

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia saat ini semakin maju dan modern, banyak teknologi canggih yang berhasil diciptakan demi memudahkan pekerjaan manusia, tetapi secanggih apapun peralatan seperti elektronik dan mesin-mesin modern, tidak akan mampu beroperasi dengan baik tanpa campur tangan manusia.

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menggerakkan kegiatan suatu organisasi dan berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Setiap organisasi dalam kegiatannya membutuhkan pegawai yang ahli pada bidangnya.

Guru merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Pembentukan aparatur pemerintah yang baik dapat meningkatkan kinerja guru serta kinerja dari instansi. Kebutuhan sumber daya yang potensial dalam dunia kerja modern, membutuhkan sumber daya manusia sebagai guru yang memiliki kemampuan handal, jujur, dan profesional agar dapat mengabdikan pada negara dan dapat melayani mutu pendidikan dengan maksimal.

Sekolah adalah salah satu instansi pendidikan yang merupakan unsur pelaksana pendidikan yang berfungsi untuk menyelenggarakan pembelajaran, proses belajar mengajar, pembentukan karakter siswa-siswi di sekolah. sesuai lingkup tugasnya.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan antara lain: guru, siswa, lingkupan pendidikan, manajemen sekolah, dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru merupakan faktor penting yang tidak dapat dipisahkan pada sistem pembelajaran. Guru merupakan aset penting dan berharga terutama di sekolah. Apabila dikelola dengan baik maka kinerja guru juga akan baik. Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan guru merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam menentukan peserta didiknya.

Dalam undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Guna mewujudkan guru yang mempunyai integritas, efektif, bersih, berkualitas, dan sadar akan tanggung jawab, profesional, kompeten, akuntabel, dan disiplin. Guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan. Layanan guru harus

memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu.

Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi. Dalam undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi pedagogik, kompetensi, kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar mempunyai kinerja yang baik.

Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Kinerja guru di harapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan. Berikut ini adalah merupakan standar nilai kinerja guru :

Tabel 1.1
Standar Nilai Kinerja Guru

Nilai Hasil PK GURU	Sebutan	Presentase Angka Kredit
91 – 100	Amat baik	125%
76 – 90	Baik	100%
61 – 75	Cukup	75%
51 – 60	Sedang	50%
50 ke bawah	Kurang	25%

Sumber : PermenePAN dan RB Nomor 16 Tahun 2010

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas terlihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja guru di SMAN 1 Jatisari Karawang.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru SMAN 1 Jatisari Tahun 2016

No	Uraian	Target	Realisasi	Kemangkiran
1	Pencapaian Tugas			
	• Pembuatan RPP	100%	100%	0%
	• Penyelesaian RPP	100%	80%	20%
	• Evaluasi RPP	100%	65%	35%
2	Disiplin Kerja			
	• Kehadiran	100%	70%	30%
	• Presensi Piket	100%	70%	30%
	• Ikut Serta Rapat	100%	65%	35%
3	Tanggung Jawab	100%	70%	30%
4	Prakarsa	100%	75%	25%
5	Kepemimpinan	100%	80%	20%

Sumber : Tata Usaha SMAN 1 Jatisari

Dari data diatas dapat dilihat bahwa terdapat permasalahan kinerja guru, terlihat dari masih belum optimalnya realisasi yang ditetapkan dan masih cenderung mengalami kemangkiran. Hal tersebut dapat dilihat dari kemangkiran pencapaian tugas dalam evaluasi RPP dan disiplin kerja dalam ikut serta rapat yang mencapai 35%.

Bonner dan Sprinkle (2002) dalam Nadhiroh (2010) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu : variable

orang, variable tugas dan variabel lingkungan. Variabel orang termasuk atribut yang dimiliki oleh setiap individu sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya, dan disiplin. Variable tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik didalam maupun diluar tugas, seperti kompleksitas, format persentasi, stres kerja karena adanya tekanan waktu pengerjaan tugas, pengolahan dan respon modus siaga. Sementara itu variable lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan dan pengaruh disekitar orang yang melakukan tugas tertentu seperti kompensasi yang diberikan, konflik kerja dengan sesama guru, pelatihan untuk guru, gaya kepemimpinan, akuntabilitas, dan tujuan yang telah ditetapkan serta umpan balik. Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin, stres kerja, konflik kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan.

