

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1.LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kualitas sumber daya manusia dan kemajuan suatu bangsa. Salah satu indikator keberhasilan pendidikan adalah hasil belajar siswa yang mencakup pencapaian kompetensi dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Namun, meskipun banyak upaya yang dilakukan oleh pemerintah dan pihak sekolah, hasil belajar di beberapa negara, termasuk Indonesia, masih menunjukkan kesenjangan yang signifikan. Masalah ini mencakup rendahnya rata – rata nilai ujian, ketidakmerataan kualitas pendidikan antara daerah, serta kurangnya keterampilan abad 21 yang dibutuhkan oleh siswa untuk menghadapi tantangan global.

Maraknya perlakuan guru yang hari ini viral di sosial media, dimana ibu Suryani yang disomasi akibat melakukan tindakan kekerasan kepada muridnya, kemudian masih banyak lagi kasus – kasus terdahulu yang selalu berkaitan dengan guru. Hal ini menjadi perhatian khusus dalam dunia pendidikan, jika dikaji secara mendalam. Pendidikan menjadi salah satu indikator kesejahteraan bangsa. Pendidikan dianggap mampu mewujudkan upaya bangsa Indonesia untuk mencapai tujuannya yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Melalui pendidikan potensi diri manusia dirasa dapat dikembangkan, potensi tersebut dapat dikembangkan melalui proses pembelajaran. (Yasinta Pantow et al., 2023). Demi terwujudnya cita – cita

pendidikan yang sangat mulia itu maka perlu diseimbangkan dengan sumber daya manusia yang mumpuni.

Kualitas pendidikan di Indonesia masih terbilang rendah dan memerlukan perhatian lebih serius. Pada tahun 2023, berdasarkan data yang dirilis oleh *worldtop20.org*, peringkat pendidikan Indonesia berada di urutan ke-67 dari total 209 negara di seluruh dunia. Berbicara pendidikan tentunya faktor utama adalah bagaimana peran pendidik dan juga sistem pendidikan itu sendiri, jika keduanya baik maka tentu hasil pendidikannya akan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pilar yang memiliki fungsi utama bagi organisasi pemerintah dalam mendukung pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu. Keputusan – keputusan sumber daya manusia yang sehat dan baik perlu didukung oleh kualitas pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut. (Siti, 2023) dalam dunia pendidikan sumber daya manusia yang paling terporos adalah guru itu sendiri, maka perlu ditelaah lebih dalam faktor – faktor yang kemudian bisa mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Guru profesional pada hakekatnya adalah guru yang memiliki kemampuan mengajar dan melaksanakan tugas mengajar (Carolus Rizky Aditama Don Jose Wee et al., 2024). Sektor utama dalam menjalankan pendidikan adalah kompetensi guru yang baik, ini tentu menjadi pertanyaan besar apakah kompetensi guru saat ini sudah sesuai, maka perlu dikaitkan

dengan hasil kinerjanya juga, sehingga problematika kasus – kasus guru saat ini yang sering viral di media sosial akan berkurang.

Pendidikan merupakan salah satu pilar penting dalam pembangunan suatu negara. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik, yaitu guru. Oleh karena itu, kompetensi dan kesejahteraan guru menjadi dua faktor yang sangat krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kompetensi guru mencakup kemampuan profesional dan pedagogik yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas mengajar dan mendidik. Sedangkan gaji guru berkaitan dengan aspek kesejahteraan finansial yang dapat memengaruhi motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja guru (Pusparini & Yuliani, 2020).

Kompetensi guru meliputi berbagai keterampilan, seperti pemahaman materi pelajaran, kemampuan dalam menyampaikan materi, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, serta kemampuan dalam mengelola kelas dan berkomunikasi dengan siswa. Guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, menarik, dan efektif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap hasil belajar siswa (Aeni et al., 2024). Sebaliknya, guru yang tidak memiliki kompetensi yang memadai dapat menghambat proses pembelajaran dan menurunkan kualitas pendidikan.

Selain kompetensi, gaji guru juga memegang peranan penting dalam memengaruhi kinerja mereka. Gaji yang layak dan sesuai dengan tingkat pendidikan serta pengalaman kerja dapat meningkatkan motivasi kerja dan

menurunkan tingkat stres yang dapat mengganggu kinerja guru. Penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial yang baik dapat meningkatkan komitmen guru terhadap pekerjaan dan meningkatkan kualitas pengajaran. Sebaliknya, gaji yang rendah atau tidak sesuai dengan harapan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, mengurangi semangat, dan bahkan meningkatkan tingkat absensi atau peralihan profesi. (Lukmawati & fadhli, 2024) gaji guru merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja mereka. Guru yang menerima gaji yang layak cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan pengajaran yang berkualitas. Tunjangan profesi yang diberikan kepada guru bersertifikat pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru, namun implementasinya masih menghadapi berbagai masalah, seperti ketidakmerataan dalam penerimaan tunjangan dan adanya keterlambatan dalam pencairan tunjangan.

