pemerintah untuk mengembangkan kompetensi individu dan meningkatkan pengetahuan peserta didik baik itu kognitif serta intelektual, sehat dalam fisik dan akal, rohani serta jasmani dalam mengembangkan kekuatan sehingga dapat mengejar tujuan pendidikan nasional (Peraturan Menteri No 19 tahun 2005, 2005).

Tenaga pendidik merupakan seseorang yang bertugas secara profesi yang sesuai dengan latar pendidikan serta bertanggung jawab terhadap perkembangan siswa dalam meningkatkan potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik (Aliyyah & Djuanda, 2018:4). Keberhasilan dalam pelaksanaan pendidikan untuk menghasilkan ilmu dipengaruhi oleh kualitas pendidik dan kependidikan, pelayanan sekolah terhadap administrasi, penunjang pada sarana dan prasarana sekolah yang menjadi penentu keadaan kualitas mutu sekolah (Maulana & Jahari, 2019:135).

Kinerja tenaga Pendidikan di pengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: pendapatan, sarana prasarana, lingkungan fisik (area sekolah), tingkat pendidikan dan kepemimpinan. Kinerja guru sangat penting dalam melaksanakan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan di sekolah tersebut, selain itu kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor dari tenaga pendidik tersebut (Susanto, 2013:198).

Untuk mengoptimalkan kinerja tenaga pendidik, maka pihak sekolah maupun yayasan melakukan kenaikan gaji agar tingkat kinerja akan meningkat sehingga pendapatan tidak terpengaruh. Adapun kebijakan dalam mengenai Kenaikan Gaji berkala menjelaskan syarat dalam kenaikan gaji antara lain memperoleh masa kerja atau disebut golongan sesuai aturan yang berlaku, mendapatkan usulan 2 tahun berdasarkan penilaian kerja pegawai yang bersangkutan, dan sebagainya

Menurut Sahroni mengatakan bahwa sekolah islam mengembangkan aspek spiritual dan mental peserta didik sehingga sekolah islam lebih banyak memahami pelajaran pendidikan islam akan tetapi aspek akademiknya juga diperhatikan yang berlandaskan Al Quran dan As Sunah meskipun hanya 30% saja dan mendaftar guru

di sekolah islam memiliki syarat khusus yaitu spiritualnya atau pemahaman agama islam.(Sahroni, 2016:23)

Berdasarkan studi awal ataupun observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti di SMP Al Amanah Cileunyi dan website Kemendikbud bahwa jumlah tenaga pendidik terdapat 33 orang dan tenaga kependidikan 10 orang. Dilihat data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, SMP Al Amanah Cileunyi di bawah naungan Yayasan Al Amanah. Adapun Yayasan Al Amanah memiliki 4 lembaga pendidikan yaitu RA Al Amanah, SD Islam Al Amanah, SMP Al Amanah dan Akademi Tata Boga Bandung.

Berdasarkan fakta di SMP Al Amanah, kualitas tenaga pendidik profesional dan andal sehingga mendukung perkembangan siswa dan mempengaruhi penilaian kinerja tenaga pendidik. Permasalahan beberapa guru di SMP Al Amanah belum banyak yang memiliki sertifikasi sehingga kesejahteraan guru di sekolah dikatakan belum maksimal (sumber data SMP Al Amanah).

Fenomena yang terjadi di SMP Al Amanah, kinerja tenaga pendidik yang andal dan profesional, hal ini mengakibatkan kinerja tenaga pendidik dapat di sekolah ini dapat mempengaruhi kualitas kinerja tenaga pendidik dan kesejahteraan pendidik, dengan pekerjaan yang banyak dan gaji yang tidak sebanding dengan proses yang dilakukan. Dalam rata-rata pendapatan di SMP Al Amanah kisaran 1.500.000,- s.d 3.000.000 atau lebih sedangkan menentukan gaji pokok ditentukan dengan rapat penentuan anggaran (RKAS) dengan yayasan. Nominal gaji pokok menentukan besaran gaji pokok yang diterima setiap pegawai selama 1 tahun ajaran, yayasan ikut andil dalam menentukan gaji pokok setiap pegawai dan sekolah hanya meneruskan di luar gaji pokok (Sumber data SMP Al Amanah Cileunyi Bandung)