Pada penelitian ini penulis melakukan pra-survei untuk melihat variable-variable yang mempengaruhi kinerja guru di SMAN 1 Jatisari Karawang. Berikut ini adalah hasil kuesioner pra-survei, berdasarkan berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru :

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Survei Berdasarkan Faktor-Faktor yang Bermasalah dalam Mempengaruhi Kinerja Guru

No	Variable	Skala					Total	Skor	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Disiplin Kerja	6	19	10	5	0	40	146	3,69
2	Stres Kerja	10	20	10	0	0	40	150	3,75

3	Konflik Kerja	6	18	14	2	0	40	148	3,7
4	Kompensasi	7	14	7	12	0	40	136	3,4
5	Gaya Kepemimpinan	9	22	9	0	0	40	160	4
6	Lingkungan Kerja	12	19	9	0	0	40	163	4,075
7	Pelatihan	11	23	5	1	0	40	164	4,1

Sumber : Data diolah, tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1.3 terdapat rata-rata dari berbagai variabel yaitu, disiplin kerja (3,69), stres kerja (3,75), konflik kerja (3,7), kompensasi (3,4), gaya kepemimpinan (4), lingkungan kerja (4,075), dan pelatihan (4,1). Hasil kuesioner pra-survei menyatakan bahwa terdapat dua variabel terendah yaitu kompensasi dan disiplin kerja, yang merupakan variabel yang bermasalah.

Pemberian kompensasi yang adil dan wajar, baik itu secara finansial maupun nonfinansial akan sangat menentukan keinginan guru untuk bekerja maksimal, minimal pada tingkat *standard performance* atau bahkan diatas *standard performance*. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa gaji adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan perundang-undangan. Cascio F. Wayne dalam Tb. Sjafrri (2011) berpendapat bahwa kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat, dan insentif untuk memotivasi agar bekerja keras untuk

mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Peraturan pemerintah nomor 30 tahun 2015 Tentang Perubahan Ketujuh Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1997 mengenai gaji pegawai negeri sipil termasuk didalamnya guru. Dimana mengalami kenaikan sebesar 6% di tahun 2015, dimana gaji terendah adalah Rp. 1.488.500/bulan. Gaji pokok tersebut untuk PNS Golongan IA dengan masa kerja 0 tahun. Sementara gaji poko tertinggi PNS adalah Rp. 5.620.300/bulan untuk PNS golongan IV E dengan masa kerja 32 tahun. Namun melalui keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.1322-Bangsos/2015 tertanggal 20 November 2015 tentang UMK di Jawa Barat tahun 2016, upah minimum kota Karawang sebesar Rp. 3.605.271. Serta UMP (Upah Minimum Provinsi) tahun 2016 sebesar Rp. 2.250.000, berdasarkan Keputusan Gubernur Nomor 561/Kep.1322-Bangsos/2015 per 1 November 2015. Perbandingan antara gaji guru, UMK Kota Karawang, UMP Jawa Barat dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Perbandingan Gaji Pada Tahun 2016

Rata-rata Gaji Guru	UMK Kota Karawang	UMP Jawa Barat
Rp. 2.151.400	Rp. 3.605.271	Rp. 2.250.000

Sumber : Peraturan Pemerintah Tahun 2015 dan Keputusan Gubernur Tahun 2015

Dikarenakan SMAN 1 Jatisari bertempat di Kabupaten Karawang penulis ingin membandingkan antara rata-rata gaji guru yang sudah PNS (Golongan IA hingga IIID) maupun masih honorer dengan upah minimum

Kota Karawang dimana upah minimum Kota Karawang lebih besar dibanding rata-rata gaji pokok guru yaitu Rp. 2.151.400, bahkan UMP Jawa Barat masih lebih besar dibanding gaji guru. Hal ini menunjukkan bahwa adanya ketimpangan yang bisa menyebabkan guru bermalas-malasan bekerja karena kurangnya kompensasi yang diberikan. Maka dari itu kompensasi menjadi penentu tinggi rendahnya kinerja seorang guru, termasuk guru yang bekerja di SMAN 1 Jatisari Kabupaten Karawang.

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 53 Tahun 2010, disiplin kerja merupakan kesanggupan PNS (Guru dan non guru) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Terry dalam Edi Sutrisno (2016) berpendapat bahwa disiplin merupakan alat penggerak, agar setiap pekerjaan berjalan dengan baik maka harus diusahakan agar ada disiplin baik.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting yang harus dimiliki setiap guru, selain harus dimiliki setiap guru disiplin kerja juga harus dimiliki oleh instansi itu sendiri. Berdasarkan pengamatan penulis yang dilakukan. Penulis menemukan masih terdapat beberapa guru yang tidak masuk kerja.

