

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan komponen yang memiliki peran penting dalam pendidikan, hal ini disebabkan keberhasilan pelaksanaan proses pendidikan sangat tergantung pada guru sebagai ujung tombaknya (Sanjaya, 2008). Peran guru adalah sebagai perancang pengajaran, pengelola pengajaran, penilai hasil pembelajaran dan sebagai pembimbing siswa (Surya, 2013). Selain itu, guru berperan penting membentuk kepribadian, cita-cita dan visi misi yang menjadi impian hidup anak didiknya di masa depan (Ma'mur, 2012). Dibalik kesuksesan murid, selalu ada guru yang menjadi sumber inspirasi dan motivasi besar pada dirinya sebagai sumber stamina dan energi untuk selalu bergerak dan belajar mengejar ketertinggalan, menggapai kemajuan, menorehkan prestasi spektakuler dalam kehidupan manusia.

Menyimak betapa strategisnya kedudukan guru, guru menjadi sorotan penting dalam pencapaian tujuan kualitas pendidikan (Ma'mur, 2013). Untuk mencapai kualitas pendidikan maka dibutuhkan kinerja yang baik pada guru. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana personel dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam organisasi sekolah berhasil tidaknya tujuan pendidikan turut ditentukan oleh kinerja guru. Karena tugas utama guru adalah mengelola kegiatan belajar mengajar dan mendidik peserta didiknya.

Kinerja diartikan sebagai bagaimana seorang individu melaksanakan pekerjaannya dalam kerjanya (Barnawi & Arif, 2012). Apabila guru tidak mampu melaksanakan tanggung jawab dan wewenangnya sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan maka yang menjadi tujuan suatu pendidikan tidak akan terlaksana dan akhirnya menghambat tujuan pendidikan yang diharapkan. Oleh sebab itu kinerja guru yang sudah tinggi penting untuk dipertahankan dan yang rendah perlu ditingkatkan.

Kinerja guru merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Munawarah et, al., 2011).

Menurut Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2001;51) kinerja dapat dilihat dari lima hal, yaitu: “*Work of Quality* (kualitas hasil kerja) ; *Promptness* yakni ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan; *Initiative* yaitu prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan; *Capability* yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan *Comunication* yakni kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.”

Pondok Modern Nurul Hidayah merupakan lembaga pendidikan Islam yang mendidik kader-kader generasi umat dalam sebuah miniatur dunia yang dibangun atas dasar nilai Iman, Islam dan Ihsan secara *kaffah*. Pondok ini didirikan pada tanggal 1 Januari 1991. Oleh para tokoh masyarakat Bantan Tua, awal pesantren ini hanya memiliki 6 santri. Kemudian para santri berinisiatif membangun pondok-pondok kecil untuk menuntut ilmu. Semakin lama pondok ini

berkembang pesat menjadi pesantren Modern. Para gurunya didatangkan dari Pondok Modern Gontor, sehingga semakin lama pondok ini merupakan cabang dari Pondok Modern Gontor. Hingga saat ini jumlah santri yang berada di Modern Nurul Hidayah Bengkalis mengalami perkembangan pesat. Diperoleh data pada tahun 2014-2015 jumlah santri secara keseluruhan adalah 700 santri. (Profil Pondok Modern Nurul Hidayah, 2014)

Istilah sistem pendidikan pondok tersebut disebut *Full Day School* yaitu pendidikan klasikal berasrama yang memadukan tri pusat pendidikan dalam sistem pendidikan 24 jam. Tri pusat pendidikan tersebut adalah Kyai (Guru), asrama dan masjid. Seluruh kegiatan santri dibawah pengawasan dan bimbingan Bapak Pengasuh yakni Bapak Pimpinan Pondok dan *Kulliyatul Mu'alliminal Al Islamiyah* (KMI) . Sistem ini yang diterapkan di Pondok untuk menumbuhkan jiwa mandiri pada santri. (Profil Pondok Modern Nurul Hidayah, 2012)

KMI merupakan lembaga pendidikan guru Islam yang mengutamakan pembentukan kepribadian dan sikap mental serta penanaman ilmu pengetahuan Islam. Untuk itu, kurikulum KMI membekali ilmu agama dan umum secara seimbang yang disampaikan dalam Bahasa Arab dan Inggris. Sehingga diharapkan mampu mengikuti dinamika kehidupan masyarakat Nasional dan Internasional.

