

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Banyak pihak memandang kualitas pendidikan di Indonesia masih sangat rendah jika dibandingkan dengan negara lain. Rendahnya kualitas pendidikan kita menjadi masalah yang amat serius. Masalah ini disinyalir terjadi karena berbagai faktor antara lain kurikulum yang sering berganti, kinerja guru yang masih kurang profesional, sarana dan prasarana pendidikan yang kurang memadai dan kebijakan pemerintah yang belum optimal mendukung pendidikan. Karena itu diperlukan tindakan segera untuk menyelamatkan kualitas pendidikan di negara ini.

Upaya meningkatkan kualitas pendidikan berarti memperbaiki faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan dengan meningkatkan dan memperbaiki kualitas kinerja guru. Kualitas kinerja guru nampak dalam semangat profesionalismenya. Profesionalisme guru dalam mendidik dan mengajar sangat vital untuk mendukung terbentuknya hasil pendidikan yang bermutu. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kecakapan akademik, kecakapan personal dan disiplin dalam bekerja.

Lembaga pendidikan memiliki peran amat penting dalam menciptakan aturan, norma, kebiasaan dan iklim kerja guru guna membentuk sikap disiplin bagi para guru sebagai syarat mencapai Sumber Daya Manusia guru yang unggul dan berdaya saing dan bertanggung jawab. Artinya disiplin mutlak dibutuhkan untuk mengembangkan kualitas kerja guru di sekolah, membentuk guru menjadi manusia yang berkualitas, berdaya saing dan bertanggung jawab. Karena itu guru

seharusnya bertindak disiplin dan bertanggung jawab untuk terus meningkatkan kedisiplinannya. Guru yang disiplin dalam bekerja akan mendorong siswa untuk dengan mudah bertindak disiplin terhadap aturan dan tugas belajar di sekolah.

Kedisiplinan guru adalah kesadaran dan kesediaan guru dalam mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di sekolah. Sekolah mempunyai wewenang untuk membentuk sikap kepatuhan, ketaatan, dan keteraturan sikap para guru untuk membentuk kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan kerja akan membantu para guru untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kedisiplinan kerja guru juga adalah tanda yang menunjukkan adanya sikap tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Kedisiplinan guru akan menunjang kinerja kerja sebagai guru. Artinya semakin disiplin guru dalam bekerja maka semakin baik kinerjanya. Keberhasilan guru dalam bekerja dapat diamati dari kedisiplinannya. Sebab tidak ada kesuksesan yang diraih tanpa adanya kedisiplinan diri dalam bekerja.

Secara umum tindakan disiplin guru lahir dari kebiasaan hidup sehari-hari seperti bekerja secara teratur, menghargai aturan dan mencintai tugasnya. Tindakan guru yang tidak disiplin adalah masalah yang cukup rumit untuk diatasi secara maksimal. Masalah ketidakdisiplinan guru yang terjadi dapat diamati dari tindakan guru yang kurang menghargai waktu, sering absen, terlambat, malas dan bekerja tidak maksimal. Tindakan ketidakdisiplinan guru seperti ini menggambarkan belum terbentuknya sikap profesionalisme guru, belum terpolanya kepribadian guru yang mantap dan mandiri, dan belum adanya sikap tanggung jawab guru dalam bekerja. Sikap guru yang bertindak tidak disiplin

bukan hanya menjadi tanggung jawab guru semata-mata tetapi juga cermin kegagalan sekolah dalam mengolah manajemen kerja sekolah.

Kesadaran dan kesediaan seorang guru dalam bekerja secara disiplin tidak hanya ditentukan oleh aturan dan norma sekolah. Untuk dapat bekerja disiplin guru membutuhkan sarana pendukung seperti motivasi dalam bekerja, pemenuhan kebutuhan sandang, pangan, papan dan penghargaan atas prestasi yang diraihinya. Pemenuhan akan kebutuhan sandang, pangan dan papan guru dapat terjadi melalui upah dan insentif dari yayasan sekolah. Dengan kata lain untuk dapat bertindak disiplin, guru memerlukan motivasi kerja dan kompensasi sebagai imbalan yang layak atas pengorbanan dan jerih payahnya. Motivasi kerja guru dalam bekerja dapat terlihat dalam kesungguhannya dalam melakukan pekerjaannya. Guru yang bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya pasti akan menggunakan kemampuan dan kompetensinya secara maksimal. Kemampuan dan kompetensi maksimal guru ini sudah sewajarnya dibayar dengan kompensasi yang maksimal pula. Artinya sekolah perlu memperhatikan kesungguhan karyawan dalam bekerja dan memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhannya. Sebab jika kebutuhan guru terpenuhi maka guru akan bekerja lebih bersemangat dan maksimal. Guru yang bekerja maksimal biasanya adalah guru yang disiplin.