Berikut rekapitulasi daftar hadir atau absensi di SMAN 1 Jatisari Kabupaten Karawang, dapat dilihat pada Tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.5

**Rekapitulasi Absensi Guru di SMAN 1 Jatisari Kabupaten
Karawang Pada Bulan Juli s/d Desember 2016**

Bulan	Keterangan			Total	Jumlah Guru	Presentase
	Sakit	Ijin	Alpa			
Juli	3	3	2	8	49	16,33%
Agustus	3	3	3	9	49	18,37%
September	3	3	5	11	49	22,45%
Oktober	2	4	6	12	49	24,49%
November	5	4	1	10	49	20,41%
Desember	4	3	5	12	49	24,49%
Presentase = Total : Jumlah Guru x 100%						

Sumber : SMAN 1 Jatisari Karawang

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa ketidakhadiran guru di SMAN 1 Jatisari setiap bulannya mengalami kenaikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran guru yang setiap bulannya naik 2-4%. Kenaikan ketidakhadiran guru ini disebabkan karena masih banyaknya guru yang terlambat, dan ijin untuk urusan keperluan keluarga, selain itu tingginya ketidakhadiran guru merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan kinerja guru. Namun penulis menemukan peristiwa lainnya, yakni terdapat guru yang masih bermalas-malasan diwaktu kerja, setelah penulis berbincang-bincang dengan guru yang bersangkutan ternyata penyebab ia bermalas-malasan adalah kompensasi yang diberikan menurutnya tidak sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan dan banyaknya pekerjaan yang ia kerjakan serta ada pula yang menjawab bahwa kompensasi yang membuatnya menjadi malas padahal menurut guru yang lain guru tersebut kinerjanya tidak

terlalu bagus, lalu ada yang menjawab bahwa penyebab ia malas bekerja adalah lamanya kenaikan pangkat meskipun telah dilengkapi seluruh persyaratan namun atasan belum memberikan penghargaan.

Kompensasi dan disiplin kerja tidak dapat dipisahkan dengan kinerja, karena kompensasi merupakan penyokong agar seorang guru mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga memiliki kinerja yang optimal dan disiplin kerja (contohnya absensi) merupakan salah satu penyebab untuk mengetahui tinggi rendahnya seorang guru. Hasil penelitian empiris juga memperlihatkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja (Keke R. Aritonang. 2015).

Berdasarkan pemikiran tersebut, timbul keinginan penulis untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan mengambil judul **"Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jatisari Kabupaten Karawang"**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah

penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa Guru yang tidak masuk kerja tanpa ijin.
2. Guru belum memiliki kesadaran akan disiplin kerja.
3. Terdapat Guru yang bermalas-malasan diwaktu kerja.
4. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan.
5. Adanya ketimpangan antara gaji guru dengan upah minimum Kota Karawang.
6. Adanya guru yang lebih mementingkan kompensasi dibandingkan kinerjanya.
7. Ada beberapa guru yang kinerjanya kurang maksimal.
8. Perlu adanya sosialisasi mengenai kebijakan UMK dan kebijakan kompensasi dari kepala sekolah kepada guru.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompensasi diberikan kepada Guru di SMAN 1 Jatisari Kabupaten Karawang.
2. Bagaimana Disiplin Kerja di SMAN 1 Jatisari Kabupaten Karawang.
3. Bagaimana Kinerja Guru di SMAN 1 Jatisari Kabupaten Karawang.

4. Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jatisari Kabupaten Karawang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan tujuannya sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Kompensasi yang diberikan kepada Guru di SMAN 1 Jatisari Kabupaten Karawang.
2. Untuk menganalisis Disiplin Kerja di SMAN 1 Jatisari Kabupaten Karawang.
3. Untuk menganalisis Kinerja Guru di SMAN 1 Jatisari Kabupaten Karawang.
4. Untuk menganalisis besarnya Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Jatisari Kabupaten Karawang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaan yang diambil sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Penelitian Secara Teoritis

Dengan penelitian ini, peneliti dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, menambah wawasan penulis dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja guru atas teori-teori nyata dalam pelaksanaannya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti berikutnya.

1.4.2 Kegunaan Penelitian Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian bagi peneliti adalah dapat menambah wawasan, menambah pengetahuan, melatih kemampuan analisis, dapat berpikir secara sistematis, dan pengalaman penelitian khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Kegunaan penelitian bagi instansi adalah sebagai masukan bagi instansi, mengenai pentingnya disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dan sebagai pertimbangan dalam menerapkan disiplin kerja serta kompensasi yang efektif.

3. Bagi Pihak Lain

Kegunaan penelitian bagi pihak lain adalah untuk menambah pengetahuan serta informasi mengenai disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja guru, sehingga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.