

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan dasar awal dalam perkembangan kualitas sumber daya manusia untuk peningkatan penyelenggaraan pendidikan yang sangat penting untuk kemajuan bangsa dimasa yang akan datang. Pendidikan sejati merupakan sebuah yang dilakukan secara sadar dan terencana demi mewujudkan dan meningkatkan kualitas taraf hidup masyarakat. Untuk itu sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai tugas untuk menyelenggarakan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Sesuai dengan undang – undang No. 20 tahun 2013 yang menyatakan bahwa. “Tujuan pendidikan nasional adalah berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.¹

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan tujuan pendidikan, antara lain : guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, serta kurikulum. Dari berbagai faktor tersebut, guru mempunyai kedudukan yang sangat penting dengan tidak mengabaikan faktor penunjang lainnya. Menurut Ahmad Tafsir “ Guru adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi psikomotorik, kognitif, maupun potensi

¹ Undang – Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, h.8

afektif”.² Guru yang mempunyai kinerja baik akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar peserta didik, sehingga proses pembelajaran yang dilakukan belajar dengan maksimal.

Senada dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 1 yang berbunyi : “ Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”³ Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan kinerja guru. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Kinerja dalam istilah kata, berasal dari kata *job performance/actual* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Secara bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang tampak dalam bentuk sebuah keberhasilan kerja pada diri seseorang. Menurut Lijan Poltak Sinambela, ” kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kemudian ditambahkan lagi maka kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung

² Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Islam*. (Bandung ; Remaja Rosdakarya. 2007. h.74.

³ Undang – Undang Republik Indonesia No.14. Tahun 2005. Tentang *Guru dan Dosen*. Bab 1 Pasal 1 ayat 1. h.2.

jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.”⁴

Sedangkan menurut A.A. Anwar Mangkunegara,” kineja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”⁵ Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga guna mencapai keberhasilan pendidikan dan dalam menjalankan tugas dan perannya disekolah, guru harus memiliki kemampuan dasar yang mencakup kemampuan pedagogis, pribadi, profesional dan social. Seluruh kemampuan dasar ini sangat penting bagi seorang pendidik dan pengajar, terlebih lagi bagi lembaga pendidikan yang telah diberikan kepercayaan oleh masyarakat guna mendidik dan mengajarkan anak-anaknya.

Jejen Musfah dalam bukunya *peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan sumber belajar teori dan praktik*, beliau mengemukakan bahwa: “kompetensi guru merupakan berpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas”.⁶ Secara umum kinerja guru dapat dikatakan sebagai kemampuan, aplikasi dan hasil kerja dari apa yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan

⁴ Lijan Poltak Sinambela. *Kinerja Pegawai Teori pengukuran dan iplikasi*. (Yogyakarta : Graha Ilmu. 2012). h.5

⁵ AA. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. (Bandung : PT. Refika Aditama. 2006). h.9.

⁶ Jejen Musfah. *Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan dan sumber belajar teori dan praktik. Edisi I*. (Jakarta : kencana. 2011). h.27.

tanggung jawabnya, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan kepribadian, profesional dan interaksi guru dengan masyarakat dan lingkungan kerja merupakan bentuk dari kinerja guru yang harus terus ditingkatkan guna mencapai hasil yang memuaskan bagi lembaga pendidikan. Dalam upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan berbagai cara meningkatkan kompetensi guru, pemberian insentif dan lingkungan kerja.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada para karyawan agar produktivitas pekerjaannya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap karyawan yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini yang dimaksudkan memotivasi kerja. Menurut Moeheriono, “insentif merupakan salah satu bentuk imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya.”⁷ sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan, “insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”⁸

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Insentif

⁷ Moeheriono. *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi*. (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada. 2012). h.259.

⁸ Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen sumberdaya manusia*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2001). h.118.