Kualitas kerja guru tidak bisa ditingkatkan tanpa adanya disiplin kerja guru. Disiplin kerja guru perlu ditopang oleh motivasi kerja yang baik. Secara umum motivasi kerja guru dapat didefinisikan sebagai kebutuhan guru yang mendorong ke arah tujuan tertentu yang mengarah pada kepuasan kerjanya. Salah satu

indikator kepuasan kerja guru adalah adanya kompensasi yang layak atas pekerjaan yang dilakukannya.

Kompensasi kerja guru dapat dimaknai sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima guru atas pelaksanaan pekerjaannya di sekolah dalam bentuk uang atau bentuk lainnya yang dapat berupa gaji, bonus, tunjangan hari raya, insentif, uang transportasi, uang makan dan lain-lain. Kompensasi kerja yang diterima oleh guru merupakan sarana yang dapat digunakannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemenuhan kebutuhan yang wajar akan membuat guru bekerja dengan disiplin, aman, tenang, fokus dan teliti.

Sikap kedisiplinan para guru secara sederhana dapat diamati melalui kehadiran para guru yang datang dan pulang tepat waktu, melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dengan penuh tanggung jawab, serta mematuhi semua peraturan dan norma sekolah. Kedisiplinan guru pada sebuah sekolah dikatakan baik apabila semua guru mematuhi aturan dan norma sekolah yang berlaku. Kedisiplinan para guru ditentukan oleh banyak faktor seperti aturan dan norma sekolah, pengawasan oleh kepala sekolah, motivasi dalam bekerja dan juga oleh besarnya kompensasi yang diterimanya.

Disiplin kerja guru memang menjadi masalah umum yang terjadi di banyak sekolah di Indonesia, tidak terkecuali guru yang bekerja di sekolah Yayasan Pendidikan Saint Peter Kelapa Gading, Jakarta Utara. Dalam pengalaman dan pengamatan penulis, guru yang bekerja di sekolah Yayasan Pendidikan Saint Peter Kelapa Gading melakukan tindakan indisipliner seperti jarang masuk kerja, kurang menghargai waktu, meninggalkan sekolah tanpa izin, kurang fokus dalam

bekerja dan kurang bisa bekerja sama antara sesama guru. Yayasan Pendidikan Saint Peter adalah Yayasan pendidikan yang mempunyai sekolah dari TK, SD, SMP dan SMA yang keseluruhan gurunya berjumlah 76 orang. Jumlah guru yang begitu banyak memang tidak menunjukkan disiplin kerja yang sama. Artinya tidak semua guru di Yayasan Pendidikan Saint Peter bertindak kurang disiplin ataupun sebaliknya tidak semua guru bertindak disiplin. Tindakan guru yang tidak disiplin tidak hanya karena aturan sekolah yang tidak lagi diperhatikan dengan cermat tetapi juga karena faktor personal yang terjadi dalam diri seorang guru.

Tindakan tidak disiplin para guru di Yayasan Pendidikan Saint Peter Kelapa Gading diduga disebabkan oleh banyak faktor seperti kurang adanya upaya penegakkan disiplin kerja guru, motivasi kerja yang minim, dan kompensasi kerja guru yang kurang diperhatikan oleh Yayasan Pendidikan Saint Peter. Hal ini dapat disimpulkan dari adanya kenyataan tidak adanya tindakan keras terhadap guru yang sering melanggar aturan, pemimpin yang kurang bisa memberi semangat kerja terhadap guru dan kurang adanya penghargaan terhadap guru yang berprestasi. Salah satu contoh tindakan Yayasan Pendidikan Saint Peter yang tidak menghargai prestasi kerja guru adalah adanya perlakuan yang sama dalam hal kompensasi kerja terhadap guru yang disiplin dalam kerja dengan guru yang jarang hadir di sekolah. Artinya Yayasan Pendidikan Saint Peter memberikan penghargaan yang sama terhadap guru yang disiplin dan yang tidak disiplin. Kebijakan Yayasan Pendidikan Saint Peter yang memberikan perlakuan yang sama seperti ini melemahkan semangat guru untuk bertindak disiplin dan profesional dalam pekerjaannya. Karena semua guru di Yayasan Pendidikan Saint

Peter sudah mengetahui bahwa prestasi apapun yang mereka raih, tidak akan dihargai dengan kompensasi kerja yang layak. Kebijakan yayasan yang demikian justru memberi peluang bagi guru yang disiplin untuk menjadi tidak disiplin. Selain itu, kebijakan ini juga memberi kemungkinan adanya kecemburuan dan perpecahan dalam diri guru yang akan berakibat pada buruknya kinerja guru.

