

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara-negara di dunia selalu berupaya memajukan negaranya melalui sistem pendidikan, karena maju dan tidaknya suatu negara ditentukan oleh maju dan tidaknya pendidikan pada negara tersebut. Pendidikan merupakan penentu sebuah negara menjadi maju, berkembang, dan berkualitas. Upaya yang dilakukan oleh suatu negara dalam memajukan pendidikan tersebut ternyata mengalami hambatan. Hambatan tersebut tidak saja dialami oleh negara-negara yang telah maju, namun dialami pula oleh negara yang sedang berkembang.

Permasalahan yang dihadapi oleh negara berkembang seperti di Indonesia adalah peningkatan kualitas kinerja guru. Keadaan guru di Indonesia masih belum memadai, antara lain guru belum memiliki profesionalisme untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian, dan melakukan pengabdian.

Pendidikan dan pelatihan menjadi guru profesional menjadi sangat penting, hal ini disebabkan guru merupakan ujung tombak sistem pendidikan. Pendidikan memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan salah satu faktor mendasar yang menentukan ketercapaian tujuan pendidikan adalah guru.

Seperti yang diungkapkan oleh Rahman (2013:1-2) bahwa masa depan suatu bangsa ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya karena manusia adalah pelaku pembangunan, sekaligus tujuan akhir pembangunan. Pendidikan yang dilaksanakan di lembaga formal, nonformal, maupun dalam keluarga merupakan satu-satunya jalan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas pendidikan ditentukan oleh kualitas guru. Hanya dengan pendidikan yang berkualitas dapat dihasilkan sumber daya pembangunan yang dapat menjamin kelangsungan hidup setiap bangsa.

Pendidikan merupakan kebutuhan sepanjang hidup manusia. Setiap manusia memerlukan pendidikan sampai kapan pun dan dimana pun manusia tersebut berada. Begitu pentingnya pendidikan, sebab tanpa pendidikan manusia akan mengalami kesulitan. Tanpa pendidikan manusia akan sulit berkembang bahkan akan terbelakang. Dengan demikian pendidikan harus diarahkan guna menghasilkan manusia yang memiliki kualitas dan mampu bersaing serta memiliki budi pekerti yang luhur dan bermoral baik.

Pendidikan merupakan salah satu alat untuk mewujudkan masyarakat yang berkualitas. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas pendidikan. Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia

merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.

Selanjutnya di dalam UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 4 tentang prinsip penyelenggaraan pendidikan dijelaskan bahwa dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional, maka fungsi pendidikan harus benar-benar diperhatikan. Sebab tujuan pendidikan berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas terhadap kegiatan penyelenggaraan pendidikan. Penyelenggaraan pendidikan diarahkan kepada (1) pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa, (2) pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna, (3) pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat, (4) pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran, (5) pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat, (6) pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Peningkatan mutu layanan pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat didalam proses pendidikan. Salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan adalah tenaga pendidik, yaitu guru.

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, maka perlu memperhatikan peningkatan baik jumlah maupun mutunya. Guru merupakan figur manusia yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) No.32 Tahun 2013, yang dimaksud dengan standar nasional pendidikan adalah kriteria minimal sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Lingkup dari Standar Nasional Pendidikan adalah:

1. Standar Isi;
2. Standar Proses;
3. Standar Kompetensi Lulusan;
4. Standar Pendidik dan tenaga Kependidikan;
5. Standar Sarana dan Prasarana;
6. Standar Pengelolaan;
7. Standar Pembiayaan; dan
8. Standar Penilaian Pendidikan.

Menurut PP No.32 Tahun 2013 Pasal 28 tentang standar pendidik dan tenaga pendidikan, dijelaskan bahwa pendidik: (1) pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, (3) kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan

anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Kondisi guru yang ada di Yayasan Al Kautsar dikaitkan dengan standar nasional pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Kualifikasi akademik

Memiliki kualifikasi akademik minimum.

Guru memiliki minimal pendidikan terakhir adalah S1.

2. Kesesuaian latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan tinggi

Guru yang memiliki latar belakang S1 mengampu mata pelajaran yang linier sesuai jurusan atau program studi. Guru yang berlatar belakang bukan dari FKIP/non keguruan diharuskan memiliki Akta IV.

3. Kesehatan jasmani dan rohani

Kesehatan jasmani dan rohani

Guru secara fisik normal tidak memiliki cacat (tuna netra, tuna wicara, tuna rungu, invalid) dan memiliki akhlak serta perilaku yang baik sesuai dengan kriteria seleksi awal calon guru, yang meliputi tes baca Al Quran, hafalan surat pendek, shalat, dan doa sehari-hari.

4. Kompetensi pedagogik sebagai agen pembelajaran

a. Kemampuan merencanakan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran

b. Pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran

c. Kompetensi mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran

5. Kompetensi kepribadian sebagai agen pembelajaran

Integritas kepribadian dan tindakan

Guru dapat menjadi contoh dari sikap, perilaku, bicara kepada peserta didik dan dapat dijadikan teladan oleh peserta didik sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan.

6. Kompetensi sosial sebagai agen pembelajaran

Komunikasi secara efektif dan santun dengan sesama guru, tenaga kependidikan, dan orang tua siswa.

7. Kompetensi profesional sebagai agen pembelajaran

Penguasaan materi pelajaran

Guru menguasai materi pelajaran yang diampu dengan cara mengembangkan diri melalui buku-buku referensi yang mendukung, internet, dan mengikuti pelatihan.

Selanjutnya dalam UU No.14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang guru dan dosen, bahwa yang dimaksud dengan 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.

Guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pendidikan, karena guru langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan, yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Kualitas guru memberikan andil yang sangat besar pada kualitas pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Salah satu

upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui pemberian gaji. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan pada periode yang tetap. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial. Dengan pemberian kompensasi yang memadai diharapkan kinerja guru akan meningkat.

Selanjutnya UU No 14 Tahun 2005 pada Pasal 14 ayat 1 menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak (a) memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, (b) mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, (c) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual, (d) memperoleh kesempatan meningkatkan kompetensi, (e) memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Sejalan dengan uraian di atas, Yayasan Al Kautsar yang terletak di Jalan Soekarno Hata Rajabasa adalah salah satu sekolah swasta di Bandar Lampung. Yayasan Al Kautsar telah berdiri sejak tahun 1991. Arti dari Al Kautsar adalah nikmat yang banyak. Visi Yayasan Al Kautsar adalah menjadi sekolah yang unggul, Islami, dan global. Sebagai bentuk kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional, maka Yayasan Al Kautsar yang mengelola pendidikan

dasar dan menengah umum bernafaskan Islam, mengarahkan program pembangunan pendidikannya bersinergi dan sejalan dengan sistem pendidikan nasional.

Yayasan Al Kautsar mengelola empat unit pendidikan yaitu: Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas (SMA) serta beberapa unit pendukung yang terdiri dari: pusat pendidikan komputer (pusdikkom), pusat pendidikan bahasa (pusdikba), bimbingan belajar (bimbel), poliklinik, asrama putra dan asrama putri, koperasi syariah, kantin, unit amil zakat (UAZ), dan unit bisnis. Jumlah guru dan pegawai pada Yayasan Al Kautsar adalah 292 orang, yang terdiri dari: guru honorer, Calon Guru Tetap Yayasan (CGTY), Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru Diperbantukan (DPK), yaitu guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan di SMP Al Kautsar untuk melaksanakan tugas kegiatan belajar mengajar, Pegawai Tetap Yayasan (PTY), Calon Pegawai Tetap Yayasan (CPTY), staf, satpam, dan *Cleaning Service (CS)*.

Yayasan Al Kautsar berupaya untuk memberikan kesejahteraan dan kepuasan dalam hal pemberian kompensasi baik berupa gaji maupun insentif, hal ini dilakukan guna meningkatkan kinerja guru. Kebijakan kompensasi, dalam bidang sumber daya manusia dikenal dengan istilah sistem merit .

Sistem merit merupakan sistem pembayaran imbalan (*reward*) yang dikaitkan dengan jasa atau prestasi kerja karyawan. Tujuan dari sistem merit ini adalah untuk memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kinerja, karena

semakin baik kinerja maka imbalan yang diperoleh akan semakin tinggi. Dengan penerapan sistem merit di SMP Al Kautsar, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan karyawan.

Keberhasilan suatu lembaga atau institusi ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Sumber daya manusia tersebut adalah orang-orang yang menyediakan tidak saja tenaga, tetapi bakat dan kreativitas, serta semangat bagi suatu lembaga atau institusi. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam operasional suatu lembaga.

Menurut Hasibuan (2003:54) kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Selanjutnya menurut Nawawi (2005:315) kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu wujud penghargaan atau balas jasa karyawan oleh suatu perusahaan. Komponen kompensasi yang berwujud finansial meliputi upah atau gaji dan insentif, sedangkan kompensasi yang berwujud nonfinansial berupa fasilitas yang dapat dinikmati oleh para karyawan pada suatu lembaga atau institusi.

Pemberian kompensasi tersebut, merupakan upaya yang dilakukan suatu perusahaan agar loyalitas karyawan tetap tinggi. Pemberian kompensasi pada suatu lembaga atau institusi merupakan hal yang penting, karena dapat

meningkatkan kinerja guru dan karyawan. Selain itu pemberian kompensasi juga merupakan faktor yang dapat menarik dan mempertahankan guru dan karyawan.

Pemberian kompensasi merupakan suatu strategi yang dibutuhkan oleh suatu lembaga atau institusi guna tercapainya tujuan. Dengan pemberian kompensasi yang memadai, maka kegiatan-kegiatan pada lembaga atau institusi dapat berjalan dengan lancar. Juga dapat membuat lembaga atau institusi berkembang dengan maju serta dapat menghindari masalah-masalah tentang kebutuhan para guru dan karyawan sehingga kegagalan tujuan pada masa yang akan datang dapat dicegah.

Bentuk kompensasi berupa finansial selain gaji adalah pemberian insentif. Menurut pengamatan penulis, bahwa pemberian insentif merupakan strategi efektif yang diperlukan suatu perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Adanya insentif dapat memotivasi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian insentif bagi karyawan memiliki tujuan utama, yaitu selain untuk memberikan tanggung jawab juga memberikan dorongan. Dengan demikian karyawan dapat meningkatkan kualitas serta kuantitas hasil kerjanya. Pemberian insentif bagi perusahaan itu sendiri adalah merupakan suatu strategi perusahaan didalam upaya untuk meningkatkan produktivitas serta efisiensi perusahaan tersebut di dalam menghadapi persaingan.

Yayasan Al Kautsar telah mengembangkan dan memberikan sistem gaji dan insentif kepada guru dan pegawai. Kebijakan Yayasan Al Kautsar dalam hal penggajian terhadap guru dan pegawai tetap di lingkungan Yayasan Al Kautsar mengacu pada sistem penggajian guru dan pegawai pada pegawai negeri sipil.

Komponen sistem gaji guru dan pegawai tetap Yayasan Al Kautsar yang terdapat di dalam Peraturan Yayasan Al Kautsar No.5 Tahun 2013 terdiri dari:

1. Gaji Pokok
2. Tunjangan-tunjangan:
 - a. Tunjangan istri
 - b. Tunjangan anak
 - c. Tunjangan beras
 - d. Tunjangan profesi pendidikan
 - e. Tunjangan jabatan
 - f. Tunjangan walikelas
 - g. Tunjangan jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK)
 - h. Tunjangan jamsostek
 - i. Tunjangan dana pensiun
 - j. Tunjangan pajak penghasilan (PPh)
 - k. Tunjangan prestasi
 - l. Tunjangan transport
 - m. Tunjangan uang makan siang
 - n. Tunjangan dana sosial untuk perawatan di rumah sakit, kematian, pernikahan, dan melahirkan
 - o. Pembuatan seragam guru dan pegawai

Yayasan Al Kautsar berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan serta kepuasan kerja guru dan pegawainya. Dengan peningkatan kesejahteraan ini, diharapkan guru maupun pegawai dapat lebih berprestasi di dalam kinerjanya yang pada akhirnya bertujuan untuk mencapai visi dan misi Yayasan Al Kautsar.

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan, motivasi dan kepuasan kerja guru dan karyawan, Yayasan Al Kautsar memberikan berbagai insentif. Bentuk insentif tersebut adalah finansial dan nonfinansial. Dalam Peraturan Yayasan Al Kautsar No.5 Tahun 2013, bentuk insentif yang diberikan kepada guru maupun pegawai Al Kautsar meliputi:

1. Gaji bulan ke 13 (G13); merupakan insentif yang diberikan kepada semua guru dan pegawai dengan nominal sebesar gaji pokok dan tunjangan-tunjangan lain.
2. Bonus prestasi (Bonpres); merupakan insentif yang diterima semua guru dan pegawai sebagai bentuk remunerasi.
3. Tunjangan prestasi (Tupres); merupakan insentif yang diterima guru dan pegawai sebagai bentuk apresiasi terhadap guru-guru dan pegawai yang berprestasi dengan ketentuan memiliki skor nilai DP2T \geq 500-700, tunjangan prestasi diberikan setiap bulan bersamaan dengan gaji guru dan pegawai.
4. Tunjangan hari raya (Tuhara); merupakan insentif yang diberikan kepada guru dan pegawai jelang hari raya Idul Fitri.
5. Pemberangkatan haji/umroh; diberikan kepada guru-guru dan pegawai yang telah mendedikasikan diri minimal 7 tahun, memiliki loyalitas yang tinggi pada lembaga, nilai skor DP2T \geq 500-700, komitmen mengembangkan diri berdasarkan idealitas seorang guru dan pegawai Al Kautsar, memiliki kesehatan yang signifikan untuk memenuhi syarat dan ketentuan orang berhaji/umroh untuk setiap 15 orang.

6. Prioritas penerimaan anak guru/pegawai sebagai siswa di Al Kautsar, hal ini dimaksudkan untuk menumbuhkan rasa kekeluargaan serta kebersamaan antara guru, pegawai, dan lembaga pendidikan.
7. Keringanan uang pangkal dan biaya penyelenggaraan pendidikan (BPP) untuk anak guru dan pegawai yang bekerja di Al Kautsar yaitu sebesar 50%.
8. Beasiswa melanjutkan studi S1 dan S2: diperuntukkan kepada guru-guru untuk melanjutkan kuliah di Universitas Lampung (UNILA), Universitas Terbuka (UT), dan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Radin Intan.

Dalam upaya peningkatan profesionalisme guru, Yayasan Al Kautsar mengadakan kegiatan sebagai berikut:

1. Pelatihan komputer
2. Kursus Bahasa Inggris dan Bahasa Arab
3. Pelatihan, lokakarya, seminar (penyelenggara), MGMP, pelatihan kepemimpinan, pelatihan kedisiplinan
4. Studi banding

Kegiatan yang dilakukan guna meningkatkan keterampilan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yaitu pemberian bantuan satu lap top untuk guru dengan harga tunai tanpa pengembangan dan dicicil selama 36 bulan. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah guru di dalam melengkapi administrasi pembelajaran (pembuatan pemetaan standar kompetensi/SK dan kompetensi dasar/KD, program tahunan, program semester, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran/RPP, analisis kriteria ketuntasan minimal/KKM, analisis hasil belajar, analisis butir soal, program perbaikan/remedial, program pengayaan, kisi-

kisi soal, dan kartu soal), juga dimaksudkan agar setiap guru mampu mengembangkan model-model pembelajaran yang atraktif sehingga dapat diterima semua lapisan siswa yang dididiknya.

Penentuan tingkat gaji merupakan kegiatan yang penting, karena gaji merupakan komponen biaya perusahaan yang terbesar. Pemberian gaji kepada guru dan pegawai dimanfaatkan guna kelangsungan hidupnya secara ekonomis. Terdapat dua prinsip yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam memberikan gaji, yaitu prinsip keadilan dan kelayakan.

Tujuan dari prinsip keadilan bahwa pemberian gaji harus dikaitkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian akan terdapat keseimbangan antara pengorbanan dengan penghasilan. Umumnya karyawan melihat prinsip keadilan didalam penggajian ini melalui perbandingan besarnya gaji yang diterima antar karyawan. Karyawan merasa pendapatan yang diterima adalah adil. Perbedaan-perbedaan penggajian yang diterima oleh karyawan didasarkan kepada perbedaan tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, serta produktivitas.

Tujuan prinsip kelayakan bahwa pemberian gaji dari perusahaan kepada karyawannya dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Kita dapat mengetahui layak atau tidaknya pemberian gaji suatu perusahaan kepada karyawannya adalah dengan membandingkan penggajian pada perusahaan-perusahaan lain yang sejenisnya. Selain itu dapat pula dilihat melalui peraturan pemerintah mengenai batas upah minimal regional (UMR) yang diberikan kepada karyawan perusahaan tersebut.

Menurut Nawawi (2005:322-323) terdapat enam faktor yang harus diperhitungkan organisasi/perusahaan dalam menetapkan tingkat gaji sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja, yaitu (1) penawaran atau persediaan dan permintaan tenaga kerja, (2) organisasi serikat sekerja, (3) kemampuan membayar, (4) produktivitas, (5) biaya kehidupan, (6) peraturan pemerintah.

Yayasan Al Kautsar memberikan imbalan (*reward*) kepada guru dan pegawai baik berupa gaji maupun insentif. Pemberian gaji kepada guru DPK diberikan setiap bulannya berdasarkan pada golongan dan masa kerja guru yang bersangkutan yang besarnya telah ditentukan dalam Peraturan Yayasan Al Kautsar, sedangkan untuk guru dan pegawai tetap yayasan imbalan (*reward*) dalam bentuk gaji diberikan setiap bulannya dengan jumlah yang relatif hampir sama dengan pegawai negeri sipil ditambah dengan adanya tunjangan-tunjangan lain. Jumlah gaji yang diterima oleh guru dan pegawai tetap yayasan disesuaikan dengan masa kerja dan golongan, serta disesuaikan pula dengan kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat guru dan pegawai yang bersangkutan.

Imbalan (*reward*) yang diterima baik oleh guru atau pegawai di lingkungan Yayasan Al Kautsar dapat berkurang sehingga mempengaruhi jumlah gaji yang diterima. Yayasan Al Kautsar memberikan hukuman (*punishment*) kepada guru dan pegawai apabila yang bersangkutan melakukan pelanggaran (sanksi). Beberapa bentuk pelanggaran tersebut antara lain adalah keterlambatan hadir melebihi batas yang telah ditentukan dalam peraturan kepegawaian, ketidakhadiran guru atau pegawai tanpa adanya keterangan yang jelas dalam batas waktu melebihi ketentuan yang berlaku. Hal-hal tersebut dapat

mempengaruhi jumlah gaji yang diterima. Kegiatan yang berupa hukuman (*punishment*) yang dilakukan kepada guru atau pegawai tersebut merupakan suatu konsekuensi yang harus diterima.

Pemberian imbalan (*reward*) dalam bentuk insentif kepada guru atau pegawai sangat dirasakan sekali. Pemberian insentif didasarkan pada penilaian kinerja serta loyalitas guru dan pegawai yang dituangkan dalam Daftar Penilaian Prestasi Tahunan (DP2T) yang dilaksanakan setiap tahun. Guru dan pegawai yang memiliki DP2T dengan perolehan skor tinggi maka imbalan (*reward*) yang diberikan oleh pihak Yayasan semakin besar. Besaran dari tunjangan prestasi ini didasarkan pada ketentuan yang ditetapkan oleh pihak Yayasan.

Berkaitan dengan penilaian DP2T yang dilaksanakan terhadap guru dan pegawai di lingkungan Yayasan Al Kautsar, hukuman (*punishment*) diterapkan bilamana guru atau pegawai yang bersangkutan belum mendapatkan nilai yang optimal. Hal ini mempengaruhi jumlah insentif yang diterima oleh guru dan pegawai.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai akan berdampak terhadap kinerja guru dan pegawai Yayasan Al Kautsar. Hal ini tentunya akan dapat mewujudkan visi Yayasan Al Kautsar untuk menjadi sekolah yang unggul, Islami, dan global.

1.2 Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian ini adalah “Implementasi Sistem Merit di SMP Al Kautsar Bandar Lampung ”dengan sub fokus sebagai berikut:

- 1.2.1 Kebijakan yayasan dalam mengimplementasikan sistem merit di SMP Al Kautsar Bandar Lampung
- 1.2.2 Penilaian kinerja di SMP Al Kautsar Bandar Lampung
- 1.2.3 Pemberian *reward* dan *punishment* dalam sistem merit di SMP Al Kautsar Bandar Lampung
- 1.2.4 Sistem penggajian dan insentif di SMP Al Kautsar Bandar Lampung
- 1.2.5 Kendala dan hambatan dalam implementasi sistem merit di SMP Al Kautsar bandar Lampung

1.3 Pertanyaan Penelitian

- 1.3.1 Kebijakan apa saja yang dikeluarkan oleh yayasan dalam mengimplemen-
tasikan sistem merit di SMP Al Kautsar Bandar Lampung?
- 1.3.2 Bagaimanakah penilaian kinerja di SMP Al Kautsar Bandar Lampung?
- 1.3.3 Bagaimanakah pemberian *reward* dan *punishment* dalam sistem merit di
SMP Al Kautsar Bandar Lampung?
- 1.3.4 Bagaimanakah sistem penggajian dan insentif di SMP Al Kautsar Bandar
Lampung?
- 1.3.5 Apa saja kendala dan hambatan dalam implementasi sistem merit di SMP
Al Kautsar Bandar Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

- 1.4.1 Mendeskripsikan kebijakan yayasan dalam mengimplementasikan sistem merit di SMP Al Kautsar
- 1.3.6 Mendeskripsikan penilaian kinerja di SMP Al Kautsar Bandar Lampung
- 1.4.3 Mendeskripsikan pemberian *reward* dan *punishment* dalam sistem merit di SMP Al Kautsar Bandar Lampung
- 1.4.4 Mendeskripsikan sistem penggajian dan insentif di SMP Al Kautsar Bandar Lampung
- 1.4.5 Mendeskripsikan kendala dan hambatan dalam implementasi sistem merit di SMP Al Kautsar Bandar Lampung

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan teoritis

- 1.5.1.1 Untuk menambah khasanah ilmu di bidang manajemen pendidikan.
- 1.5.1.2 Memberikan kontribusi pemikiran akademik berupa analisis mengenai implementasi sistem merit.

1.5.2 Kegunaan praktis

- 1.5.2.1 Untuk mengetahui penerapan sistem merit di SMP Al Kautsar Bandar Lampung.
- 1.5.2.2 Untuk meningkatkan motivasi kerja guru SMP Al Kautsar Bandar Lampung.
- 1.5.2.3 Untuk meningkatkan pemahaman guru SMP Al Kautsar mengenai implementasi sistem merit.

1.6 Definisi istilah

Guna memberikan kejelasan pengertian yang digunakan dalam penelitian, maka dikemukakan beberapa pengertian istilah.

1.6.1 Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

1.6.2 Sistem merit menurut Shelmi (2009) adalah sistem pembayaran yang mengaitkan imbalan (*reward*) dengan kinerja karyawan.

1.6.3 Kompensasi menurut Hasibuan (2003) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

1.6.4 Gaji menurut Mathis & Jackson (2002:165) adalah kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok, ataupun kinerja organisasi.

1.6.5 Insentif menurut Hasibuan (2003:117) adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

1.6.6 DP2T menurut Peraturan Ketua Yayasan Al Kautsar adalah penilaian pegawai Al Kautsar yang merupakan salah satu indikator kinerja dan prestasi pegawai yang dibuat setiap akhir tahun oleh pejabat penilai.

1.6.7 *Reward* menurut Wibowo (2011) adalah pemberian penghargaan selain upah, gaji, dan insentif kepada pekerja, dengan tujuan meningkatkan kinerja.

1.6.8 *Punishment* menurut Brajaselebah (2012) adalah hukuman atau sangsi yang merupakan bentuk *reinforcement* negatif, yang bila diberikan secara tepat dan bijak dapat menjadi alat motivasi.

1.6.9 Penilaian kinerja menurut Nawawi (2005:236) adalah suatu usaha untuk mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) dilingkungan suatu organisasi.