

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah Indonesia mencanangkan *Mellenium Development Goals*, yakni era pasar bebas atau era globalisasi sebagai era persaingan mutu atau kualitas melalui pembangunan sumber daya manusia (SDM) berkualitas. Hal ini dituntut adanya percepatan arus informasi agar semua bidang kehidupan menyesuaikan visi, misi, tujuan, dan strateginya sehingga sesuai dengan kebutuhan dan tidak ketinggalan zaman. Dengan demikian, akan mengubah tatanan dalam sistem makro, meso, maupun makro serta sistem pendidikan.

Guna pencapaiannya, sistem pendidikan nasional senantiasa harus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan yang terjadi baik di tingkat lokal, nasional, maupun global. Salah satu komponen dari sistem pendidikan adalah ketersediaan tenaga pendidik. Pemerintah berupaya melakukan pemerataan tenaga pendidik guna pemenuhan di beberapa satuan pendidikan yang membutuhkan, khususnya sekolah negeri maupun sekolah swasta. Usaha tersebut dilakukan dengan cara pemusatan data kepegawaian kota/Kabupaten ke tingkat Propinsi khususnya tenaga pendidik di tingkat SMA/SMK dan pengangkatan tenaga guru honorer.

Disamping itu adanya kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti program alih fungsi bagi guru-guru yang mata pelajarannya kekurangan jam pelajaran, baik bagi guru yang telah sertifikasi maupun yang belum sertifikasi, untuk mendapatkan pengesahan dari Kementerian Pendidikan dalam mendapatkan tunjangan profesi. Pemerataan tenaga pendidik dan pemerolehan tunjangan

profesi merupakan upaya yang dilakukan pemerintah guna meningkatkan kualitas pendidikan dan untuk meningkatkan kesejahteraan para guru serta memotivasi agar lebih profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya setiap hari.

Guru sebagai pekerjaan profesi harus memiliki etos kerja yang tinggi, guru sebagai profesi dituntut memiliki keahlian khusus yang diperoleh dari proses (pendidikan atau latihan pra-jabatan). Oleh sebab itu, kiprah guru sangat mendominasi proses pelaksanaan pendidikan bagi para peserta didik, karena guru memegang peranan penting dalam memberhasilkan peserta didik, maka pemerintah harus memperhatikan kesejahteraan seorang guru demi memperoleh hasil kerja yang lebih baik.

Faktor kesejahteraan merupakan hal yang sangat urgen bagi setiap manusia. Terlebih kepada guru yang memusatkan perhatiannya dalam memberhasilkan pendidikan yang bermutu, mengingat sangat penting, satuan pendidikan setiap hendaknya merencanakan dan mecanangkan bagaimana meningkatkan kesejahteraan guru. Adapun salah satu wujud dari peningkatan kesejahteraan tersebut yakni melalui pemberian kompensasi kepada guru. Menurut Martoyo dalam Sinambela (2017:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial) Kompensasi yang diberikan kepada guru dapat berupa keadilan (*equity*) baik *internal equity* maupun *external equity*, pemberian rewards terhadap perilaku yang sesuai dengan tujuan pendidikan, penyesuaian antara pengorbanan dan balas jasa, motivasi guru dan pemberian tunjangan keahlian.

Melalui kompensasi tersebut, guru merasa termotivasi dalam meningkatkan etos kerja yang baik. Guna mewujudkan etos kerja yang baik, setiap guru membutuhkan motivasi dimana guru tersebut melaksanakan aktivitas untuk mendapatkan prestasi yang lebih baik. Motivasi kerja guru memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Makin tinggi motivasinya maka tingkat keberhasilan pencapaian tujuan akan semakin tinggi pula. Menurut Robbins dalam Sutrisno (2017:110) Motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Motivasi secara kejiwaan timbul diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri atau disebut faktor intrinsik seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja dan faktor dari luar diri sendiri atau ekstrinsik antara lain kepemimpinan, lingkungan tempat bekerja, sarana/prasarana kerja. Idealnya dalam satuan pendidikan, guru menghendaki agar dapat memperoleh motivasi di luar dirinya sendiri seperti penghargaan, keinginan berprestasi, adanya kenyamanan, perlakuan adil, dan kebebasan dalam mengatualisasikan diri.

