

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, mengamanatkan bahwa pemerintah harus melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dengan demikian, pemerintah diwajibkan untuk mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional bagi seluruh warga negara Indonesia. Sistem pendidikan nasional dimaksud harus mampu menjamin pemerataan dan peningkatan mutu pendidikan, terutama bagi anak-anak, generasi penerus keberlangsungan dan kejayaan Bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Pendidikan Anak Usia Dini atau Taman Kanak-kanak pada hakikatnya adalah pendidikan yang diselenggarakan dengan tujuan untuk memfasilitasi pertumbuhan dan perkembangan anak secara menyeluruh atau menekankan pada pengembangan seluruh aspek kepribadian anak. Pendidikan di tingkat Taman Kanak-kanak memberi kesempatan kepada anak untuk mengembangkan kepribadiannya. Jadi, pendidikan untuk anak usia dini khususnya Taman Kanak-kanak perlu menyediakan berbagai kegiatan yang dapat mengembangkan berbagai aspek perkembangan yang meliputi kognitif, bahasa, sosial, emosi, fisik dan motorik (Anderson, 1993). Untuk itu perlu adanya langkah aksi yang serius untuk memfasilitasi pendidikan anak usia dini agar terhindar dari kualitas pendidikan yang rendah pada era global saat ini.

Dalam perspektif globalisasi, otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan serta untuk mensukseskan manajemen berbasis sekolah dan kurikulum berbasis kompetensi, kepala sekolah merupakan figur sentral yang harus menjadi teladan bagi para tenaga kependidikan lain di sekolah. Untuk itu dalam menunjang keberhasilan dalam perubahan-perubahan yang dilakukan dan diharapkan, perlu dipersiapkan

kepala sekolah profesional, yang mau dan mampu melakukan perencanaan dan pelaksanaan, serta evaluasi terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang dilakukan secara efektif dan efisien (Mulyasa, 2007).

Untuk mewujudkan pengelolaan yang baik dalam sebuah organisasi diperlukan adanya seorang manajer yang mempunyai kemampuan yang profesional dibidangnya. Hal ini juga berlaku dalam dunia pendidikan khususnya sekolah, kualitas pengelolaan sekolah akan tergantung kepada seorang kepala sekolah yang berperan sebagai manajer. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya. Keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sekolah tidak akan terlepas dari kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai kepala sekolah. Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah. Kesiapan pimpinan yang dimaksud di sini adalah kemampuan manajerial yang berkenaan dengan Peraturan Menteri No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah atau Madrasah. Kemampuan manajerial kepala sekolah meliputi: perencanaan, pengorganisasian, penerahan dan pengawasan. Dengan kemampuan manajerial yang baik diharapkan setiap kepala sekolah mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para guru agar mereka mampu menunjukkan kinerjanya dengan baik.

Seperti yang diungkapkan Tambunan (2004) bahwasannya kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari kepemimpinan sekolah, minat guru, sikap guru, motivasi, kreativitas guru, budaya sekolah, fasilitas atau infrastruktur, kepuasan kerja, motivasi berprestasi, dan kompensasi. Hal ini terbukti dalam penelitian (Paturisi dan Achmad, 2017) dengan judul "*Contributions of Leadership Style, Managerial Skills of Principals and Compensation to the Performance of Teachers*" bahwasannya kinerja guru juga dipengaruhi dari keterampilan manajerial dan kompensasi. Sedangkan penelitian lain menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dengan kinerja. Penelitian yang dimaksud adalah penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2013) dengan judul penelitian "motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir terhadap kinerja

pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah provinsi sulawesi utara” bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Robbins (1997) mengemukakan bahwa keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan ditentukan oleh kinerja, sehingga kinerja dapat dikatakan baik dan sukses jika standar pekerjaan baik dan memenuhi target atau target yang diinginkan. Jadi penilaian kinerja adalah cara terbaik untuk menilai atau mengukur kinerja seseorang.

Menurut Jensen (2010) tingkat kinerja terkait erat dengan adanya sistem kompensasi pekerja yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Kompensasi dari pengaruh yang tidak semestinya meningkatkan kinerja seseorang. Ketidakakuratan kompensasi karena pemberian kompensasi kurang menarik, begitu pula sebaliknya penghargaan yang kurang tepat tidak membuat pekerja merasa tertarik padanya. Akibatnya, pekerja tidak memiliki keinginan untuk meningkatkannya kinerja untuk mendapatkan kompensasi.

Untuk meningkatkan kualitas kinerja guru, diperlukan tingkat kompensasi kesejahteraan yang memadai. Salah satu strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah adalah program kompensasi. Dengan pemberian kompensasi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar di sekolah. Dengan kompensasi, iklim sekolah dan komitmen akan meningkatkan kinerja (Saani, 2013). Sebagaimana dinyatakan oleh Sofo dkk (2012) kesenjangan antara perhatian pembuat kebijakan di wilayah tersebut dan antar sekolah-sekolah memimpin hilangnya efisiensi manajemen. Ini Situasi dapat mempengaruhi kompensasi tidak tepat pada waktunya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru.