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti ingin membahas lebih lanjut tentang fenomena dan identifikasi masalah yang ditemukan di lapangan selama penelitian. Berdasarkan perihal yang dirangkum maka penelitian ini akan diberikan judul, “Hubungan Antara Pendapatan Dengan Kinerja Tenaga Pendidik (Penelitian Di Sekolah Menengah Pertama Al Amanah Cileunyi Kab Bandung)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang atau *background* tersebut maka penulis membuat sebuah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pendapatan tenaga pendidik di SMP Al Amanah Cileunyi?

2. Bagaimana kinerja tenaga pendidik di SMP Al Amanah?
3. Bagaimana hubungan antara pendapatan dengan kinerja tenaga pendidik di SMP Al Amanah Cileunyi Kab Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pendapatan tenaga pendidik di SMP Al Amanah.
2. Untuk mengetahui kinerja tenaga pendidik di SMP Al Amanah..
3. Untuk mengetahui hubungan antara pendapatan dengan kinerja tenaga pendidik di SMP Al Amanah Cileunyi Kab Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut maka dijelaskan bahwa manfaat penelitian terdapat 2 manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis merupakan manfaat yang berpacu pada ilmu bagi lembaga pendidikan khususnya SMP Al Amanah sehingga dapat dikembangkan dan dijadikan bahan referensi atau rujukan untuk tahun setelahnya.

2. Manfaat Praktik Penelitian (Pelaksanaan)

Manfaat penelitian secara praktik atau pelaksanaan secara nyata menjadikan sebuah referensi dalam mengetahui bagaimana pelaksanaan yang sesuai dengan sebuah teori pada kinerja Tenaga Pendidik di SMP Al Amanah yang menggunakan metode yang sama, selain itu manfaat penelitian secara praktis menjadikan bahan kajian bagi lembaga pendidikan yang menjadi objek atau hal penelitian.

E. Kerangka Berpikir

1. Pendapatan (Variabel X)

Menurut undang undang 38 tahun 1992 pasal 34 (Nasional, 1982:12) menjelaskan bahwa seseorang yang bekerja pada dunia pendidikan akan memperoleh gaji serta tunjangan secara berkala, tenaga pendidik yang mempunyai kedudukan sebagai pns berhak memperoleh gaji, tunjangan, atau pension sesuai dengan peraturan dan undang undang yang berlaku.

Macam-macam pendapatan yaitu Gaji, Insentif, dan Tunjangan (Fakhiroh, 2018:18–20) yaitu

- a. Gaji adalah dalam arti upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu (Kemendikbud, n.d.). Menurut Dessler menjelaskan bahwa gaji merupakan alat tukar yang diberikan oleh pegawai di mana pada sistem pembayaran dilihat dari waktu kinerja pendidik tersebut dan lama bekerja pegawai berdasarkan hasil kerja untuk mendapatkan upah kerja.
- b. Bentuk dorongan ataupun motivasi yang diberikan oleh lembaga atau sekolah kepada pendidik, sehingga semangat kerja para guru dapat lebih produktif dan semangat kerja untuk hadir lagi, sehingga mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi prestasinya dalam mencapai tujuan sekolah atau lembaga disebut dengan Insentif (Kadarisman, 2016:182).
- c. Tunjangan kinerja merupakan tunjangan yang diberikan kepada guru berdasarkan hasil capaian pada masa mengajar. Menurut Kadarisman menjelaskan bahwa tunjangan tambahan penghasilan yang diberikan kepala yayasan atau sekolah kepada pegawai, tunjangan terdiri bermacam-macam yaitu, tunjangan, jabatan, transportasi, keluarga, kesehatan, pembangunan dan sebagainya (Kadarisman, 2016, hal. 230).

