

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sardiman (2005:125) Mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan, oleh karena itu guru merupakan salah satu unsur dibidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukanya sebagai tenaga professional,sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Guru adalah salah satu bagian yang sangat penting dalam sebuah Lembaga Pendidikan, tanpa ada nya guru sebuah Lembaga Pendidikan tidak akan berjalan sesuai dengan tujuannya yaitu menciptakan pelajar yang kreatif dan berkualitas, maka untuk menciptakan itu semua seorang guru haruslah memiliki kinerja yang baik, memiliki disiplin yang tinggi, berpengalaman dalam bidang mengajar serta mampu memberikan motivasi kepada para siswanya dalam kegiatan belajar.

Namun pada zaman sekarang ini kualitas guru sangat memprihatinkan tidak sesuai dengan tuntutan zaman dan permintaan orangtua siswa,Kualitas

mengajarguru sangatlah penting dalam proses belajar mengajar untuk mendukung berjalannya proses belajar yang baik dimana siswa mampu berpartisipasi dan ikut terlibat didalamnya itu sangatlah diperlukan. Tetapi dari perspektif peningkatan mutu mengajar tidak akan pernah berhasil selama tidak ada gairah , semangat, motivasi, dan kerja keras dari semuanya, khususnya guru dan peserta didik. Semangat gairah dan motivasi dan kerja keras tidak akan pernah muncul selama tidak akan muncul evaluasi yang bisa memisahkan antara peserta didik yang telah menguasai dan peserta didik yang belum. (Zamroni, 2011:138-146). Disiplin guru mengikuti peraturan yang telah ditetapkan juga tak kalah pentingnya untuk menunjang keberhasilan siswa dalam belajar ini sangat perlu di perhatikan oleh pihak sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan baik bagi kepentingan sekolah maupun orangtua siswa.

Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja guru adalah disiplin guru. Helmi dalam Barnawi dan Moh. Arifin (2012:112). Menyatakan disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dalam peraturan organisasi. Dan guru juga membutuhkan pengalaman yang baik dalam mendidik siswanya, Guru dapat mengembangkan pengalaman- pengalaman yang dimilikinya dengan teknologi-teknologi yang berkembang saat ini agar tidak buta akan pengetahuan teknologi yang sudah berkembang pesat saat ini dengan pelatihan-pelatihan yang diberikan dari pihak sekolah. Secara rinci diungkap Suyanto (2001:9) bahwa selama kemampuan professional guru belum bisa mencapai tataran ideal guru

bersangkutan harus mendapatkan pelatihan yang terus menerus. Dalam era globalisasi seperti sekarang semua ilmu pengetahuan cepat usang. Apalagi kalau guru tidak *di-training* dan tidak bisa memperoleh akses informasi yang baru dan jika itu terjadi maka guru akan ketinggalan. Maka guru juga perlu diberikan pelatihan-pelatihan baik dari sekolah maupun diluar sekolah Menurut Suwondo (2003:78). Program peningkatan kemampuan professional guru yang juga perlu mendapat perhatian adalah peningkatan kompetensi melalui diklat dan peningkatan pengalaman melalui program magang atau *on the job training* di dunia industri /dunia usaha. Idealnya, guru minimal satu kali dalam 5tahun mengikuti program penyegaran atau kompetensi. Hal ini didasarkan pada 2 hal, yang pertama, agar mereka dapat mengikuti perkembangan iptek(ilmu pengetahuan dan teknologi) yang demikian cepat. Kedua, untuk memberikan kesempatan kepada yang bersangkutan agar dapat memenuhi persyaratan angka kredit kenaikan pangkat atau jabatan.

Kinerja guru dalam pendidikan selalu menekankan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan menciptakan siswa yang berkualitas, oleh karena itu para pihak yayasan harus mengawasi secara rutin bagaimana kinerja guru,dan mengevaluasi secara bertahap agar dapat menjadi bahan acuan untuk mengetahui apa kendala guru dalam menjalankan tugasnya apa yang harusdiberikan agar para guru dapat menciptakan para siswa yang berkualitas sesuai yang diharapkan.Kinerja guru mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas siswa yang berprestasi sesuai yg diharapkan orangtua,maupun demi kepentingan negara nantinya.

Salah satu dorongan yang diberikan kepada guru untuk mencapai kinerja yang baik adalah adanya suatu fasilitas kesehatan yang diberikan oleh Lembaga Pendidikan untuk menjamin kesehatan mereka dimana sewaktu-waktu guru sakit dan dapat sesegera mungkin dirawat dengan fasilitas yang diberikan oleh pihak sekolah. Demikian juga halnya pemberian suatu tunjangan pensiun bagi guru yang menjamin masa tua mereka yang sejahtera. Dengan adanya pemberian ini para guru dapat menjalankan kinerjanya dengan baik sesuai yang diharapkan oleh Lembaga Pendidikan maupun orangtua siswa yang bersangkutan, karena para guru lah yang berperan serta didalamnya. Hasibuan (2003:118) berpendapat kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sementara itu kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan dan jaminan keamanan dan kesehatan (Wibowo 2007:134).

