



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Guru juga memegang peran penting dalam dunia pendidikan khususnya dalam bidang formal disekolah, guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam hal proses belajar mengajar yang biasa dilaksanakan di sekolah. Keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu lingkungan sekitar khususnya dalam hal ini pihak sekolah harus mampu memotivasi serta memberdayakan guru agar tercipta kinerja yang baik serta mampu berperan sebagai guru yang professional disamping guru itu sendiri yang mampu meningkatkan kualitas kerjanya sendiri.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran.

Oleh karena itu, guru merupakan sumber daya manusia sangat penting artinya didalam menentukan kelangsungan hidup suatu instansi pendidikan dan selalu diperhatikan agar



kelancaran jalannya institusi pendidikan lebih terjamin dan semakin meningkat. Tenaga pengajar merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibandingkan faktor-faktor lainnya. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga pengajar, maka institusi harus merekrut karyawan yang berkompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan kemampuan berorganisasi yang baik.

Menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan insentif, dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, dan penghargaan.

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai (guru) bekerja. Guru menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmennya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya Priansa (2016).

Kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja yang secara langsung akan berkaitan dengan efektifitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (guru).

Menurut Sumampouw et al. (2016), Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih tekun dan giat dalam melakukan pekerjaannya, tanpa motivasi, setiap karyawan belum tentu bersedia



mengarahkan seluruh kemampuannya secara optimal Mudasir et al. (2015). Ahmed et al. (2016), mengemukakan bahwa motivasi adalah usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang lebih baik. Untuk menumbuhkan semangat kerja tentunya motivasi menjadi salah satu faktor penimbang dalam pendorong semangat kerja. Motivasi mempengaruhi semangat kerja, apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun Octaviani & Suana (2019). Motivasi adalah bagaimana kekuatan dan potensi atasan mengarahkan guru untuk bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan Riyanto et al. (2017). Dalam sistem motivasi terdiri atas tiga hal yang saling bergantung pada elemen kebutuhan, dorongan dan tujuan.

Motivasi kerja guru dalam menjalankan tugas dan fungsi dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian dorongan secara psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan dan keputusan yang terjadi dalam diri guru pada saat menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan demikian motivasi kerja guru dapat pula diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada guru sehingga mereka bersedia untuk berusaha dengan sendirinya tanpa ada unsur paksaan. Sebagaimana telah kita ketahui bahwa guru yang termotivasi untuk bekerja dapat dilihat dari kemampuan guru untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dalam menyelesaikan tugas ini, guru memerlukan pengarahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan bagi dirinya dan sekolah. Dengan adanya motivasi kerja pada diri guru, maka guru akan melakukan pekerjaan dengan ikhlas, tanpa paksaan dan menyenangkan pekerjaan yang dikerjakannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.



Kinerja guru menurut Martinis Yamin dalam Ardana (2020) adalah perilaku atau respon yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang guru kerjakan dalam menghadapi tugas.

Selain itu kinerja guru dapat diartikan hasil yang dicapai oleh seorang guru setelah guru melaksanakan tugas yang didasari oleh kecakapan, pengalaman, waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Dengan kata lain guru harus memiliki kinerja mengajar yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sebagai pengajar maupun pendidik, sehingga dapat tercermin sebagai guru profesional yang menggambarkan kemampuan guru dalam proses pengajaran yang dilihat dari kinerjanya yang baik.

Dalam hal ini, guru perlu diperhatikan agar puas dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang di capai siswa. Kinerja guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru seperti kompensasi dan juga motivasi mengajarnya. Kinerja dalam mengajar pada setiap diri guru diindikasikan dengan perbuatan-perbuatan seperti : ketaatan pada tata tertib, hadir tepat waktu, memberikan kontrol terhadap materi pembelajaran, melakukan pengawasan terhadap kegiatan siswa, menyadari akan tugasnya memiliki peran kemanusiaan.

