

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada zaman ini memberikan dampak yang sangat luas terhadap pendidikan. Berbagai masalah dapat diselesaikan jika kita mempunyai ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini juga terjadi di Indonesia. Pendidikan memegang sebuah peranan penting bagi Indonesia. Dimana Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang menuntut setiap warga negaranya dapat mengikuti perkembangan zaman saat ini. Indonesia juga sudah lama mencanangkan program wajib sekolah 9 (sembilan) tahun. Dalam program ini diwajibkan Warga Negara Indonesia menempuh pendidikan 9 (sembilan) tahun, yaitu Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP). Program ini diharapkan dapat menambah mutu Sumber Daya Manusia di Indonesia.

Sekolah Dasar (SD) yaitu lembaga pendidikan yang menyelenggarakan program pendidikan sebagai dasar untuk mempersiapkan siswanya yang dapat ataupun tidak dapat melanjutkan pelajarannya ke lembaga pendidikan yang lebih tinggi, untuk menjadi warga negara yang baik. Pendidikan dasar adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan dalam masyarakat, serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah. Pendidikan dasar diselenggarakan untuk memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan keterampilan dasar.

Guru merupakan faktor Sumber Daya Manusia yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi sekolah. Setiap sekolah menuntut para pegawainya dalam hal ini kepala sekolah, guru dan tata usaha bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas sekolah perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan maupun keterampilan. Menurut data Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2016/2017 SD di Indonesia berjumlah 147.503 sekolah, yang terdiri dari 132.022 SD Negeri dan 15.481 SD

Swasta. Dari total SD Negeri tersebut terdapat 1.407.691 total guru dan kepala sekolah. Total siswa SD Negeri 7.585.324 siswa. Hal ini menuntut guru dan kepala sekolah sebagai pengada pendidikan harus mempunyai kualitas mengajar yang baik. Oleh karena itu pengalaman serta motivasi yang kuat dari seorang pegawai sekolah sangat menunjang hasil dari kegiatan belajar mengajar di sekolah sehingga dapat menghasilkan sumber daya – sumber daya yang dapat bersaing di era globalisasi ini.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, disiplin kerja, gaji, beban kerja dan sebagainya. Dari beberapa faktor tersebut, faktor yang paling mempengaruhi kinerja guru di SDN Jatinegara 06 Jakarta Timur adalah motivasi dan kompensasi. Kedua faktor tersebut dapat saya simpulkan setelah saya mewawancarai beberapa orang guru di SDN Jatinegara 06 mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. “Guru pahlawan tanpa tanda jasa.” Itulah sebuah selogan yang selalu teringat jika kita membicarakan seorang guru. Profesi sebagai seorang guru adalah sebuah profesi yang timbul dari sebuah motivasi. Motivasi muncul dalam diri setiap individu karena motivasi adalah faktor biologis yang terpendam dalam diri manusia dan mempunyai sifat berbeda-beda tergantung situasi, kondisi dan kepentingan individu tersebut. Tanpa motivasi seseorang tidak bisa menjadi seorang guru yang baik. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu hal dengan ikhlas. Motivasi inilah yang menjadikan keberhasilan sebuah sekolah untuk berhasil.

Keberhasilan suatu sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja para pengajar dalam hal ini seorang guru. Setiap sekolah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja seorang guru, dengan harapan apa yang menjadi tujuan sekolah akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja guru, sekolah menempuh beberapa cara misalnya dengan memberikan motivasi dan kompensasi kepada para guru. Melalui proses-proses tersebut, seorang guru diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab dan pekerjaan mereka karena para guru telah terbekali oleh adanya lingkungan kerja, dan motivasi, yang tentu berkaitan dengan implementasi kinerja kerja mereka dan hak para guru yang merupakan kewajiban

bagi pihak sekolah untuk mendukung kontribusi para guru dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja yang optimal dan keberhasilan sekolah untuk mencapai tingkat yang diinginkan tidak terlepas pula dari kompensasi yang diberikan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam hal ini guru dan pegawai adalah pelanggan internal yang perlu diperhatikan agar puas dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang dicapai siswa. Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi. Dengan pengertian jika sekolah memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan seorang untuk sekolah maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja para guru.

SDN Jatinegara 06 Jakarta Timur merupakan salah satu sekolah unggulan di Jakarta Timur. Sekolah yang mendapatkan tingkat akreditasi A+ ini memiliki visi “membentuk siswa menjadi individu beriman, berprestasi, dan berakhlak mulia.”SDN Jatinegara 06 Jakarta Timur memiliki tenaga pengajar dengan latar belakang pendidikan Sarjana Pendidikan Sekolah Dasar (PGSD). Demi terwujudnya visi tersebut dibutuhkan kinerja karyawan yang optimal.Karyawan yang dimaksudkan tersebut adalah kepala sekolah, guru dan staff pengajar lainnya. Sehingga untuk mencapai hasil yang optimal dibutuhkan kinerja guru yang optimal, tetapi kenyataannya yang terjadi adalah pada tahun 2017 terjadi penurunan rata-rata kinerja guru jika di bandingkan dengan kinerja pada tahun 2016.