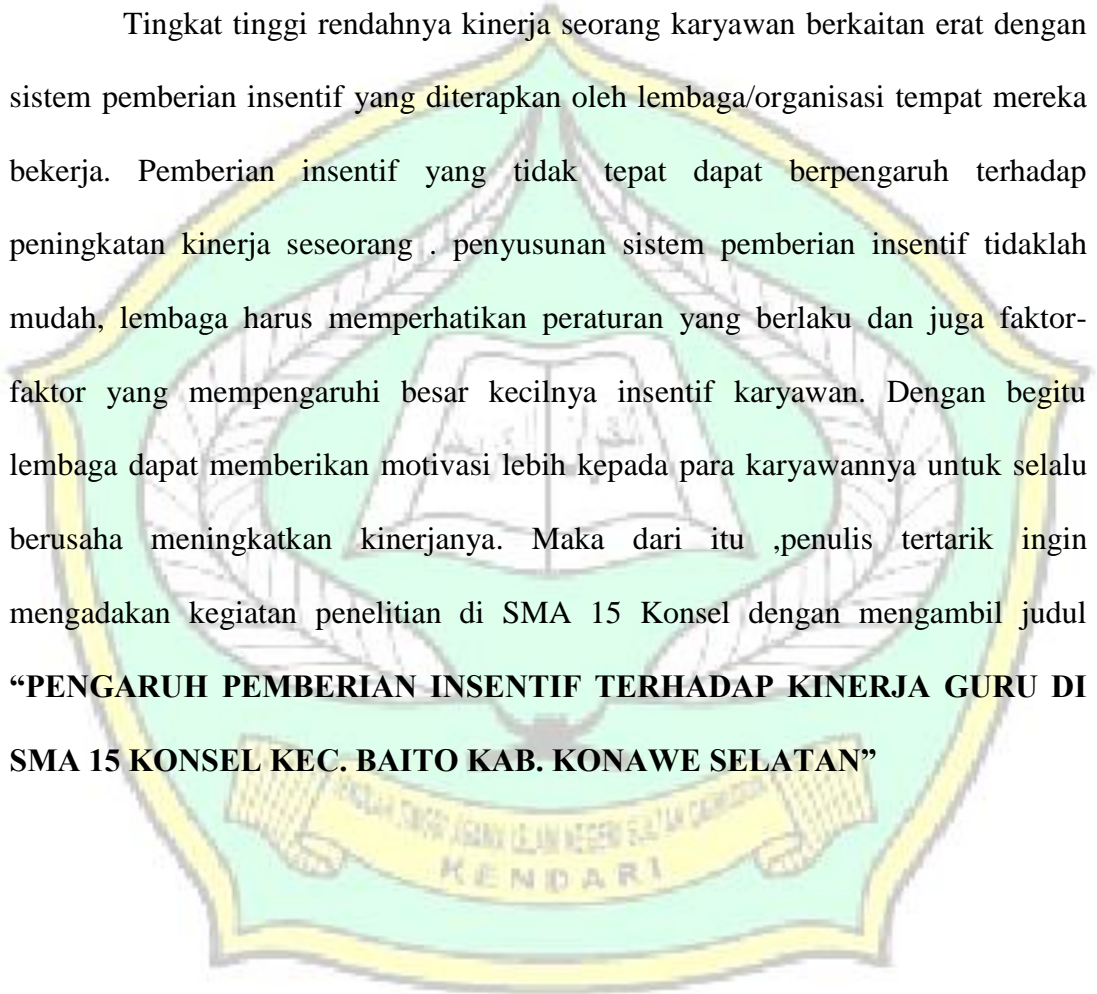
dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Dengan demikian dapat disimpulkan dari pendapat diatas, bahwa insentif adalah sebuah dorongan pada seseorang agar bisa bekerja dengan baik dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah dan motivasi bekerja seorang karyawan. SMA 15 Konsel merupakan salah satu sekolah menengah yang berada di Kecamatan Baito, SMA 15 Konsel mengedepankan pendidikan yang berkualitas, berprestasi dan siap bersaing dalam dunia kerja tanpa mengesampingkan kaidah ajaran islam yang telah ditanamkan sejak dibangun pendidikan. Dalam upaya memenuhi kebutuhan proses pembelajaran yang menghasilkan *output* atau lulusan sesuai dengan tujuan sekolah, SMA 15 Konsel telah mempersiapkan segala hal terutama tenaga pengajar atau guru yang profesional.

Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan, SMA 15 Konsel mengupayakan berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja tenaga pengajarnya agar lebih berkualitas. Upaya untuk meningkatkan kinerja yang digunakan salah satunya dengan cara pemberian insentif, dengan maksud dan merangsang tenaga pengajar agar lebih meningkatkan produktifitas kerja serta profesionalitasnya dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Sejalan dengan apa yang telah dilakukan oleh lembaga pendidikan SMA 15 Konsel dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pengajar, masih banyak

kekurangan yang harus segera diperbaiki oleh lembaga. Hal ini dapat terlihat dari masih banyaknya tenaga pengajar yang belum merasakan dampak pemberian insentif tersebut, mereka beranggapan bahwa pemberian insentif yang dilakukan oleh lembaga SMA 15 Konseil belum bisa menutupi kekurangan kebutuhan sehari-hari, selain itu sosialisasi tentang pemberian insentif belum secara menyeluruh.

Tingkat tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan berkaitan erat dengan sistem pemberian insentif yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian insentif yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang . penyusunan sistem pemberian insentif tidaklah mudah, lembaga harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya insentif karyawan. Dengan begitu lembaga dapat memberikan motivasi lebih kepada para karyawannya untuk selalu berusaha meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu ,penulis tertarik ingin mengadakan kegiatan penelitian di SMA 15 Konseil dengan mengambil judul **“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU DI SMA 15 KONSEL KEC. BAITO KAB. KONAWE SELATAN”**



B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang muncul antara lain :

1. Masih kurangnya tingkat pemberian insentif dalam memenuhi kebutuhan guru.
2. Tidak tepatnya jenis-jenis pemberian insentif terhadap peningkatan kinerja guru.
3. Belum adanya indikator yang ditetapkan dalam pemberian insentif guru.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas penulis mencoba membatasi masalah penelitian ini pada :

1. Pemberian Insentif terhadap kinerja guru di SMA 15 Konsel Kec. Baito Kab. Konawe Selatan
2. Kinerja guru di SMA 15 Konsel Kec. Baito Kab. Konawe Selatan
3. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru SMA 15 Konsel Kec. Baito Kab. Konawe Selatan

D. Rumusan Masalah

Dari hasil pembahasan latar belakang dan batasan masalah penelitian diatas, maka rumusan masalah yang peneliti akan lakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian insentif di SMAN 15 Konsel Kec. Baito Kab. Konawe Selatan?
2. Bagaimana tingkat kinerja guru di SMAN 15 Konsel Kec. Baito Kab. Konawe Selatan?

3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru di SMAN 15 Konsel Kec. Baito Kab. Konawe Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebagaimana diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru di SMAN 15 Konsel Kec. Baito Kab. Konawe Selatan.
2. Mengetahui Kinerja guru dalam melakukan proses belajar mengajar di SMAN 15 Konsel Kec. Baito Kab. Konawe Selatan.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru di SMAN 15 Konsel Kec. Baito Kab. Konawe Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

1. Sebagai tambahan bagi penulis dan sekaligus tambahan pengalaman yang sangat berharga dalam kehidupan yang akan datang sehubungan dengan pemberian insentif terhadap kinerja guru.
2. Sebagai informasi yang berguna dalam memperkaya ilmu pengetahuan yang mungkin akan diteliti dalam penelitian selanjutnya.
3. Sebagai sebuah masukan bagi kepala sekolah, bila mana suatu ketika sekolah memerlukan bentuk-bentuk insentif yang baik dan dapat dilaksanakan.

G. Definisi Operasional

Untuk mempermudah dan menghindari salah pengertian serta mempertegas ruanglingkup pembahasan, maka penulis memandang perlu menyampaikan operasional sebagai berikut :

1. Insentif adalah tunjangan fungsional yang diberikan oleh pihak pemerintah maupun sekolah sebagai hasil kerja guru diluar dari gaji pokok untuk meningkatkan motivasi kerja. Pada dasarnya prinsip pemberian insentif selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra guru yang melebihi standar yang telah ditetapkan oleh lembaga (sekolah) dan untuk hal itu lembaga (sekolah) memberikan penghargaan dalam bentuk tambahan pendapatan.
2. Kinerja guru adalah prestasi kerja (*performance*) yang merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta penggunaan waktu yang tepat sehingga hasil yang dicapai dapat meningkatkan kualitas dan mutu lembaga (lembaga).