Sementara fakta lain yang dapat ditemukan adalah tidak adanya kompensasi lain yang diberikan kepada guru selain gaji pokok. Persoalannya adalah bagaimana mungkin guru dapat meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja jika kompensasi yang diberikan kepadanya tidak diperhatikan?. Bagaimana mungkin kedisiplinan guru dapat ditingkatkan jika ada perlakuan yang sama terhadap guru yang disiplin dengan guru yang tidak disiplin? Apa yang memberi motivasi guru untuk bertindak disiplin?

Berdasarkan keadaan di atas peneliti merumuskan dua variabel yang berhubungan dengan kedisiplinan guru dalam bekerja. Kedua variabel itu adalah motivasi dan kompensasi kerja. Kedua variabel ini akan menjadi variabel-variabel utama dalam penelitian ini. Karena alasan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengambil judul **“Hubungan Motivasi Kerja dan Kompensasi dengan Peningkatan Disiplin Guru, Di Yayasan Pendidikan Saint Peter, Kelapa Gading –Jakarta Utara”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang guru sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara gaji guru dengan disiplin guru?
2. Apakah ada hubungan antara adanya uang transport dan uang makan dengan disiplin guru?
3. Apakah ada hubungan antara hukuman atas ketidakhadiran guru dengan disiplin guru?
4. Apakah ada hubungan antara keinginan guru untuk berprestasi dengan disiplin guru?
5. Apakah ada hubungan antara prestasi guru dengan disiplin guru?
6. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja guru dengan disiplin guru?
7. Apakah ada hubungan antara adanya kompensasi dengan disiplin guru?

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka peneliti perlu membuat pembatasan terhadap masalah dalam penelitian ini. Selain itu juga pembatasan masalah dilakukan karena adanya keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan untuk menjaga agar penelitian ini lebih fokus dan terarah. Karena alasan itu maka penelitian ini dibatasi hanya pada upaya pengungkapan hubungan motivasi kerja dan kompensasi dengan peningkatan disiplin kerja di lingkungan Sekolah Saint Peter Kelapa Gading.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan peningkatan disiplin kerja guru di lingkungan Yayasan Pendidikan Saint Peter Kelapa Gading?
2. Apakah terdapat hubungan antara Kompensasi dengan peningkatan disiplin kerja guru di lingkungan Yayasan Pendidikan Saint Peter Kelapa Gading?
3. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan peningkatan disiplin kerja guru di lingkungan Yayasan Pendidikan Saint Peter Kelapa Gading?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan motivasi kerja dan kompensasi kerja dengan peningkatan disiplin kerja guru di Yayasan Pendidikan Saint Peter Kelapa Gading. Secara lebih khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan operasional antara:

1. Ada hubungan antara motivasi guru dengan peningkatan disiplin kerja guru
2. Ada hubungan antara kompensasi dengan peningkatan disiplin kerja guru
3. Ada hubungan antara motivasi dan kompensasi secara bersama-sama dengan peningkatan disiplin kerja guru.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoretis**

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi peningkatan pengetahuan guru tentang disiplin guru, motivasi kerja dan kompensasi. Peningkatan disiplin guru memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja dan

kompensasi. Selain bermanfaat bagi peningkatan pengetahuan guru, penelitian ini juga bermanfaat bagi kelanjutan penelitian lain selanjutnya.

## **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini didasari oleh keinginan peneliti untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja guru dan kompensasi dengan peningkatan disiplin kerja guru di Yayasan Pendidikan Saint Peter Kelapa Gading. Penelitian ini kemudian akan berguna bagi Yayasan Pendidikan Saint Peter Kelapa Gading untuk lebih memperhatikan motivasi dan kompensasi bagi guru di Yayasan Pendidikan Saint Peter Kelapa Gading.