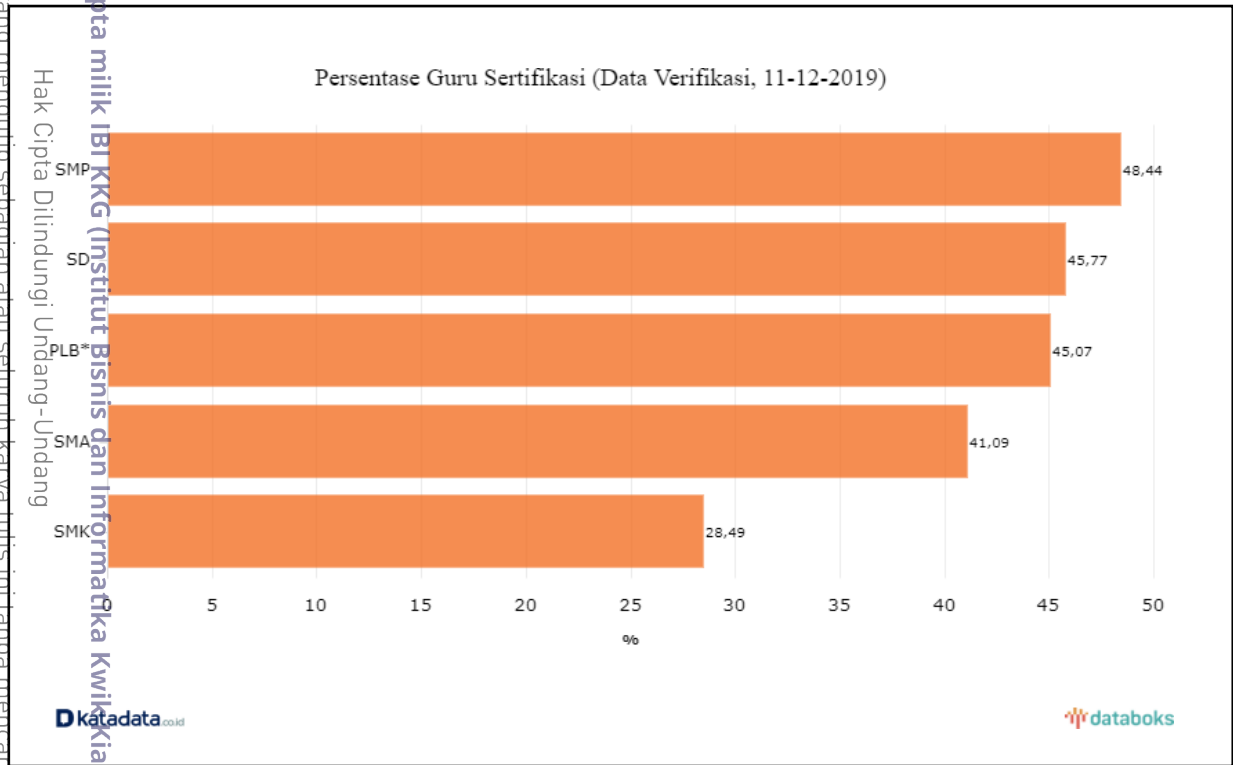


Persentase guru sertifikasi dapat dilihat pada gambar 1.1 di bawah ini :

C

Gambar 1.1

Persentase Guru Sertifikasi (Persen), 2019



Sumber : Kementerian pendidikan dan kebudayaan (2019)

Berdasarkan gambar diatas jika dilihat berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) mencatat jumlah guru yang tersertifikasi di Indonesia belum mencapai 50%. Sertifikasi menjadi ukuran dalam menentukan kelayakan profesi. Persentase guru yang tersertifikasi paling banyak terdapat di jenjang pendidikan sekolah menengah pertama (SMP) sebesar 48,44%. Persentase terbanyak selanjutnya terdapat di jenjang pendidikan sekolah dasar (SD) sebesar 45,77%. Sementara, persentase terkecil di jenjang sekolah menengah kejuruan (SMK) yang hanya sebesar 28,49%.

