

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagaimana tercantum di dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS, yaitu: Pendidikan merupakan usaha dengan sengaja dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk mempunyai kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Berdasarkan definisi pendidikan tersebut, bahwa ada tiga pokok gagasan utama yang tercantum di dalamnya, yakni: Usaha sadar dan terencana; Mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya; Mempunyai kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, bagi masyarakat, maupun bagi bangsa dan negara. Di bawah ini akan dipaparkan secara singkat ketiga pokok pikiran tersebut.

Menurut Ki Hajar Dewantara Pendidikan adalah tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak, adapun maksudnya, pendidikan yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Guru mempunyai sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Guru memegang peran yang sangat penting dan menentukan dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Dengan demikian kinerja guru harus terus ditingkatkan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya mengemban amanat pendidikan seperti yang telah digariskan dalam undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang sistem pendidikan nasional. Berbagai upaya dan strategi harus dilakukan dengan baik dan terencana agar kinerja guru dapat meningkat dan dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan.

Menurut Anggraeni (2016) Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Baik atau buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, satu diantaranya adalah pemberian imbal jasa yang diterima guru atau sering disebut kompensasi. Dalam jurnal pendidikan Aritonang disebutkan bahwa menurut (Steers dan Porter 1991) tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka

bekerja. Pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi . Menurut Gary Dessler kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut: Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi, Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor bergensi

Pemberian kompensasi sangatlah berdampak terhadap kinerja guru. Tidak jarang sering ditemukan kasus guru yang melakukan aksi mogok dalam kerja, seperti dikutip pada harian di jpnn.com, Kamis 27/9/2018 yang memberitakan bahwa telah terjadi aksi mogok kerja guru honorer di kota Bekasi pada (25/9/18).

Sebelumnya, ribuan guru honorer yang tergabung dalam Front Pembela Honorer Indonesia (FPHI) Kabupaten Bekasi berunjuk rasa di kantor Pemkab Bekasi, Selasa (24/9). Para pahlawan tanpa tanda jasa itu menuntut honor mereka minimal setara UMK. Selain itu, ribuan guru honorer tersebut juga minta diberikan jaminan kesehatan plus data seluruh guru honorer se-Kabupaten Bekasi dalam basis data Badan Kepegawaian Daerah (BKD) setempat. Pasalnya, 13 ribu guru honorer itu tidak termasuk dalam K2 kategori khusus pada Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) 2018.

Hal yang sama juga yang terjadi di Gunung Kidul, Yogyakarta -yang dikutip dari tribunnews.com pada Selasa 3/4/2018, sejumlah 1985 guru tingkat TK-SMP di Gunung Kidul mengancam mogok kerja. Mereka menuntut untuk mendapatkan SK dari kepala daerah setempat, dan mendapatkan gaji yang layak, sebab mereka mengaku hanya gigaji antar 200-400 ribu per bulan.

Dari fenomena yang disebutkan di atas dapat dilihat bahwa ketidakpuasan kompensasi menyebabkan kekecewaan dan berujung aksi mogok mengajar. Contoh di atas adalah hanya beberapa aksi, masih banyak contoh kasus yang terjadi di Indonesia yang serupa dengan kasus di atas. Aksi mogok kerja yang terjadi seperti kasus di atas tidak hanya berdampak pada guru yang melakukan aksi tersebut, tetapi juga berdampak pada nasib anak-anak yang mereka ampu dan didik, karena setidaknya anak-anak yang mereka ajar tidak akan mendapatkan pelajaran sampai guru tersebut kembali mengajar. Hal tersebut seharusnya dapat dijadikan acuan dan pertimbangan, bahwa betapa pentingnya kompensasi terhadap pengaruh kinerja guru, sangat nyaris bahwa kita melihat masih banyak guru yang mendapatkan kompensasi berbentuk uang jauh dibawah UMR.

Oleh sebab itu, pemberian kompensasi yang seimbang akan membuat kinerja seorang guru semakin meningkat. Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja: Menurut E. Mulyasa (2004) Kinerja atau *performance* dapat diartikan dengan “...*output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran

dari suatu proses. Menurut (Handayani, 2015) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja. Hasil yang dicapai seseorang dalam bekerja merupakan prestasi kerja yang didalamnya mewujudkan kemampuan kerja yang baik, sehingga kepala sekolah puas dengan hasil kerja yang telah dilakukan.

Kinerja suatu organisasi adalah implementasi dari rencana yang telah disusun, yang dalam implementasinya harus selalu dimonitor, dan dievaluasi apakah telah sesuai dengan target yang ingin dicapai. Apabila terdapat perbedaan antara tujuan yang direncanakan dengan hasil yang dicapai, maka manajemen sekolah harus melakukan perbaikan. Dalam perbaikan kinerja, manajemen sekolah harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang berperan dalam peningkatan kinerja. Faktor faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

Kompensasi penting bagi karyawan (guru), karena salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai termotivasi untuk dapat bekerja optimal. Dilihat dari prestasi yang diraih setelah adanya perubahan baik karena kenaikan penerima sertifikasi guru dan kenaikan upah untuk guru yang

masih wiyata baktiatau belum pegawai negeri sipil (PNS), juga perbaikan fasilitas-fasilitas sekolah dan kelengkapan media belajar yang semakin canggih, prestasi yang diperoleh mengalami kenaikan yang cukup signifikan (Oktyani & Nainggolan, 2016).

