

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantarkan bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu bersaing dengan adanya era globalisasi dan perubahan menjadi peluang dan kemudian mengelolanya menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas hidup kehidupan bangsa dan negara di masa depan. Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis, proaktif, interaktif, serta berorientasi ke masa depan. Artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Pemerintah saat ini sedang berusaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat di segala bidang. Untuk mempercepat tercapainya usaha tersebut, kualitas sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Dikatakan demikian karena dalam menghadapi tantangan kehidupan yang makin dinamis dan akseleratif, dibutuhkan insan pembangunan yang berkualitas dan handal.

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja guru dapat dilihat dari dua sudut yang berbeda yaitu sudut administrasi dan pengembangan profesi. Sudut administratif menekankan pada aspek intelektualitas melalui proses interaksi antara pelatih dan peserta dengan tujuan

membuka cakrawala berpikir yang luas dan gagasan yang rasional. Pengembangan profesi lebih memfokuskan pada aspek-aspek yang bersifat keterampilan motorik. Adapun upaya untuk membina dan mengembangkan sumber daya manusia diakui merupakan tugas yang cukup berat dan memerlukan keterlibatan dari semua pihak.

Dorongan seseorang untuk bekerja baik itu di instansi pemerintahan maupun swasta dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap individu. Berbagai aspek bidang pekerjaan yang diimbangi dapat memberi kepuasan bagi pegawai apabila adanya kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, sesuai dengan peraturan kerja lembaga masing-masing.

Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis organisasi dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. Sebaliknya ketidaktepatan pengelolaan kompensasi dapat mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk pegawai dalam organisasi, meningkatkan ketidakdisiplinan pegawai, memicu banyak keluhan pegawai, meningkatnya ketidakpuasan dalam pekerjaan, rendahnya produktivitas kerja dan tidak terlaksananya rencana-rencana strategis yang telah ditetapkan. Dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka

disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Menurut Samsudin (2006:187) berpendapat:

Bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja dan memotivasi seseorang dalam bekerja. Oleh karena itu perhatian organisasi atau lembaga pendidikan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila guru memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap guru, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah: kinerja, kualitas kinerja, dan motivasi kerja.

Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor yang terlibat di dalamnya, antara lain kemampuan dan kemauan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana sekolah, kebijakan kompensasi yang diterapkan di sekolah baik kompensasi finansial maupun nonfinansial atau kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung, lingkungan kerja, budaya, motivasi guru dalam mengajar dan faktor-faktor lainnya. Seiring dengan perkembangan jaman, maka dibutuhkan program kompensasi yang tepat dan benar serta motivasi untuk meningkatkan kinerja guru.

Motivasi kerja juga sangat mempengaruhi kinerja seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi maupun perusahaan, motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan semangat optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan

setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang di pengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Motivasi kerja karyawan adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dan salah satu daya pendorong tersebut adalah adanya kompensasi yang memadai.

Yayasan Perguruan Indonesia Membangun (YAPIM) Deli Serdang dan YAPIM Medan merupakan sekolah yang memberikan kompensasi kepada guru/tenaga pendidik guna meningkatkan kinerja gurunya. Jumlah guru ekonomi di YAPIM sebanyak 10 orang, 6 guru tetap dan 4 guru yang tidak tetap. Dan guru tetap yang sudah mendapat sertifikasi sebanyak 5 orang. Sedangkan jumlah guru ekonomi di YAPIM Medan ada 20 orang, 14 orang guru ekonomi YAPIM JL. Saudara dan 6 orang guru ekonomi YAPIM Tanjung Anom. Dari 14 guru ekonomi YAPIM JL. Saudara, 11 guru tetap dan yang sudah sertifikasi 8 orang. Berbeda dengan YAPIM Tanjung Anom guru tetap hanya 3 orang guru tetap dan hanya 2 orang yang sudah sertifikasi. Sesuai data yang diperoleh penulis baik data tertulis maupun tidak tertulis, adapun kompensasi yang ada di sekolah tersebut yaitu kompensasi langsung yang meliputi: gaji, tunjangan fungsional, dana

