

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha membudayakan manusia atau memanusikan manusia, pendidikan amat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No.20 tahun 2003)

Pendidikan harus betul-betul diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional sebab berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas terhadap kegiatan penyelenggaraan pendidikan sehingga penyelenggaraan pendidikan harus diarahkan kepada (1) pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa, (2) pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna, (3) pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat, (4) pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran, (5) pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat, (6) pendidikan

diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas-tugas kemasyarakatan (sosial). Di lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik, sebagai pengajar guru memberikan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif) dan keterampilan (psikomotorik), guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor perangkat kurikulum, faktor siswa sendiri, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua, sementara sebagai pendidik, guru harus mendidik para siswanya untuk menjadi manusia dewasa.

Seorang guru memegang peranan yang penting baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan kurikulum. Guru sebagai perencana, pelaksana dan pengembang kurikulum bagi kelasnya. Guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Menyadari hal tersebut, betapa pentingnya untuk meningkatkan aktivitas, kreatifitas, kualitas, dan profesionalisme guru. Guru sebagai tenaga profesional harus memiliki kemandirian dalam seluruh kegiatan pendidikan baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah, guru posisi yang paling strategis. Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional dan eksperiensial. Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama dalam menentukan mutu pendidikan.

Guru sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Dengan demikian pekerjaan guru bukan semata-mata pekerjaan pengabdian namun guru adalah pekerja profesional seperti pekerjaan yang lain. Memandang guru sebagai tenaga kerja profesional maka usaha-usaha untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru untuk meningkatkan kinerja mengajarnya sebagai pendidik. Proses pendidikan tidak akan terjadi dengan sendirinya melainkan harus direncanakan, diprogram, dan difasilitasi dengan dukungan dan partisipasi aktif guru sebagai pendidik. Tugas dan tanggungjawab guru adalah mengubah perilaku peserta didik kearah pencapaian tujuan pendidikan.

Banyak permasalahan dalam dunia pendidikan, salah satunya adalah belum optimalnya sumber daya manusia yang terdapat pada guru. Alasan klasiknya guru belum melaksanakan tugas profesionalnya sebagai tenaga pendidik, dan gaji dan kesejahteraan guru yang rendah membuat para guru seakan-akan tak mampu untuk menghadapi tuntutan yang berat yang dibebankan kepadanya. Mereka selalu terpuruk dan seakan-akan tak berdaya menghadapi hempasan badai keras globalisasi yang mempengaruhi semangat pengabdian mereka.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja motivasi berprestasi. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong agar semangat kerja tetap stabil. Motivasi merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai. Motivasi

berprestasi bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan. Pada hal tugas mengajar adalah tugas yang membanggakan dan penuh tantangan, sehingga guru-guru seharusnya mempunyai motivasi berprestasi.

Sampai saat ini Yayasan Tunas Harapan Nusantara di Bekasi belum menjadi pilihan pertama masyarakat, karena dari hasil seleksi siswa baru masih banyak siswa yang menetapkan sekolah Tunas Harapan Nusantara di Bekasi sebagai pilihan ke dua atau ke tiga. Hal ini menjadi perhatian serius yang harus dicari penyebabnya. Apakah kualitas pendidikan yang belum memuaskan? Apakah sarana penunjang, atau ada hal-hal lain. Guru sebagai tenaga pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru, diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah. Unsur tersebut antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa, serta stakeholder.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi disamping cara-cara yang lain.

Berdasarkan pengamatan penulis yang dikaitkan dengan situasi dan kondisi faktual di lingkungan Sekolah Tunas Harapan Nusantara terlihat masih banyak ditemukan hal-hal yang mempengaruhi motivasi guru dalam bekerja. Ada guru yang sibuk bekerja sampingan di luar sekolah, masih ada guru yang belum mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka karena sibuk mencari tambahan, masih ada guru yang terlambat datang, masih ada guru yang kurang bersemangat melakukan pengembangan diri, guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau pun ada persiapan mengajar tapi tidak lengkap.

Fenomena yang terjadi di atas bisa disebabkan oleh beberapa faktor, namun penulis hanya melihat dari faktor motivasi yang didasarkan pada teori

Maslow yang terdiri dari pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Mengingat betapa pentingnya kedudukan dan peran guru dalam mendukung terselenggaranya percepatan pencapaian tujuan pendidikan, maka penulis berkeinginan untuk meneliti gambaran kinerja guru Sekolah Tunas Harapan Nusantara di Bekasi, dengan mengetahui hubungan Kompensasi kerja dan Motivasi dengan Kinerja Guru Sekolah Tunas Harapan Nusantara. Semoga hasil penelitian ini akan memperoleh rekomendasi dan masukan yang bersifat konstruktif untuk meningkatkan kinerja guru Sekolah Tunas Harapan Nusantara dalam rangka menunjang kinerja organisasi sekolah yang saat ini tengah sigap berbenah diri agar menjadi pilihan pertama masyarakat.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi kerja dengan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja guru?
4. Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja guru?
5. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru?
6. Apakah terdapat hubungan antara disiplin guru dengan kinerja guru?
7. Apakah terdapat hubungan antara sarana prasarana dengan kepuasan kerja?
8. Apakah bekal kecapan yang diperoleh guru berhubungan dengan kinerja dan motivasi?
9. Apakah motivasi kerja yang kurang berpengaruh terhadap kompensasi?

## **C. Pembatasan Masalah**

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada hubungan kompensasi kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ). Penelitian ini terbatas pada sejumlah guru yang berada di lingkungan Sekolah Tunas Harapan Nusantara di Bekasi Barat, yaitu guru-guru TK, SD dan SMP.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, serta pembatasan masalah, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan secara bersama-sama antara kompensasi kerja dan motivasi dengan kinerja guru?

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Dalam kajian penelitian dapat bermanfaat di bidang keilmuan yaitu kompensasi dan manajemen. Kajian ini merupakan sumbangan pada materi kompensasi, motivasi kerja dan kinerja guru tentang ada tidaknya korelasi diantara ketiga variabel tersebut.
2. Dalam kajian penelitian ini diharapkan dapat menemukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Dapat dijadikan sebagai acuan bagi para kepala sekolah di lingkungan Sekolah Yayasan Tunas Harapan Nusantara di Bekasi untuk menyusun format kebijakan tentang pola pemberian motivasi kerja kepada para guru.
4. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan kepada Yayasan Tunas Harapan Nusantara di Bekasi sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi guru-guru sebagai bahan untuk mengevaluasi kinerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok sehingga secara bersama-sama dapat merencanakan langkah yang kongkrit untuk menentukan kinerja guru di masa-masa selanjutnya.