Berikut nilai kinerja rata-rata guru SDN Jatimegara 06 Jakarta Timur dalam tiga tahun terakhir.

Table 1.1 Nilai Kinerja Rata-Rata Guru SDN Jatinegara 06 Jakarta Timur

Tahun	Rekapitulasi Kinerja	Rata-Rata Nilai Kinerja
2015	3502.26	81.45
2016	3657.71	81.28
2017	3800.73	80.87

Sumber Rekapitulasi Sasaran Kinerja Pegawai Negeri Sipil SDN Jatinegara 06 Jakarta Timur

Dari data tabel di atas kinerja pegawai (kepala sekolah, guru, dan staff pengajar), dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai kinerja guru SDN Jatinegara 06 Jakarta Timur 2015 periode 2015 hingga 2017 mengalami penurunan. Dimulai pada tahun 2015 rata-rata nilai kinerja guru adalah sebesar 81.45. Pada tahun 2016 rata-rata nilai kinerja guru menjadi sebesar 81.28. Sedangkan Pada tahun 2017 rata-rata nilai kinerja guru menjadi sebesar 80.87. Hal ini mengindikasikan banyak guru yang secara penilaian kinerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Memang penurunan tidak signifikan, tetapi penurunan itu cukup berdampak tidak baik untuk sekolah. Salah satunya adalah penurunan akreditasi sekolah. Penurunan kinerja guru dalam mengajar lebih disebabkan oleh semakin bertambahnya jumlah guru honorer, karena banyaknya guru honorer pada SDN Jatinegara 06 Jakarta Timur yang berjumlah 20 guru dari total pengajar yang berjumlah 48 guru, para guru honorer tersebut merasa kurang termotivasi dalam bekerja. Minimnya motivasi guru honorer karena kurang merasa puas dengan kompensasi yang selama ini diberikan. Karena selama ini yang terjadi adalah hanya guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang mendapatkan kompensasi yang layak. Pihak sekolah dan pemerintah meskipun turut andil dalam memberikan kompensasi yang layak dan seharusnya bagi para guru honorer serta memberikan motivasi agar para guru honorer semangat dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar.

Motivasi dan kompensasi merupakan dua faktor yang cukup besar untuk mempengaruhi kinerja seorang guru. Motivasi untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah agar lebih baik, dan kompensasi yang akan diterima setelah seorang guru berhasil menaikkan mutu pendidikan inilah yang mempengaruhi

kinerja seorang guru. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka saya mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU (Studi Kasus SDN Jatinegara 06 Jakarta Timur).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SDN Jatinegara 06 Jakarta Timur ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SDN Jatinegara 06 Jakarta Timur?
3. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SDN Jatinegara 06 Jakarta Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN Jatinegara 06 Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SDN Jatinegara 06 Jakarta Timur.
3. Mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SDN Jatinegara 06 Jakarta Timur.
4. Selain itu, penelitian ini juga ingin melihat apakah ada kontribusi faktor demografi terhadap kinerja guru yang di wakili oleh usia dan gender.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan-kegiatan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi dan

motivasi guru. Selanjutnya penelitian ini akan bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan menambah pengetahuan bagi manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang baik dengan bukti yang empiris mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SDN Jatinegara 06 Jakarta Timur, sehingga dapat menjadi landasan pengambilan keputusan dalam upaya pengembangan dan peningkatan mutu kinerja guru di SDN Jatinegara 06 Jakarta Timur.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membuat batas ruang lingkup penelitian pada kinerja guru, motivasi kerja guru, dan kompensasi guru di SDN Jatinegara 06 Jakarta Timur.

1.6 Sistematika Penulisan

Skripsi ini ditulis dalam lima bab, masing - masing bab terdiri dalam sub - sub bab yang pada pokoknya tiap - tiap bab mempunyai hubungan yang erat satu dengan yang lainnya. Secara sistematis isi dari skripsi ini disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pendahuluan ini diuraikan tentang Latar Belakang Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Masalah, Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang teori – teori yang digunakan sebagai landasan untuk menganalisa data yang terdiri dari teori umum yang digunakan untuk mendukung penyusunan skripsi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang rancangan penelitian system yang terdiri dari Flowchart kerangka pikir dan penjelasan mengenai gambaran flowchart tersebut yang terdiri dari identifikasi masalah, landasan teori,

pengumpulan data, pengelolaan dan analisis data, kesimpulan dan saran.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan perangkat – perangkat yang digunakan dalam penelitian, serta penjelasan mengenai penelitian yang akan dilakukan. Lalu hasil penelitian yang diperoleh, dijabarkan. Serta penjelasan sebab dan akibat dari penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab terakhir ini, berupa kesimpulan dari hasil penulisan skripsi serta saran – saran yang berkenan dengan hasil penulisan skripsi.