Di Indonesia, meskipun pemerintah telah berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru melalui berbagai kebijakan, seperti pemberian tunjangan profesi dan pengembangan kompetensi, masih ada tantangan dalam memastikan bahwa semua guru mendapatkan gaji yang memadai sesuai dengan kinerja dan kontribusinya (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2022). Selain itu, tidak semua guru memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional, yang dapat berpengaruh pada kualitas pendidikan yang mereka berikan (Ningsih & Sudarman, 2019).

Karena masih banyak sekali kasus kasus – kasus guru yang tidak sesuai dengan beban kerja mereka utamanya di daerah – daerah 3T, ini akan menjadi perhatian khusus bagi pemerintah Indonesia.

Namun, pengaruh gaji terhadap kinerja guru tidak bisa diabaikan begitu saja. Menurut Penelitian oleh Suhartono (2020), ditemukan bahwa adanya tunjangan profesi yang cukup besar dapat meningkatkan motivasi dan semangat guru dalam memberikan pengajaran yang berkualitas.

Di sisi lain, kompetensi guru yang tinggi harus diimbangi dengan penghargaan yang setimpal. Penelitian menunjukkan bahwa meskipun pemerintah sudah memberikan tunjangan profesi, masalah kesejahteraan guru di beberapa daerah masih jauh dari harapan, terutama di daerah terpencil atau dengan biaya hidup yang tinggi. Oleh karena itu, keseimbangan antara kompetensi yang ditingkatkan melalui pelatihan yang berkualitas dan pemberian gaji yang memadai menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa guru dapat bekerja dengan optimal.

Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara kompetensi guru, gaji, dan kinerja guru dalam konteks pendidikan. Penelitian lebih lanjut di bidang ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai cara – cara meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kompetensi dan kesejahteraan guru, yang pada gilirannya akan berdampak pada kualitas hasil belajar siswa.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sangat tertarik untuk mengetahui lebih dalam apakah ada pengaruh kompetensi dan kompensasi

yang diberikan guru terhadap kinerja guru yang mana peneliti akan fokuskan di SDN Mustikajaya 3 Kota Bekasi.

1.2.RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat peneliti jabarkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi profesional berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SDN Mustikajaya 3 ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SDN Mustikajaya 3 ?
3. Apakah kompetensi profesional dan kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SDN Mustikajaya 3 ?

1.3.TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru di SDN Mustikajaya 3.
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SDN Mustikajaya 3.
3. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompetensi profesional dan kompensasi terhadap kinerja guru di SDN Mustikajaya 3.

1.4.MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini bagi peneliti sendiri ialah mendapatkan pengalaman dalam melakukan penelitian terkait Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan bagi peneliti lain yaitu dapat sebagai bekal ilmu pengetahuan dan wawasan di masa yang akan datang dalam meningkatkan tingkat Kinerja Guru yang disebabkan oleh Kompetensi dan Kompensasi.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan atau pertimbangan kepada Kepala Sekolah dalam meningkatkan tingkat Kinerja Guru yang disebabkan oleh Kompetensi dan Kompensasi.

1.5.SISTEMATIKA PENULISAN

Penulis membagi penelitian ini menjadi 3 bab untuk mempermudah pemahaman. Berikut ini adalah ide – ide utama yang dibahas dalam setiap bab :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisannya.

BAB 2 TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam menyelesaikan penelitian serta beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan dasar teori dan analisis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan terkait lokasi penelitian, jenis dan sumber data, termasuk data demografi dan sampel, serta prosedur dan metode pengumpulan dan analisis data. Jumlah sampel yang dapat dianalisis serta prosedur dan teknik yang digunakan.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembatasan analisis data dan jawaban atas pertanyaan – pertanyaan yang telah disebutkan dalam rumusan masalah.

BAB 5 PENUTUP

Bab ini meringkas pembahasan bab – bab sebelumnya dalam sebuah kesimpulan penelitian serta saran – saran yang diharapkan dapat bermanfaat guna membantu manajemen perusahaan dalam mengoptimalisasikan sistem kerja.