Tugas guru Pondok Modern adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, orangtua dan evaluator (Profil Pondok Modern Nurul Hidayah, 2012). Pendidik berarti guru harus mendidik santrinya untuk memiliki kemampuan dan kecakapan yang berguna bagi kehidupannya dalam dunia

maupun akhirat. Guru sebagai pengajar dalam arti mengajar santri untuk memberikan ilmu dunia dan akhirat. Guru sebagai pembimbing berarti membimbing santri dalam belajar maupun berorganisasi agar santri mampu hidup di masyarakat dengan mental yang matang. Guru juga menjadi pengganti orangtua bagi santri selama di asrama. Tugas guru sebagai evaluator yakni membuat evaluasi belajar bagi santri untuk keperluan perbaikan prestasi maupun tujuan organisasi sekolah.

Permasalahan kinerja terjadi pada guru-guru di Pondok, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Sekolah Pondok Modern Nurul Hidayah pada hari Jum'at, 7 November 2014, pukul 10.00 WIB dapat diketahui bahwa kualitas kerja guru belum mencapai sebagaimana yang diharapkan. Masalah tersebut dapat dilihat dari ; kurangnya kedisiplinan waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas mengajar; kurang mengontrol aktivitas belajar dan perilaku anak- anak, banyaknya kesalahan dalam pembuatan laporan bulanan. Selain itu beberapa orang guru masih sangat membutuhkan pengawasan dari atasan dalam melaksanakan tugas.

Permasalahan ini didukung hasil catatan laporan mingguan yang dirangkum dalam dua tahun terakhir didapat data sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Rekapitulasi Absensi Guru Pondok Modern Nurul Hidayah Pada tahun 2012-2014 (Juni-Juli)**

Tahun	Jenis Pelanggaran				Jumlah
	Tidak Masuk Kelas	Izin	Terlambat	Meninggalkan Kelas	
2012-2013	30	15	25	10	80
2013-2014	28	10	20	5	63
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>25</b>	<b>45</b>	<b>15</b>	<b>143</b>

Sumber : Laporan Mingguan Piket KMI, 2012-2014 (Juni-Juli)

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa angka pelanggaran disiplin mengalami penurunan dari tahun 2012-2014, hal ini dikarenakan adanya pemberian hukuman dan kebijakan dari atasan. Namun, walaupun mengalami penurunan masih saja terdapat beberapa guru yang melanggar peraturan dan disiplin yang telah ditetapkan. Selanjutnya diperoleh data dari hasil catatan rapat sekretaris mingguan selama dua tahun terakhir (2012-2014) mengenai evaluasi dalam masalah kinerja guru antara lain ; beberapa guru tidak membuat persiapan mengajar sebelum mengajar, beberapa guru yang tidak menuntaskan pekerjaan hingga waktu yang telah ditetapkan, beberapa guru yang ditunjuk sebagai penanggung jawab dalam hal keuangan tidak menyetorkan pembuatan laporan keuangan setiap akhir bulannya, pada setiap akhir ujian semester, beberapa guru terlambat dalam memberikan hasil evaluasi belajar siswa kepada pihak panitia, beberapa guru yang bertanggung jawab dalam pengasuhan santri pada tahun ajaran 2012-2013 tidak melaksanakan pemeriksaan kedisiplinan santri seperti pemeriksaan lemari, pakaian dan buku, beberapa guru senior hampir sering tercatat namanya dalam evaluasi mingguan, karena sering tidak masuk kelas, serta ada seorang guru yang *mogok* dalam mengajar maupun aktivitas luar mengajar selama dua bulan. Ditambah dari catatan laporan Piket KMI tahun 2013-2014 terdapat bahwa beberapa guru yang mendapat jadwal pengganti guru yang berhalangan masuk, mereka meninggalkan kelas sebelum pergantian jam pelajaran selesai.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Supardi (2013) adalah variabel psikologis, diantaranya adalah persepsi. Persepsi merupakan penafsiran atau pengenalan stimulus yang diorganisasikan kemudian diinterpretasikan sehingga individu menyadari apa yang sedang dirasa, dilihat dan didengarkan (Walgito, 2004).

Persepsi karyawan mengenai perlakuan yang diberikan dari organisasi dapat memprediksi kepuasan dan akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Faktor persepsi juga akan memunculkan perilaku dan sikap bawahan yang berbeda (Badarudin, 2007). Penilaian atau pandangan dari individu ini sangat penting karena akan berdampak perilaku dan sikap bawahan yang beragam. Keragaman perilaku dan sikap akan mengarah pada nilai yang akan disetujui oleh individu. Libby (1999) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa persepsi akan suatu keadilan dapat meningkatkan kinerja. Locke (Munandar, 2001) berpendapat bahwa kebijakan yang diberikan oleh bawahan, individu akan membandingkan hasil yang diperoleh dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Dari perbandingan tersebut apabila sesuai dengan persepsinya maka kinerja bawahan akan semakin baik.

