

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peran penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tidak terlepas dari peran guru dan kepala sekolah (Jayanto, 2020). Manajemen sumber daya manusia adalah cara memperoleh, mendapatkan, melatih dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperlihatkan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Pradana, 2017).

Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi, untuk mengembangkan visi, misi, tujuan dan fungsi tersebut sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun nonfinansial. Instansi sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama yang lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output (Suryani 2017).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak bisa dipisahkan dengan proses perkembangan kinerja. Perkembangan kinerja merupakan sebuah dari *fundamental* yang prosesnya berkelanjutan dari sebuah

manajemen kinerja (Susanto, 2020). Pada ranah pendidikan, profesionalisme guru dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing di forum *regional*, nasional maupun internasional. Kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, dan individu dengan cara memahami dan mengelola pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan, standar, dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

Hayati et al (2020) mengatakan bahwa “Kinerja guru adalah hasil kerja guru meliputi kualitas dan kuantitas yang terlihat dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai bentuk akumulasi pengetahuan, keterampilan, nilai, kemampuan motivasi, kesempatan dan sikap yang dimilikinya dalam proses mengajar, mendidik, membibing, melatih dan mengarahkan peserta didik kepada kedewasaan mental spiritual maupun fisik”. Agar kinerja guru dapat tersalurkan secara maksimal, pemimpin perlu memperhatikan beberapa hal diantaranya kompensasi dan disiplin kerja.

Tabel 1.1 Data Guru SMP YA BAKII 1 Kesugihan

Jenis Kelamin	Pendidikan	Sertifikasi	Guru Tetap Yayasan	Guru Tenaga Tambahan
Laki-laki	18	S1	7	13
Perempuan	21	S1	8	14
Jumlah	39	39	15	12

Sumber : SMP YA BAKII 1 Kesugihan

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa jumlah guru SMP YABAKII 1 Kesugihan berjumlah 39 guru, jumlah guru laki-laki sebanyak 18 dan jumlah guru perempuan sebanyak 21 orang dengan lulusan pendidikan Stara 1 (S1), adapun guru yang sudah sertifikasi sebanyak 15 guru dan guru tetap di SMP YA BAI 1 Kesugihan sebanyak 27 orang guru, dari beberapa guru tetap yayasan juga ada yang menjadi guru sertifikasi dan ada guru tenaga tambahan laki-laki sebanyak 5 orang dan perembuan ada 7 orang jadi guru tenaga tambahan yang ada di SMP YA BAKII 1 Kesugihan sebanyak 12 orang. Dilihat dari data tabel tersebut latar belakang pendidikan guru yang sama mampu masing-masing guru tentu memberikan kinerja yang berbeda. Dalam menetapkan penilaian kinerja baik dari guru sertifikasi, guru tetap maupun guru honorer yayasan pihak sekolah menetapkan standar penilaian kinerja yang sama antar golongan.

Kasmir (2019) Mengemukakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kompensasi, disiplin kerja dan faktor lainnya. Kinerja guru akan menjadi optimal jika diintegrasikan komponen sekolah, terkait kepala sekolah maupun peserta didik. Dengan demikian peran guru sangat dominan dalam membentuk peserta didik menjadikan manusia yang berkualitas, tanpa menghilangkan atau mengurangi peran dan fungsi lainnya.

Dalam penelitiannya Suherman (2021) salah satu penyebab utama rendahnya mutu pendidikan di Indonesia yaitu rendahnya kinerja guru. Rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya

yaitu dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Disiplin kerja yang terabaikan akan menjadi budaya kerja yang buruk sehingga menurunkan kinerja guru dalam proses pendidikan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Disiplin merupakan sikap yang harus dimiliki oleh guru karena dengan disiplin kerja yang tinggi diharapkan tujuan dari pendidikan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu sekolah. Dengan adanya disiplin yang diterapkan oleh suatu sekolah diharapkan semua komponen sekolah (guru, karyawan, dan murid) mampu berperan sesuai dengan tugas-tugasnya. Misalnya guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar harus tercermin dalam tingkah laku dan gaya hidupnya yang sederhana dan sopan dalam mengajar maupun disiplin waktu hadirnya. Dalam upaya pengembangan mutu pendidikan yang terus dilakukan sebagai antisipasi dan respons terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat karena hal ini merupakan tanggung jawab lembaga pendidikan. Upaya pengembangan peningkatan mutu pendidikan yang tengah dilakukan antara lain peningkatan mutu pendidik dan tenaga kerja pendidik. Untuk melihat tingkat penilaian absensi dapat dilihat di tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Presensi Guru SMP YA BAKII 1 Kesugihan
Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Hari	Jumlah Guru	Jumlah Absensi		Jumlah	Hadir %	Tidak Hadir %
			Hadir	Tidak Hadir			
Januari	26	39	797	243	1040	77%	23%
Februari	23	39	622	298	920	68%	32%
Maret	26	39	793	247	1040	76%	24%
April	15	39	514	86	600	86%	14%
Mei	18	39	569	151	720	79%	21%
Juni	25	39	517	483	1000	52%	48%
Juli	12	39	240	240	480	50%	50%
Agustus	26	39	760	280	1040	73%	27%
September	25	39	721	279	1000	72%	28%
Okttober	26	39	793	247	1040	76%	24%
November	26	39	772	268	1040	74%	26%
Desember	14	39	298	262	560	53%	47%
Jumlah	262	468	7396	3084	10480	783%	364%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa disiplin kerja guru pada tahun 2023 dengan presentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Juli yaitu sebesar 50% dan presentase terendah terjadi pada bulan April yaitu sebesar 14%. Tingkat absensi dalam waktu satu tahun sebesar 364% dan rata-rata tingkat presentase absensi satu tahun terakhir adalah 30%. Dapat dilihat juga presensi absensi tidak hadir ada kenaikan yang terus meningkat dari bulan Juli hingga bulan Desember. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja guru, apabila tingkat absensi tinggi maka kinerja tidak optimal dan sebaliknya. Absensi merupakan bukti kehadiran guru yang dapat mencerminkan ketepatan waktu guru dalam melaksanakan peraturan instansi maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Hasibuan (2017) Mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kesadaran yang dilakukan oleh seseorang untuk menaati semua norma-norma atau peraturan yang berlaku dalam sebuah

perusahaan, organisasi atau lembaga. Berdasarkan hasil penelitian (Jayanto, 2020) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara positif dan signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu penentu keberhasilan atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri bersikap disiplin, sehingga akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik. Guru merupakan orang tua kedua di sekolah yang diberi amanat untuk mendidik, membimbing, melatih dan mengarahkan potensi yang dimiliki peserta didik dalam mewujudkan yang telah dicita-citakan. Guru sebagai pendidik harus mampu memberikan pendidikan sebaik-baiknya kepada peserta didik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal.

Selain disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru yaitu kompensasi. Hasibuan (2017) menyatakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan suatu hal yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi atas pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan. Apabila guru memandang pemberian kompensasi tidak sesuai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi yang diberikan biasanya bentuk penghargaan atas balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya baik berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan dalam fungsi manajemen sumber daya manusia (Supriyoko, 2020). Dengan diberi kompensasi yang pantas, guru akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan seperti kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan dari profesinya, sehingga guru akan lebih fokus untuk meningkatkan kinerjanya, yang akhirnya hal tersebut dapat bisa meningkatkan kualitas pembelajaran. Artinya pemberian kompensasi yang sesuai akan diiringi dengan tingkat kinerja guru yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan Di SMP YA BAKII 1 Kesugihan, salah satu kompensasi finansial yang diberikan oleh SMP YA BAKII 1 Kesugihan adalah dalam bentuk gaji pokok setiap bulan. Gaji yang diterima oleh guru SMP YA BAKII 1 Kesugihan masih dikatagori rendah dan dibawah UMR dimana gaji pokok yang diberikan Instansi relatif rendah, selain gaji yang berikan setiap bulan lebih spesifik lagi terkait dengan pada guru yang sudah menerima sertifikasi baik berstatus guru negeri maupun honorer. Kompensasi finansial berupa sertifikasi diberikan oleh pemerintah dimaksudkan untuk meningkatkan mutu pengajar yang

nantinya diharapkan bisa memenuhi standar Nasional Pendidikan, sehingga dapat tercipta mutu pendidikan yang berkualitas. Namun kenyataanya, yang dipahami oleh para guru adalah sebaliknya, sertifikasi dianggap sebagai suatu aspek yang erat hubungannya dengan gaji. Sehingga para guru menganggap sepele dan kurang menyadari bahwa betapa tugas mencerdaskan bangsa berada dipundaknya. Para guru menganggap sertifikasi guru hanya sebagai gerbang kenaikan gaji, tapi tidak meyakini bahwa sertifikasi guru merupakan ajang uji konsistensi dalam menjalankan profesi sebagai pendidik, sehingga mengakibatkan kinerja kurang optimal.

