

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pembangunan pendidikan nasional harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia yang unggul, memiliki kecerdasan, ketrampilan, dan moral yang berkualitas tidak mungkin bersaing dengan bangsa-bangsa lain. Dalam rangka mengantisipasi hal tersebut telah ditetapkan tujuan pembangunan pendidikan nasional yang tertuang pada undang Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 19 ayat 16 yang berbunyi “Pendidikan Berbasis Masyarakat adalah penyelenggaraan pendidikan berdasarkan kekhasan agama, social, budaya, aspirasi, dan potensi masyarakat sebagai perwujudan pendidikan dilihat dari manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah” (Depdiknas, 2002: 2). Depdiknas melakukan rintisan MPMBS sejak tahun pelajaran 1999/2000. Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama oleh sekolah, diperlukan kondisi sekolah yang kondusif dan keharmonisan antara tenaga pendidik yang ada disekolah antara lain, Kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan pendidikan.

Setiap sekolah diberi kebebasan untuk mengembangkan potensi sesuai ciri khas daerah, budaya dan dengan aspirasi seluruh warga sekolah mengupayakan menjadi sekolah yang memiliki nilai prestasi dan budi pekerti

yang tinggi. Peran serta Kepala sekolah, guru, karyawan serta Komite Sekolah demi kemajuan belajar siswa merupakan kemajuan bersama untuk mewujudkan cita cita yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi sekolah. Pembuatan kurikulum di awal tahun pelajaran juga harus mengacu kepada kebutuhan setiap sekolah yang tidak sama. Kurikulum sudah mencerminkan hal hal yang perlu disikapi sekolah untuk mengembangkan diri memacu prestasi melalui segala kegiatan yang berhubungan dengan pembelajaran.

Beberapa kendala yang ada untuk meningkatkan kualitas pendidikan diantaranya masih rendahnya tingkat profesionalisme guru karena manajemen guru yang kurang baik. Menurut Mochtar Lubis kultur guru yang kurang baik tersebut antara lain tidak suka bekerja keras, tidak jujur, tidak disiplin, putus asa, malu mengakui kesalahan, senang jalan pintas. Dalam pembelajaran, disiplin seorang guru mutlak menjadi teladan bagi anak didiknya. Padahal sementara ini guru sudah dikenal dengan non disipliner. Datang ke sekolah sering terlambat, masuk ruang mengkorupsi waktu, kelas ditinggal, dan anak anak disuruh mencatat.

Guru sebagai pemimpin belajar menggerakkan dan sebagai motivator mendorong peserta didik agar semangat dalam belajar sehingga peserta didik benar-benar dapat menguasai bidang ilmu yang diajarkan. Kesiapan guru untuk mengenal karakteristik peserta didik dalam pembelajaran merupakan modal utama penyampaian bahan belajar dan menjadi indikator suksesnya pelaksanaan pembelajaran.

Proses pembelajaran merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu, di mana dalam proses tersebut terkandung multi peran guru. Menurut Depdiknas (2008: 8-19) peranan guru meliputi banyak hal yaitu guru dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, pembimbing, pengatur lingkungan belajar, perencana pembelajaran, supervisor, motivator, dan sebagai evaluator.

Insentif merupakan salah satu rangsangan agar dapat mendorong seseorang untuk berprestasi lebih baik, karena pada dasarnya pengupahan insentif tersebut dibayarkan berdasarkan kelebihan prestasi. Insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya, dan mencapai tujuan organisasi (Sujatmoko, 2007: 8). Pemberian insentif merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu dengan cara mengetahui apa yang dibutuhkan mereka dan berusaha untuk memenuhinya. Sedangkan individu-individu biasanya akan terdorong untuk berperilaku sedemikian rupa yang mereka rasakan akan mengarah kepada perolehan ganjaran.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali di berikan pada pekerja yang bekerja secara baik

atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Tujuan pemberian insentif pada dasarnya adalah berfungsi dalam memotivasi guru agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya. Persoalan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia salah satunya disebabkan rendahnya kinerja guru adalah rendahnya gaji guru sehingga banyak guru yang mencari pekerjaan sampingan sehingga banyak mengorbankan waktu mengajar. Adanya hal hal tersebut di atas sudah dapat dilihat bagaimana guru mengupayakan antara kestabilan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan melalui kegiatan di luar jam sekolah. Dengan banyaknya sumber yang didapatkan melalui bimbingan belajar, pembuatan buku pelajaran akan menambah pemasukan untuk keluarga. Namun disamping itu beban kerja guru yang tinggi, sedangkan guru di mata masyarakat adalah sosok yang sangat dihormati dan disegani. Guru di dalam masyarakat sebagai ujung tombak setiap kegiatan dan menjadi panutan masyarakat.