Dengan demikian peranan kinerja guru dapat menunjukkan adanya keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja guru menunjukkan seberapa jauh hal-hal apa yang telah diperbuat guru dapat memenuhi dan melayani masyarakat sebagai pengguna jasa. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan.

Salah satu upaya untuk menjadikan guru yang profesional yakni dengan cara pembinaan terhadap guru baik melalui sertifikasi guru, workshop atau seminar,

penilaian kinerja guru, diskusi dan supervisi harus terus menerus dilakukan agar kinerja guru semakin meningkat. Sesuai dengan arah kebijakan Undang-Undang dalam pasal 8 UU No.14 Tahun 2005 tentang aturan persyaratan untuk menjadi guru bahwasannya “Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Dalam UU lain juga disebutkan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia guru di Indonesia pemerintah juga mengatur dalam UU no 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (UUGD) pasal 82 ayat 2 yang berbunyi “guru yang belum memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik sebagaimana dimaksud pada undang-undang ini wajib memenuhi kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik paling lama 10 Tahun sejak berlakunya undang-undang ini”.

Mengingat pentingnya kinerja guru di sekolah, maka seorang guru harus memenuhi standar kompetensi guru. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 10 ayat 1 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa: Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Adapun keempat standar kompetensi tersebut wajib dimiliki oleh seorang guru. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan individu atau personal yang mencerminkan kepribadian yang stabil, bijaksana, dewasa, berwibawa dan dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya serta memiliki akhlak yang mulia. Kompetensi Sosial ialah kemampuan guru dalam melakukan komunikasi baik lisan, tulisan maupun perbuatan. Kompetensi Profesional merupakan kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran secara mendalam dan luas.

Lembaga Pendidikan Mahkota merupakan lembaga pendidikan yang berusaha untuk menciptakan tenaga pendidik yang profesional dan berkompeten dibidangnya. Pada Tahun 2001 Lembaga Pendidikan Mahkota merupakan Lembaga Pendidikan yang menjadi proyek percontohan juara I sebagai TK terbaik sejawara

timur. Pada Tahun 2011 menjadi juara harapan II sebagai lomba gugus PAUD di tingkat Nasional. Namun dibalik itu terdapat permasalahan yang kompleks yang belum terselesaikan sampai saat ini.

Berdasarkan hasil observasi awal, seperti yang diungkapkan oleh Luluk Madaniyah selaku kepala sekolah TK Mahkota, bahwasannya ditemukan beberapa permasalahan di dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah dan guru sehingga mengakibatkan beberapa tugas belum berjalan secara optimal, di antaranya adalah, dalam melaksanakan tugas sehari-hari ditemukan pekerjaan yang masih belum ada kejelasan yang belum sesuai dengan deskripsi kerja masing-masing individu. Sehingga masih banyak pekerjaan yang dilakukan belum sesuai dengan tanggung jawabnya. Dari segi kompensasi (gaji) yang didapatkan guru masih jauh dari gaji UMR yang diterapkan pemerintah kota Gresik Tahun 2018 yang mencapai Rp 3.580.369.56. Sedangkan besaran gaji yang diterima oleh guru paling rendah sebesar Rp 800.000 dan untuk gaji untuk kepala sekolah sebesar Rp 3.400.000.

Berdasarkan latar belakang yang disajikan di atas maka penulis terdorong untuk memilih judul untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Mahkota”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di Kelompok bermain Mahkota dan TK Muslimat NU 29 Mahkota?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Kelompok bermain Mahkota dan TK Muslimat NU 29 Mahkota?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru KB Mahkota dan TK Muslimat NU 29 Mahkota.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi sekolah terhadap kinerja guru KB Mahkota dan TK Muslimat NU 29 Mahkota.

1.4 Manfaat

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Untuk meningkatkan dan mengembangkan pemahaman penulis terutama mengenai prinsip-prinsip manajemen, kemampuan manajerial bagi seorang pemimpin, kompensasi dan kinerja.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kemampuan manajerial kepala sekolah dan kompensasi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru.
 - b. Sebagai evaluasi bagi pemimpin untuk mengembangkan kemampuan manajerial, kompensasi dan meningkatkan kinerja guru.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah yang digunakan pada penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini dilakukan hanya di Lembaga Pendidikan Mahkota Pekauman, Gresik, Jawa Timur dengan fokus penelitian di bagian TK Muslimat NU 29 Mahkota dan Kelompok Bermain Mahkota.
2. Fokus pembahasan di Kepala Sekolah dan guru di Kelompok Bermain Mahkota dan TK Muslimat NU 29 Mahkota.