SMP YA BAKII 1 Kesugihan merupakan salah satu pendidikan formal tingkat menengah pertama di Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap yang berada di bawah naungan Yayasan Badan Amal Kesejahteraan Ittihadul Islamiyah (YA BAKII). SMP YA BAKII 1 Kesugihan merealisasikan pendidikan dengan berlandaskan pada Mewujudkan lulusan yang unggul dalam prestasi, terpuji dalam budi pekerti. Hal ini secara umum menggambarkan keinginan untuk mampu mewujudkan lulusan yang memiliki nilai, moral, etika yang berfungsi menumbuhkembangkan individu warga Negara Indonesia yang berakhhlak mulai dari berfikir, bersikap dan perbuatan dalam sehari-hari. Sebagai lembaga pendidikan swasta yang masih dalam naungan YA BAKII yang bersifat sosial dan keagamaan, lembaga ini sudah menggunakan kurikulum merdeka. Kinerja yang baik juga sangat dipengaruhi dari kompensasi dan

disiplin kerja yang baik juga, dengan demikian kompensasi dan disiplin kerja adalah beberapa faktor penunjang keberhasilan suatu instansi pendidikan.

SMP YA BAKII 1 Kesugihan pada dasarnya sudah memberikan kompensasi dan menerapkan disiplin kerja yang baik, akan tetapi masih tidak jarang masih terdapat beberapa guru yang masih kurang disiplin, hal itu terlihat dari datangnya guru ke sekolah tidak tepat waktu, dalam mengajar ada guru yang hanya memberikan tugas setelah itu hanya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi. Apa jadinya jika suatu sekolah tidak menegakan disiplin kerja yang baik, maka akan ada banyak guru atau karyawan yang sering membolos dan tidak mematuhi peraturan yang ada dalam sekolah tersebut. Guru yang tidak disiplin akan membuat siswa menjadi malas dalam belajar, sehingga kedepannya akan membuat prestasi belajar siswapun menurun. Seorang guru harus dapat melaksanakan tata tertib atau peraturan sekolah dengan baik, karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dalam ketentuan yang harus ditaati oleh siapapun demi kelancaran proses pendidikan yang ada dalam sekolah tersebut.

Adapun keterangan dari wawancara terbuka yang dilakukan peneliti dengan salah satu guru disalah satu SMP YA BAKII 1 Kesugihan terdapat beberapa hal yang saat ini terjadi yaitu pada pemberian kompensasi di anggap sudah adil. Namun banyak dari guru yang merasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka, ditambah dengan ada beberapa guru yang jarak tempuh dari rumah untuk menuju ke sekolah sangat jauh

membutuhkan beberapa waktu untuk sampai ke sekolah tersebut. Peneliti juga melakukan wawancara kepada salah satu karyawan yang ada di SMP YA BAKII 1 Kesugihan bahwa keterangan yang didapat adalah masih adanya sebagian guru yang sering terlambat masuk kelas dan ada juga yang datang ke sekolah diwaktu jam mengajar saja dan masih ada guru yang diluar kelas saat jam mengajar. Sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja guru menurun. Fenomena diambil berdasarkan hasil Tanya jawab dengan guru dan karyawan SMP YA BAKII 1 Kesugihan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP YA BAKII 1 Kesugihan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP YA BAKII 1 Kesugihan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP YA BAKII 1 Kesugihan ?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMP YA BAKII 1 Kesugihan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP YA BAKII 1 Kesugihan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP YA BAKII 1 Kesugihan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP YA BAKII 1 Kesugihan.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ruang lingkup subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh guru di SMP YA BAKII 1 Kesugihan.

2. Ruang lingkup objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP YA BAKII 1 Kesugihan.

3. Ruang lingkup tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah di SMP YA BAKII 1 Kesugihan.

4. Ruang lingkup ilmu penelitian

Ruang lingkup ilmu pengetahuan ini adalah manajemen sumber daya manusia, pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan masukan, serta untuk menambah informasi khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP YA BAKII 1 Kesugihan.

2. Manfaat praktisi

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai implementasi pengetahuan yang telah diperoleh selama duduk dibangku perkuliahan yaitu, untuk mengembangkan teori yang dijadikan dasar sebagai pemahaman mengenai kompensasi, disiplin kerja dan kinerja guru.

b. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai informasi dan masukan bagi SMP YA BAKII 1 Kesugihan dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan kompeten sesuai dengan visi dan misi SMP YA BAKII 1 Kesugihan

melalui pembenahan kinerja guru dengan menerapkan kompensasi dan disiplin kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini mampu memberikan informasi dan kontribusi konkret dalam dunia pendidikan khususnya tentang ilmu manajemen sumber daya manusia dan mampu memberikan manfaat bagi seluruh mahasiswa-mahasiswi Universitas Ulama Al-Ghozali (UNUGHA) Cilacap, lebih khususnya Fakultas Ekonomi.