Dalam pengelolaan sekolah dalam arti kepala sekolah ataupun pegawai sekolah yang memiliki jiwa wirausaha diwajibkan bisa memahami sekolah dalam arti lingkungan sarana prasarana sekitar sehingga menjadikan lembaga bisnis sangat baik. Pertanyaan untuk pihak sekolah seperti contoh bagaimana pengelola sekolah mendapatkan biaya ataupun suntikan dana dengan metode ataupun langkah dalam memberdayakan seluruh potensi seperti halnya sumber daya manusia yang dimiliki sekolah untuk dapat dikelola dengan menggunakan hukum bisnis (yang menghasilkan laba ataupun keuntungan).

Dalam kepercayaan yayasan terdapat etika bisnis yang merupakan bagian kepentingan, manajemen dan tata kelola perusahaan yang baik dapat membantu dalam memunculkan CSR (*Corporate Sosial Responsibility*) yang menjadi ukuran peningkatan daya saing di mata publik dan dorongan nilai (*Value Driven Management*) seperti integritas dan transparansi dalam tata kelola organisasi sehingga dapat mendorong selalu menghasilkan tata kelola yang baik untuk mempertimbangkan perlindungan nama baik (reputasi), pemahaman diri dan identitas perusahaan (Irawan, 2019). Dalam bidang ekonomi, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*, konsumen dan masyarakat umum.

2. Kinerja Tenaga Pendidik (Variabel Y)

Dalam aktivitas belajar mengajar pendidik di sekolah, tenaga pendidik yang berjiwa profesional dapat merencanakan serta melaksanakan tugas proses mengajar serta dapat menilai hasil pembelajaram peserta didik dengan bermakna dan suasana yang kreatif dan menyenangkan. (Tambunan, 2019:32).

Standar pendidik dapat meliputi kriteria atau standar pendidikan prajabatan yang ditentukan , kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan pada dalam jabatan. pendidikan formal untuk mempersiapkan calon pendidik dan tenaga kependidikan yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan yang terakreditasi lembaga disebut.

Perihal guru dalam kondisi fisik yang baik seharusnya tidak mengganggu pembelajaran dan pelayanan dalam kegiatan sekola tersebut. Pendidikan dan pelatihan yang diperoleh pendidik dan tenaga kependidikan selama menenjalankan tugas untuk meningkatkan kualifikasi akademik atau kompetensi akademiknya di lembaga pendidikan tinggi

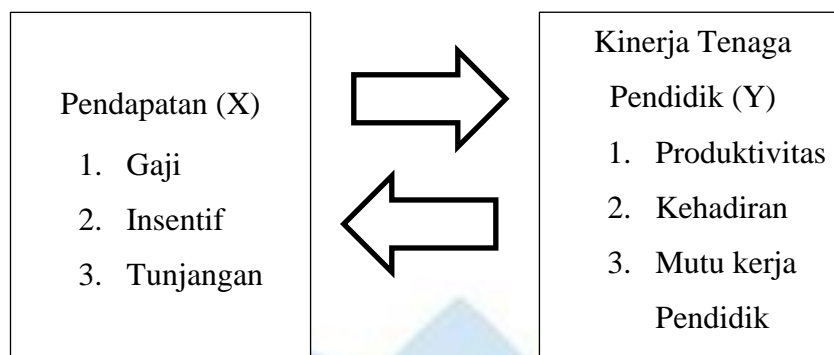
Mengukur hasil dari kinerja pendidik diketahui melalui banyaknya output, tingkat baik buruknya output serta jangka waktu output, , serta kehadiran tenaga pendidik di sekolah serta sikap kooperatif atau kerja sama melalui kuesioner yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Adapun Kinerja Tenaga Pendidik dilihat sebagai berikut

(1) Produktivitas Produktivitas kerja tenaga pendidik dari hasil kerja yang terefleksikan dalam tugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pelaksanaan, pengawasan dan pelayanan pedidikan.

(2) Dalam mempercepat proses pembayaran serta pencairan tunjangan profesi (jabatan) di Dinas Pendidikan Pemerintahan setempat maka pemerintah merancang sistem Data Hadir Guru dan Tenaga Kependidikan (DHGTK) yang langsung masuk terhubung dengan sistem tersebut sehingga dapat diproses dalam pencatatannya dilakukan oleh sekolah negeri dan swasta yang berada di bawah lembaga masing-masing serta dapat dilihat di akses <http://hadir.gtk.kemdikbud.go.id/>.