Melalui pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan etos kerja guru guna mencapai tujuan yang telah direncanakan. Etos kerja guru merupakan sikap dan kemauan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal

serta berupaya untuk mencapai kualitas kerja semaksimal mungkin dalam pengembangan kegiatan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di SMA Swasta Kampus Telukdalam, diperoleh informasi bahwa sistem penggajian Yayasan kepada Guru Tetap Yayasan (GTY) masih belum setara dengan gaji guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), tidak ada kenaikan gaji berkala, serta tidak memperhatikan masa kerja guru. Sementara guru tidak tetap (GTT) memperoleh gaji berdasarkan jumlah jam pelajaran yang dibebankan disetiap bulannya. Jumlah gaji yang dihitung dalam 1 (satu) jam pelajaran sebesar Rp.30.000,00. Pemberian tunjangan untuk anggota keluarga dan tunjangan hari raya serta insentif kepada guru masih belum terlaksana. Tidak mempertahankan guru yang sudah ada dan berpengalaman, tidak memberikan rewards kepada guru yang berprestasi.

Selain itu, pemberian motivasi kepada guru juga tergolong rendah. Hal ini tampak dari pemberian perhatian, pemberian informasi, pemberian penghargaan dan menanamkan sikap bangga terhadap pekerjaan yang telah dilakukan masih belum terlaksana. Tidak diikuti pada kegiatan workshop dan seminar pendidikan, tidak ada kesempatan untuk mengaktualisasikan diri karena masih sarat kepentingan dalam menduduki suatu jabatan struktural di sekolah. Dari beberapa hal di atas akan memberikan dampak kurang baik terhadap etos kerja guru. Hal ini bisa dibuktikan dengan disiplin guru di sekolah itu masih sangat rendah, datang terlambat ke sekolah dan terlambat masuk ruang kelas saat kegiatan pembelajaran, mencari kesibukan dengan cara mengajar di sekolah lain untuk menambah penghasilan. Sikap jujur guru dalam melaksanakan tugas

tergolong rendah, mereka melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan meninggalkan catatan dan banyak waktu terbuang untuk kesibukan diri sendiri. Percaya diri guru juga tergolong rendah, tampak saat berlangsungnya pertemuan / rapat, beberapa guru sungkan dalam menyampaikan pendapatnya. Tanggungjawab guru di sekolah tersebut dalam melaksanakan tugas masih tergolong rendah, terutama dalam menjalankan tugasnya saat mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan merumuskan judul penelitian yang sesuai dengan pokok permasalahan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah berikut, yaitu:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap etos kerja guru di SMA Swasta Kampus Telukdalam ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap etos kerja di SMA Swasta Kampus Telukdalam?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja guru di SMA Swasta Kampus Telukdalam ?
4. Apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap etos kerja guru di SMA Swasta Kampus Telukdalam?
5. Apakah budaya organisasi sekolah berpengaruh terhadap etos kerja guru di SMA Swata Kampus telukdalam?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kesejahteraan di SMA Swasta Kampus Telukdalam ?

7. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap etos kerja

C. Batasan Masalah

Mengingat luasnya identifikasi masalah di atas, maka pada penelitian ini penulis membatasi masalah tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap etos kerja guru di SMA Swasta Kampus Telukdalam.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi (X_1) terhadap etos kerja guru (Y) di SMA Swasta Kampus Telukdalam?
2. Apakah ada pengaruh motivasi (X_2) terhadap etos kerja guru (Y) di SMA Swasta Kampus Telukdalam?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap etos kerja guru (Y) di SMA Swasta Kampus Telukdalam?

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis
 - a. Untuk pengembangan teoretis tentang kompensasi dan motivasi terhadap etos kerja.
 - b. Untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah dipelajari serta sebagai bahan referensi dan literatur dalam memperkaya khasanah ilmu pengetahuan.
 - c. Sebagai bahan literatur sehingga diharapkan timbul konsep-konsep pemecahan masalah melalui kajian keilmiahan

d. Sebagai bahan pertimbangan kepada kepala sekolah dan guru-guru untuk meningkatkan etos kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Sebagai bahan pembelajaran dan menambah wawasan penulis dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai suatu profesi.

b. Sebagai bahan masukan kepada Yayasan Pendidikan Nias Selatan untuk dapat meninjau dan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan guru, sehingga guru memiliki etos kerja yang tinggi.

c. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya untuk mengembangkan penelitian ini.