Pemahaman tentang makna keadilan lebih sering menekankan pada distribusi yang adil dibandingkan dengan prosedur dan interaksi yang adil, yang selanjutnya kemudian disebut sebagai keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional (Damayanti, et, al., 2004). Keadilan distributif merupakan keadilan yang diterima seseorang sebagai hasil dari keputusan alokasi, misalnya

yaitu standar gaji. Sedangkan keadilan prosedural sebagai keadilan yang dipersepsikan terhadap suatu alokasi, misalnya bagaimana suatu proses penentuan gaji itu ditempuh, adil atau tidak. Dan tipe yang ketiga yaitu keadilan interaksional, sebagai keadilan tentang perlakuan interaksional pembuat keputusan (*decision maker*) terhadap bawahan atau karyawan (Cropanzano et, al., 2000).

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti akan mengkaji atau melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Hubungan Persepsi Keadilan dengan Kinerja pada Guru di Pondok Modern Nurul Hidayah Kabupaten Bengkulu.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Terdapat Hubungan Persepsi Keadilan dengan Kinerja pada Guru di Pondok Modern Nurul Hidayah Bengkulu?.
2. Apakah Hubungan Persepsi Keadilan Distribusi dengan Kinerja pada Guru di Pondok Modern Nurul Hidayah Bengkulu?.
3. Apakah Hubungan Persepsi Keadilan Prosedural dengan Kinerja pada Guru di Pondok Modern Nurul Hidayah Bengkulu?.
4. Apakah Hubungan Persepsi Keadilan Interaksional dengan Kinerja pada Guru di Pondok Modern Nurul Hidayah Bengkulu?.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan Persepsi Keadilan dengan Kinerja pada Guru di Pondok Modern Nurul Hidayah Bengkalis.
2. Hubungan Persepsi Keadilan Distribusi dengan Kinerja pada Guru di Pondok Modern Nurul Hidayah Bengkalis.
3. Hubungan Persepsi Keadilan Prosedural dengan Kinerja pada Guru di Pondok Modern Nurul Hidayah Bengkalis.
4. Hubungan Persepsi Keadilan Interaksional dengan Kinerja pada Guru di Pondok Modern Nurul Hidayah Bengkalis.

### **D. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah dan variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan mengenai persepsi keadilan dengan kinerja pada guru. Penelitian yang terkait dan penelitian yang telah dilakukan oleh Warokka et, al., (2012) tentang persepsi keadilan dengan kinerja menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara persepsi keadilan dengan kinerja. Persepsi yang positif terhadap keadilan yang diberikan akan memotivasi bawahan untuk melakukan pekerjaan yang maksimal dan berdampak pada kinerja mereka.



Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ulupui (2005) tentang “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Persepsi Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, keadilan interaksional dan *Goal Commitment* terhadap Kinerja Dinas” menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang konsisten antara persepsi keadilan dengan kinerja dinas.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni & Yulia (2009) tentang pengaruh keadilan terhadap kinerja menunjukkan hasil bahwa keadilan berpengaruh terhadap kinerja dosen, dimana keadilan distribusi lebih berpengaruh dibandingkan keadilan prosedural.

Secara umum penelitian ini memiliki perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya. Persamaannya adalah dalam hal variabel persepsi keadilan dan kinerja. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya, terutama dalam masalah penelitian, jumlah variabel yang digunakan, serta usia subjek penelitian.

### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, yaitu :

#### 1. Manfaat Teoritis.

Untuk menambah ilmu pengetahuan mahasiswa dan para pembaca dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai Hubungan Persepsi Keadilan dengan Kinerja pada Guru di Pondok Pesantren Nurul Hidayah Kabupaten Bengkalis.

2. Manfaat Praktis.

- a. Sebagai informasi tambahan bagi guru dan kepala sekolah mengenai Hubungan Persepsi Keadilan dengan kinerja pada Guru di Pondok Pesantren Nurul Hidayah Kabupaten Bengkalis.
- b. Bagi sekolah dengan dilakukan penelitian ini dapat membantu untuk mengatasi permasalahan tentang kinerja pada guru.