Pengelolaan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan, dan pengendalian supaya anggota organisasi dan proses

penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali di berikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang. Rencana insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu.

Dalam konsep MPMBS upaya yang bisa untuk meningkatkan kinerja guru, melalui penghargaan (*rewards*) dan tambahan (*incentive*) yang berbentuk financial dan non-finansial. Pemerintah Indonesia mulai Agustus 2002 telah memberikan fungsional guru hingga 50-60% dan akan memberikan tunjangan insentif dengan memperhatikan masa kerja. Tahun 2010 ini pun kenaikan gaji guru sebesar 5% mulai Januari sudah digulirkan.

Manajemen Berbasis Sekolah adalah pengkoordinasian dan penyerasian sumber daya, melalui input manajemen untuk membuat kebijakan yang merupakan suatu sistem dalam proses pengambilan keputusan partisipasif dan sekaligus pertanggungjawaban, dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Dengan kemandiriannya tersebut sehingga sekolah lebih berdaya dalam mengembangkan program-program yang lebih relevan dengan kebutuhan dan potensi yang dimilikinya. Dengan demikian juga dengan keputusan partisipasif, yaitu pelibatan warga sekolah secara langsung dalam

pengambilan keputusan. Dengan demikian diharapkan timbul rasa memiliki yang tinggi dari warga sekolah terhadap keberadaan sekolahnya.

SD Negeri 01 Suruh Tasikmadu berani melangkah lebih maju. Dengan mengadakan kegiatan remidi dan pengayaan yang dilakukan di luar jam pembelajaran, guru mendapatkan penghargaan berupa insentif yang diberikan setiap awal bulan. Bentuk insentif yang diambilkan dari dana pemerintah yaitu BOS memang sangat riskan dan rawan, karena harus menanggung pajak dan pertanggungjawabannya perlu kehati-hatian.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, penulis ingin mengkaji tentang pengelolaan insentif pembelajaran di SD Negeri 01 Suruh Tasikmadu, yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi pemberiannya.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah "Bagaimana karakteristik pengelolaan insentif pembelajaran di SD Negeri 01 Suruh Kecamatan Tasikmadu?".

Fokus penelitian ini dijabarkan dalam empat subfokus sebagai berikut :

1. Bagaimanakah karakteristik kebijakan pemberian insentif pembelajaran di SD Negeri 01 Suruh Kecamatan Tasikmadu?
2. Bagaimanakah karakteristik pelayanan pemberian insentif pembelajaran di SD Negeri 01 Suruh Kecamatan Tasikmadu?
3. Bagaimanakah karakteristik pencatatan pemberian insentif pembelajaran di SD Negeri 01 Suruh Kecamatan Tasikmadu?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan karakteristik kebijakan pemberian insentif pembelajaran di SD Negeri 01 Suruh Kecamatan Tasikmadu.
2. Mendeskripsikan karakteristik pelayanan pemberian insentif pembelajaran di SD Negeri 01 Suruh Tasikmadu.
3. Mendeskripsikan karakteristik pencatatan pemberian insentif pembelajaran di SD Negeri 01 Suruh Kecamatan Tasikmadu.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan keilmuan dan pemahaman teori pengelolaan insentif pembelajaran dalam rangka untuk peningkatan dan aplikasi pengetahuan manajemen pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah dan Calon Kepala Sekolah sebagai bentuk pengayaan dalam pelaksanaan MPMBS secara umum dan secara khusus bahwa pemberian insentif dalam upaya untuk meningkatkan dan memperbaiki kesejahteraan guru.

- b. Bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Karanganyar sebagai usulan dalam hal pemberian insentif bagi guru guru di lingkup Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga kabupaten Karanganyar.
- c. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar sebagai referensi dalam penetapan pemberian insentif bagi guru-guru di Kabupaten Karanganyar sebagai upaya peningkatan kualitas pendidikan.
- d. Bagi peneliti yang tertarik dengan manajemen pemberian insentif memberi kontribusi dan dijadikan referensi dalam penelitian yang akan datang.

E. Daftar Istilah

1. Pengelolaan

Pengelolaan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian supaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen adalah suatu proses atau kegiatan yang dikelola seseorang secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu dengan melibatkan orang lain secara efektif dan efisien.

2. Insentif

Insentif merupakan salah satu rangsangan agar dapat mendorong seseorang untuk berprestasi lebih baik, karena pada dasarnya pengupahan insentif tersebut dibayarkan berdasarkan kelebihan prestasi. Insentif

merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya, dan mencapai tujuan organisasi. Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali di berikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.