Di negara-negara di dunia, posisi seorang guru selalu mendapatkan tempat yang berbeda dari pekerjaan-pekerjaan lain. Dilihat dari berbagai sejarah pun, pekerjaan seorang guru sangatlah dimuliakan. Dan begitu juga dalam beragama, guru tetaplah guru yang mendapatkan tempat yang spesial pada posisinya. Dalam Islam sendiri, pekerjaan menjadi seorang guru sangatlah mulia, seperti yang dikutip pada *tanqihul qaul syarah lubab al-hadits*, Syekh An-Nawawi Al-Bantani menyebutkan beberapa riwayat dari Ibnu Mas'ud tentang kemuliaan guru.

وَنظْرُكَ إِلَىٰ وَجْهِ الْعَالِمِ خَيْرٌ لَّكَ مِنْ أَلْفِ فَرَسٍ تَصَدَّقْتَ بِهَا فِي سَبِيلِ اللَّهِ

“Melihatnya kamu kepada wajah orang alim lebih baik dibanding bersedekah di jalan Allah sebanyak seribu ekor kuda”

Al-Qur'an menyebutkan kemuliaan orang-orang beramal shaleh, serta ganjarannya yaitu;

أُولَٰئِكَ جَزَاؤُهُمْ مَغْفِرَةٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَجَنَّاتٌ تَجْرِي مِن تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا ۗ وَنِعْمَ أَجْرُ الْعَامِلِينَ

Atinya : Mereka itu balasannya ialah ampunan dari Tuhan mereka dan surga yang di dalamnya mengalir sungai-sungai, sedang mereka kekal di dalamnya; dan itulah sebaik-baik pahala orang-orang yang beramal. QS Al Imron ayat 136.

Berdasarkan ayat diatas, guru adalah sebagai pengajar yang mengajarkan berbagai bidang ilmu ke muridnya. Latar belakang seorang guru adalah pendidik yang mempunyai tanggung jawab untuk mengasah kemampuan dan membimbing si murid agar berakhlak dan beradab. Mengemban tugas seorang guru adalah pekerjaan yang mulia, terlebih jika guru ikhlas dalam menjalankan kewajibannya.

Berdasarkan dari Latar belakang penelitian ini karena si penulis ingin meneliti akan lingkungan kerja dan iklim kerja terhadap guru di Koordinator Wilayah Gamping. Karena penulis sudah bercita-cita untuk menjadi seorang guru. Selain itu, penulis juga melakukan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana kepuasan guru terhadap kompensasi yang diterima, apakah guru sudah puas atas kompensasi yang telah di berikan apa tidak.

Harus diakui bahwa yang paling penting dalam membangun pendidikan bermutu dimulai dari optimalisasi kinerja guru. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya mutu pendidikan selain guru, seperti kepala sekolah, sarana dan prasarana pendidikan, serta waktu belajar. Kinerja guru yang rendah akan memberikan dampak pendidikan yang rendah pula. Ciri-ciri kinerja guru yang rendah adalah: disiplin kehadiran yang kurang baik ke sekolah maupun ke kelas sering terlambat mengajar ke kelas, sering mendahului meninggalkan kelas sebelum berakhirnya waktu pelajaran tidak menguasai bahan ajar.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru GTY (Guru Tetap Yayasan) di Kecamatan Gamping
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru GTY (Guru Tetap Yayasan) di Kecamatan Gamping

C. Tujuan Penelitian

Penelitian tentang pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru GTY (Guru Tetap Yayasan) di Kecamatan Gamping bertujuan untuk :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja GTY
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja GTY

D. Manfaat Penelitian

1. Lembaga Pendidikan (Sekolah Dasar)

Hasil atau temuan penelitian yang di lakukan ini dapat dipakai sebagai dasar pijakan untuk lembaga pendidikan khususnya Sekolah Dasar (SD) yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja dalam membangun dan meningkatkan prestasi kinerja

2. Peneliti

Hasil penelitian ini dapat di manfaatkan untuk memperluas wawasan dan cara pandang guna melengkapi pengetahuan peneliti yang diperoleh dari kegiatan perkuliahan, khususnya hal-hal yang berhubungan dengan prestasi kinerja guru, sehingga peneliti bisa melakukan perbandingan antara kenyataan yang ada dengan pemikiran konseptual teoritik

3. Pihak lain/Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan cara pandang individu-individu atau Lembaga-lembaga yang berkepentingan, terkait dengan isu mengenai prestasi atau kinerja guru. Selain itu hasil studi ini diharapkan dapat memberikan inspirasi bagi peneliti untuk melakukan studi lanjutan.