Dari sisi disiplin, dari data absensi dua bulan berturut-turut yaitu bulan September absensi kehadiran rata-rata guru dari persentase yang dihitung adalah 85% sedangkan bulan oktober 95%, jadi persentase kehadiran guru dua bulan berturut-turut adalah 90% sisanya guru yang tidak hadir memiliki alasan sakit dan izin, Dari persentase yang didapat maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kehadiran guru sekolah Budi Murni 2 Medan cukup baik. Namun ketika dilakukan wawancara dengan kepala sekolah terdapat keluhan bahwa guru sering terlambat menyerahkan RPP(Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), bahkan ada yang tidak menyerahkannya, dan ada juga guru yang modul pembelajarannya kurang *uptodate* (mutakhir) bahkan tidak pernah menggantinya, sehingga siswa selalu ketinggalan

dengan modul yang baru. Persentase guru yang tidak menyerahkan RPP maupun yang terlambat adalah sebesar 55% dari seluruh guru tetap Budi Murni 2 Medan. Dari sisi pengalaman guru Budi Murni 2 Medan sudah rata-rata memiliki pengalaman yang cukup yang dilihat dari lamanya dia mengajar sebagai guru sudah rata-rata senior dan pengalamannya juga sudah cukup baik. Dari sisi pelatihan guru Budi Murni 2 Medan setiap satu tahun sekali memberikan pelatihan atau diklat kepada guru yang mengajar yang diharapkan mampu menambah pengalaman guru Budi Murni 2 Medan.

Dari sisi fasilitas kesehatan, sudah cukup baik, namun banyak guru-guru kadang tidak nyaman dengan ruangan yang terlalu sempit, apalagi ketika bertamu sulit sekali karena ruangan yang kurang memadai dan ini sangat sering terjadi apabila berada dirumah sakit umum, pelayanan yang kurang baik sehingga kurang memuaskan bagi guru-guru yang dirawat inap dirumah sakit umum, salah satu guru Budi Murni 2 yang pernah rawat inap mengatakan sangat tidak nyaman dengan ruangan dan pelayanan yang diberikan pihak rumah sakit tersebut dan kualitas pengobatan yang diberikan sudah lumayan bagus walaupun masih ada kekurangan yang terdapat dalam pengobatan yang diberikan dan ini diharapkan dapat diperhatikan oleh yayasan agar kedepannya menjadi lebih baik dan dapat memenuhi fasilitas yang baik yang diharapkan oleh guru Budi Murni 2 Medan.

Dari sisi tunjangan pensiun pegawai Budi Murni 2 Medan merupakan sekolah swasta yang telah memberikan tunjangan pensiun kepada pegawainya ini merupakan salah satu yang sangat dicari oleh guru-guru swasta lainnya, dari sisi pembayaran cukup baik karena tidak pernah ada masalah dalam pembayaran

tunjangan pensiun kepada guru yang bersangkutan, dari kesesuaian kebutuhan pemberian tunjangan pensiun kepada guru yang telah pensiun ada yang merasa puas, tapi ada juga yang merasa kurang karena mungkin pengaruh banyaknya kebutuhan atau setelah pensiun ada anaknya yang masih harus dibiayai kehidupannya. Dari sisi lamanya pembayaran pensiun sudah termasuk lama dan tidak masalah karena mereka sudah merasa sesuai dengan imbalan yang diberikan dengan kinerja mereka selama bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengambil judul “Pengaruh pemberian fasilitas kesehatan dan tunjangan pensiun terhadap kinerja guru SD, SMP, SMA Yayasan Budi Murni 2 Medan” sebagai tugas akhir ini.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah ada kaitannya dengan judul diatas yaitu:

- a. Apakah fasilitas kesehatan berpengaruh terhadap kinerja guru Budi Murni 2 Medan?
- b. Apakah tunjangan pensiun berpengaruh terhadap kinerja guru Budi Murni 2 Medan?
- c. Apakah fasilitas kesehatan, tunjangan pensiun, berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru Budi Murni 2 Medan?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup peneliti ini membahas mengenai pengaruh pemberian fasilitas kesehatan dan tunjangan pensiun terhadap kinerja guru pada sekolah SD, SMP, SMA Budi Murni 2 Medan yang beralamat di JL. Kapiten Purba I Simalingkar Medan dengan:

1. Variabel Bebas : Fasilitas kesehatan, tunjangan pensiun, yaitu
X1 : Fasilitas Kesehatan
X2: Tunjangan Pensiun
2. Variabel Terikat : Kinerja Guru (Y)

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh pemberian fasilitas kesehatan terhadap kinerja guru sekolah Budi Murni 2 Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh pemberian tunjangan pensiun terhadap kinerja guru sekolah Budi Murni 2 Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pemberian fasilitas kesehatan dan tunjangan pensiun terhadap kinerja guru sekolah Budi Murni 2 Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Agar dapat memberikan informasi khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan fasilitas kesehatan, dan tunjangan pensiun terhadap kinerja guru.
- b. Penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh pemberian fasilitas kesehatan dan tunjangan pensiun terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna menentukan kebijakan-kebijakan yang dapat digunakan sebagai input bagi yayasan yang berhubungan dengan pemberian fasilitas kesehatan dan pemberian tunjangan pensiun terhadap kinerja guru

Budi Murni 2 Medan.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL