

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Secara umum, pembangunan pendidikan ditekankan pada usaha peningkatan kualitas pendidikan. Salah satu komponen penting yang dibutuhkan untuk mencapai kualitas pendidikan adalah guru. Guru adalah figur yang mengemban tugas menyelenggarakan, mengelola, dan memberikan bimbingan baik di dalam maupun di luar sekolah serta dapat melaksanakan program pengajaran yang baik.

Setiap guru harus memiliki kompetensi-kompetensi yang menunjang dalam proses pembelajaran, antara lain kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi kemasyarakatan. Proses belajar dan hasil belajar anak didik atau siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang berkompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal.

Dengan demikian, guru memiliki kewenangan mengajar untuk diberikan kompensasi secara wajar sesuai dengan fungsi dan tugasnya. Apabila kompensasi yang diterima guru telah sesuai dengan tugas yang diembannya,

maka bukan tidak mungkin guru akan menjalankan tugasnya penuh dengan rasa tanggung jawab. Yang pada akhirnya mengakibatkan baiknya kinerja guru tersebut.

Pengembangan dan perumusan kinerja guru sangat diperlukan mengingat pekerjaan guru menempati sentral dalam mewujudkan misi dari sebuah sekolah. Disamping ditentukan oleh keberhasilan pengelola atau kepala sekolah, keberhasilan produksi sekolah secara kualitatif dan kuantitatif terletak ditangan guru. Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Walaupun tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru tinggi, tetapi tidak akan berguna apabila kinerja dari guru itu sendiri rendah. Oleh sebab itu, kinerja guru mempengaruhi berhasil tidaknya sekolah menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu aspek yang mencerminkan kondisi kinerja adalah tingkat kehadiran atau absensi. Karena tingkat absensi dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan, semangat, dan sikap kerja. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung, diketahui masih terdapat guru yang tidak hadir pada jam kerjanya. Hal itu terlihat dari presentase ketidakhadiran guru yang didasarkan pada absensi guru perbulan dibagi dengan hari kerja dan jumlah guru yang ada di SMA Negeri 4 Bandar Lampung seperti terlihat pada tabel di samping:

**Tabel 1. Persentase absensi guru Bulan Juli Sampai Dengan Desember Tahun 2009 pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Berdasarkan Hari Kerja Dan Jumlah Guru.**

| Bulan     | Jumlah Guru (orang) | Jumlah Hari Kerja | Keterangan |           |                      | Jumlah Absen (hari) | Persen (%) |
|-----------|---------------------|-------------------|------------|-----------|----------------------|---------------------|------------|
|           |                     |                   | Izin (i)   | Sakit (s) | Tanpa keterangan (a) |                     |            |
| Juli      | 54                  | 17                | 5          | 3         | 4                    | 12                  | 1,30       |
| Agustus   | 54                  | 26                | 25         | 6         | 12                   | 43                  | 3,15       |
| September | 54                  | 9                 | 3          | 0         | 2                    | 5                   | 1,02       |
| Oktober   | 54                  | 25                | 21         | 11        | 17                   | 49                  | 4,53       |
| November  | 54                  | 26                | 13         | 6         | 12                   | 31                  | 2,21       |
| Desember  | 54                  | 17                | 9          | 6         | 5                    | 20                  | 2,27       |
| JUMLAH    |                     |                   | 72         | 32        | 52                   | 160                 | 14,48      |

Sumber : Tata Usaha SMA Negeri 4 Bandar Lampung

Perhitungan tingkat absensi guru adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{jumlahabsensi}}{\text{jumlahguruxjumlah ker ja}} \times 100 \%$$

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran guru relatif kecil, dari bulan Juli sampai Desember dengan persentase hanya 14,48 % dengan rata-rata 2,41 %. Total ketidakhadiran guru selama bulan Juli sampai Desember sebanyak 160. Jumlah absensi tersebut terdiri dari guru yang tidak masuk karena alasan izin sejumlah 72, sakit sejumlah 32, dan tanpa keterangan sejumlah 52. Jumlah absensi tersebut relatif kecil dan dapat menjadi indikasi tentang tingginya kedisiplinan guru. Hal ini akan berpengaruh pada pencapaian pendidikan, karena tinggi rendahnya tingkat produktifitas dan disiplin kerja dalam suatu lembaga dapat dilihat dari tingkat absensinya. Namun, tingkat absensi hanya merupakan satu indikasi tentang baiknya kinerja. Selain itu, ada indikasi lain yang tak kalah pentingnya yaitu kemampuan, kemauan, dan lingkungan.

Berdasarkan penjelasan di atas, bahwa segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan baik bersifat pribadi maupun kelompok, apabila tanpa didasari dengan usaha untuk meningkatkan kinerja, maka tujuan akhir dari suatu organisasi tidak akan tercapai. Tinggi rendahnya kinerja guru berkaitan erat dengan banyak faktor, yaitu pengawasan dan masa kerja.

Kualitas proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Oleh karena itu, usaha meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, perlu secara terus menerus mendapatkan perhatian dari penanggung jawab sistem pendidikan.

Peningkatan ini akan lebih berhasil apabila dilakukan oleh guru dengan kemauan dan usaha mereka sendiri. Namun seringkali guru masih memerlukan bantuan dari orang lain, karena ia belum mengetahui atau belum memahami jenis, prosedur, dan mekanisme memperoleh berbagai sumber yang sangat diperlukan dalam usaha meningkatkan kemampuan mereka.

Pengetahuan tentang supervisi atau pengawasan memberikan bantuan kepada guru dalam merencanakan dan melaksanakan peningkatan profesional mereka dengan memanfaatkan sumber yang tersedia.

Seorang guru yang memiliki masa kerja yang lebih lama dimungkinkan akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang masa kerjanya lebih sedikit. Mereka akan lebih mengerti akan tugas dan kewajibannya, sehingga akan mampu mencapai hasil kerja yang lebih baik dan kemungkinan tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas dapat ditekan seminimal mungkin.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengambil judul penelitian tentang “Pengaruh Pengawasan, Masa Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengawasan guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010 belum efektif.
2. Masa kerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010 yang heterogen.
3. Tingkat kompensasi pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010.
4. Motivasi kerja guru SMA Negeri 4 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010 masih rendah.
5. Kinerja guru pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung tahun pelajaran 2009/2010 belum optimal.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah mengkaji tentang “Pengaruh Pengawasan ( $X_1$ ), Masa Kerja ( $X_2$ ), Dan Kompensasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010”.

#### **D. Perumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010?
2. Apakah ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010?
4. Apakah ada pengaruh pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010?

#### **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010
2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010

## **2. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai:

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi perubahan khasanah kajian ilmu manajemen pendidikan, khususnya dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia dan hasil penelitian ini dapat dijadikan pijakan dasar bagi kajian/penelitian serupa pada lingkup yang lebih luas.
2. Sebagai bahan informasi tentang pengawasan, masa kerja, kompensasi, dan kinerja guru dalam rangka peningkatan kualitas pembelajaran.
3. Sebagai bahan informasi bagi para guru untuk dapat bersifat profesional dan lebih menghargai terhadap profesinya sebagai guru
4. Sebagai bahan informasi bagi kepala sekolah agar dapat menciptakan suatu kondisi yang mendukung peningkatan kinerja guru.

## **F. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010

### **2. Objek Penelitian**

Pengawasan, masa kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010

### **3. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian dalam penelitian ini adalah di SMA Negeri 4 Bandar Lampung.

### **4. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2010.

## **5. Disiplin Ilmu**

Disiplin ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah manajemen pendidikan.