(3) Mutu tenaga pendidik sangatlah penting untuk melancarkan kegiata proses belajar mengajar di sekolah, hal tersebut sangatlah berpengaruh terhadap sistem pendidikan di lembaga pendidikan Indonesia sehingga mutu tersebut harus senantiasa

ditingkatkan agar tujuan pendidikan tercapai sehingga diperlukan strategi dan konsep untuk menghasilkan mutu pendidik yang baik.



Gambar 1.1 Kerangka pemikiran hubungan antara pendapatan dengan kinerja tenaga pendidik

(Penelitian Di SMP Al Amanah Cileunyi Kab Bandung)

F. **Hipotesis**

Berdasarkan teori disatukan, dari beberapa hasil penelitian yang bersangkutan dengan sumber penelitian, serta kerangka berfikir yang ditemukan, maka penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan pendapatan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMP Al Amanah, maka dalam penelitian uji hipotesis ini dapat diperoleh sebagai berikut:

Ho.: “Tidak terdapat hubungan yang positif antara pendapatan dengan kinerja tenaga pendidik di SMP Al Amanah Cileunyi Kab Bandung. “

Hi: “Terdapat hubungan yang positif antara pendapatan dengan kinerja tenaga pendidik di SMP Al Amanah Cileunyi Kab. Bandung.”

G. **Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dianggap relevan oleh peneliti sebagai berikut

1. Menurut Amelia Pratiwi Tambunan, dalam skripsi yang berjudul “Manajemen Tenaga Pendidik Di Smp Negeri Aek Ledong”.

Penelitian ini membahas mengenai, perencanaan tenaga pendidik di SMP 1 Negeri Aek Ledong sudah terlaksana maupun tersusun dengan benar sesuai dengan ketentuan yang ada, Pelaksanaan rencana tenaga pendidik di SMP 1 Negeri Aek Ledong dengan prosedur yang sudah ditentukan, Kesenjangan antara perencanaan serta pelaksanaan rencana tenaga pendidik di SMP 1 Negeri Aek Ledong yang melibatkan beberapa pihak.(Amelia Pratiwi Tambunan, 2019)

2. Menurut Amalliah Dwi Undari dan Anita Silvianita dalam penelitian jurnal yang dibuatnya dengan berjudul “Analisis Faktor-Faktor Pendukung Loyalitas Staff Pendidik dan Staff Tenaga Penunjang Pendidikan Pada SMA Al Ma’soem”

Penelitian ini menjelaskan bahwa data yang diberikan nampak bahwa staff pendidik dan staff memiliki masa kerja lainnya mayoritas lebih dari 5 tahun. Hasil penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui faktor-faktor kepatuhan pendukung yang dominan dan menunjang pada SMA Al Ma’soem dan pekerjaan yang menantang, kepribadian karyawan, jenjang karir, penghargaan kerja, hubungan kerja yang harmonis, bonus, gaji, fasilitas, jaminan kerja ,dan karisma pemimpin. (Silvianita, 2019:3).

3. Menurut Zira Mashfufatul Fakhroh dalam skripsi berjudul “Hubungan Pendapatan Dengan Kualitas Kinerja Tenaga Pendidik Dalam Pembelajaran Di Smk Diponegoro 1 Purwokerto”.

Penelitian ini membahas mengenai, rata-rata pendapatan tenaga pendidik di SMK Diponegoro 1 Purwokerto yang setiap bulannya masih tergolong rendah kurang lebih dari Rp. 206.000,-. Sehingga menyebabkan dikitnya guru yang bertugas merangkap sebagai guru di sekolah lain ataupun mengisi waktu senggang mereka dengan mencari pekerjaan lainnya yang halal untuk mendapatkan penghasilan tambahan..

Dari berbagai kajian pustaka yang sudah dijelaskan oleh penulis, penelitian ini memiliki kesamaan pada variabelnya, yaitu Pendapatan dengan Kinerja Tenaga Kependidikan . Penelitian sebelumnya ini juga memiliki perbedaan tempat dan juga waktu penelitian (Fakhroh, 2018).