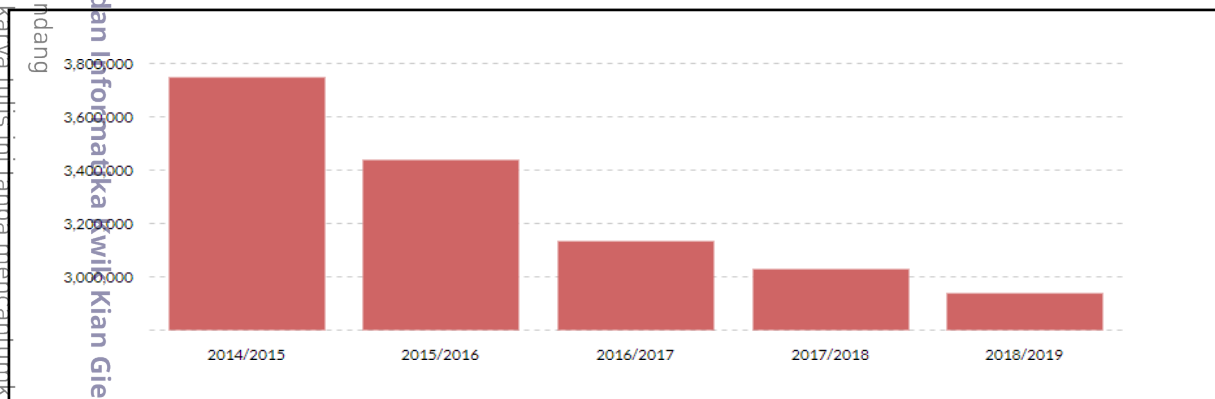


Sertifikasi guru merupakan amanat UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, karena kualitas guru dapat dilakukan dengan sertifikasi. Adapun sertifikasi guru bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai agen pembelajaran. Selain itu, bertujuan untuk meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan.

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/12/12/guru-sertifikasi-belum-sampai-50#>

Data jumlah penurunan guru di Indonesia dapat dilihat pada gambar 1.1 di bawah ini :

Gambar 1.2
Jumlah Penurunan Guru Di Indonesia



Sumber : Kementerian pendidikan dan kebudayaan (2019)

Berdasarkan gambar diatas jika dilihat berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemdikbud) mencatat jumlah guru termasuk kepala sekolah di Indonesia tahun ajaran 2018/2019 sebanyak 2,94 juta guru. Jumlah tersebut menurun 2,99 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Sejak tahun ajaran 2014/2015, jumlah guru terus mengalami penurunan.

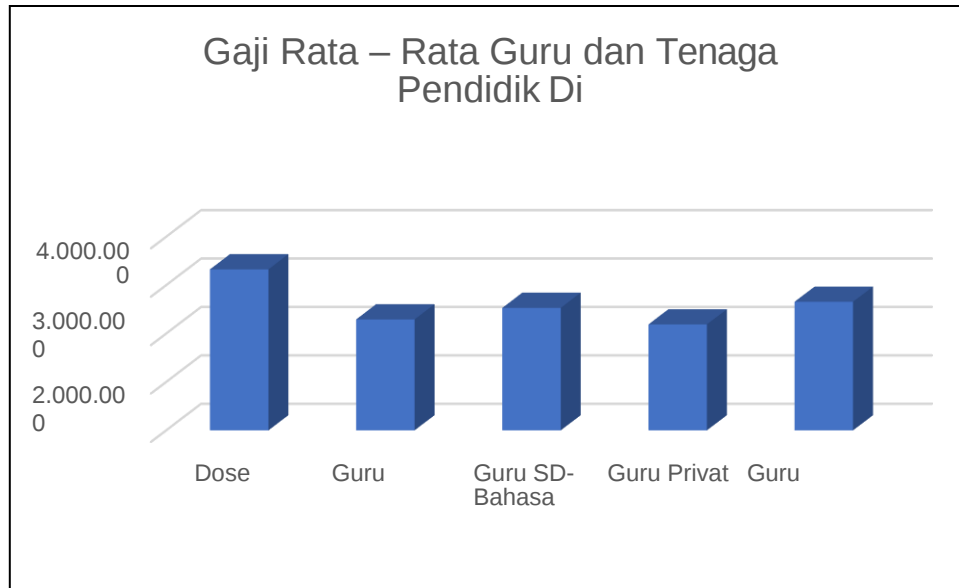
<https://lokadata.id/data/jumlah-guru-di-indonesia-2014-2019-1585298885>



Jumlah Gaji Rata – Rata Guru dan Tenaga Pendidik Di Indonesia

Tabel 1.1

Jumlah Rata – Rata Gaji Guru Di Indonesia



Sumber : Research In Improving System Of Education (RISE) Indonesia

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Research In Improving System Of Education (RISE) Indonesia, hanya sedikit inisiatif kebijakan atau program yang berkaitan dengan perbaikan kualitas gaji guru sekolah dasar dan menengah pertama. Kurang dari 1 persen atau sekitar 500 kabupaten dan kota di Indonesia yang teridentifikasi memiliki kebijakan atau program tersebut.

Penelitian RISE dari SMERU Research Institute, mengatakan hanya sekitar 9% kebijakan daerah yang ditunjukan untuk perbaikan kemampuan mengajar dan pengetahuan guru. Beberapa kebijakan, misalnya menyisihkan 4% dari tunjangan sertifikasi untuk mengikuti training, forum – forum guru yang diadakan di daerah, dan kerjasama dengan pemerintah daerah setempat untuk memberikan training bagi guru. Berdasarkan World Bank, ada 29,40% guru yang akan pensiun dalam waktu 5 tahun mendatang, dan akan meningkat dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



dalam waktu 20 tahun mendatang, akan 81,70% guru yang pensiun, yang artinya Indonesia sangat membutuhkan tenaga pendidik bagi bangsa.

<https://www.sekolahdasar.net/2018/12/apakah-gaji-guru-pengaruh-pendidikan.html>

Kompensasi yang cukup maka yayasan dengan mudah dapat mengatur kepada guru tersebut untuk dapat bekerja dengan maksimal karena guru akan mempunyai tanggung jawab dan motivasi yang tinggi sehingga menghasilkan peserta didik yang sesuai dengan yang diharapkan. Karena banyak sekali guru yang mencari “Penghasilan tambahan” di luar jam sekolah seperti berdagang, jual jasa (makelar), les pelajaran, merangkap mengajar di dua sekolah dan itu sangat memungkinkan guru tidak disiplin dalam waktu karena ia harus membagi waktu di dua tempat yang berbeda. Jarak sekolah yang berjauhan, semakin membuat guru terlambat dalam mengajar. Akhirnya banyak guru akhirnya memutuskan untuk tidak mengajar atau banting stir ke pindah ke profesi lain karena waktu, tenaga, ilmu yang dikeluarkan tidak sesuai dengan hasil yang diterima. Dan akhirnya profesi guru semakin tidak diminati di kalangan muda saat ini padahal di Indonesia masih sangat membutuhkan banyak sekali guru profesional

Kompensasi merupakan hal yang berkaitan dengan aspek kesejahteraan guru. Pemberian kompensasi merupakan salah satu proses yang kompleks tetapi penting bagi pegawai manapun. Pentingnya kompensasi bagi guru sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kerjanya, sedangkan bagi lembaga pendidikan kompensasi mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.

Sekolah Bangsa *School* dalam memberikan kompensasi kepada guru tentunya sesuai dengan kinerja yang diberikan, jika kompensasi yang diberikan kepada tenaga pengajar (guru)



dirasa dapat bermanfaat maka hal itu akan membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih maksimal dan optimal sehingga tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk menjadi tenaga pengajar (guru) yang berprestasi maka memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Bagaimana faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi, serta seberapa besar pengaruh dari kompensasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka hal tersebut yang mendorong penulis untuk melakukan sebuah penelitian berjudul: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Satu Bangsa *School*”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada, yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Satu Bangsa *School*, Tangerang?
2. Apakah motivasi mengajar berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Satu Bangsa *School*, Tangerang?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian agar penelitian ini dapat lebih terarah, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan di bahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Satu Bangsa *School*, Tangerang?



2. Apakah motivasi mengajar berpengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Satu Bangsa School, Tangerang?

D. Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki batasan, antara lain :

1. Objek penelitian adalah Satu Bangsa School.
2. Subjek penelitian adalah Guru Satu Bangsa School di Bukit Hijau Karawaci, Tangerang.
3. Data yang akan digunakan hanya dari guru Satu Bangsa School.

E. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Kompensasi dan Motivasi Mengajar Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Satu Bangsa School ?
2. Seberapa Besar Nilai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Satu Bangsa School ?
3. Bagaimana Hubungan Kompensasi dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Sekolah Satu Bangsa School ?

F. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja guru sekolah Satu Bangsa School.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Mengajar terhadap Kinerja guru sekolah Satu Bangsa School.

G. Manfaat Penelitian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Manfaat dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Dapat memberi penulis pengetahuan dan wawasan yang luas mengenai hubungan Kompensasi terhadap kinerja seorang guru dan hubungan motivasi mengajar terhadap kinerja seorang guru.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan acuan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik yang sama dengan objek yang berbeda.
3. Dapat bermanfaat bagi seluruh guru yang ada di Indonesia terutama guru sekolah Satu Bangsa *School* mengenai hubungan ompensasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.