impalen, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi dan uang duka. Sedangkan kompensasi tidak langsung yang diberikan sekolah tersebut meliputi biaya pengobatan, dana pensiun bagi guru tetap, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi. Gaji diberikan berdasarkan jumlah jam mengajar, rata-rata jumlah jam masuk guru di sekolah tersebut 25 les dalam satu bulan, dengan perhitungan Rp.38.000/les. Sedangkan tunjangan fungsional diberikan kepada guru tetap, untuk uang transportasi diberikan sebesar Rp.20.000/hari.

Seorang guru yang diberikan uang transportasi harus memenuhi 4 les jam pelajaran atau lebih. Uang impalen diberikan kepada guru yang menggantikan jam pelajaran untuk guru yang berhalangan hadir, dengan perhitungan sebesar Rp.30.000 /les. Adapun tunjangan hari raya diberikan satu bulan gaji dan guru yang berhak mendapatkan tunjangan ini minimal sudah mengabdikan selama 2 tahun. Bonus pengabdian diberikan kepada guru yang sudah lama mengabdikan di sekolah tersebut dan biasanya diberikan diakhir tahun. Sedangkan bonus prestasi diberikan kepada wali kelas terbaik, guru terbaik, guru mata pelajaran UN (Ujian Nasional) terbaik diberikan berupa *reward* (penghargaan) dan sejumlah uang yang jumlahnya berbeda setiap tahunnya sesuai anggaran di sekolah tersebut. Pemberian bonus prestasi ini diberikan pada momen-momen tertentu yaitu pada saat hari guru, hari ulang tahun sekolah.

Dalam proses penilaian guru tersebut biasanya dibentuk tim khusus oleh pihak sekolah, penilaian berupa angket, penilaian kinerja sehari-hari, dan penilaian pegawai sekolah. Uang duka biasanya diberikan kepada guru yang tertimpa musibah (meninggal) dengan sumbangan dari sekolah sebesar

Rp.500.000,- ditambah dengan pungutan dari siswa. Sedangkan biaya pengobatan diberikan kepada guru yang sakit sebesar setengah dari jumlah total biaya pengobatan dengan syarat total biaya pengobatan harus dibawah 10 juta rupiah. Guru yang berhak mendapatkan pelayanan ini adalah guru tetap. Dengan ketentuan seorang guru dikenakan pemotongan gaji sebesar Rp.45.000,- tiap bulannya. Untuk memotivasi guru agar lebih meningkatkan kinerjanya, sekolah juga memberikan beberapa kegiatan berupa jalan-jalan atau rekreasi kepada guru-guru secara gratis. Jadi bisa dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh sekolah Yayasan Perguruan Indonesia Membangun (YAPIM) Deli Serdang dan YAPIM Medan cukup memadai.

Berdasarkan pengamatan dari penulis di lapangan, menunjukkan adanya kecenderungan negatif dari kompensasi yang diberikan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi. Hampir tiap hari ada guru yang tidak masuk kerja dan berdasarkan rekapitulasi persentase kehadiran guru pada data kepegawaian di kantor tata usaha diperoleh persentase kehadiran guru rata-rata kurang 80% dan komplain dari murid yang sering ditinggal guru saat jam-jam efektif hanya untuk mengerjakan tugas-tugas yang bukan dari sekolah. Ini jelas akan mempengaruhi proses belajar mengajar di kelas yang pada akhirnya berdampak pada proses belajar kurang efektif.

Akibat dari guru yang sering tidak masuk kerja, datang terlambat atau meninggalkan jam-jam pelajaran, dari hal tersebut peserta didik merasa dirugikan dengan layanan pendidikan yang mereka terima sehingga berdampak pada tingkat kedisiplinan siswa baik pada jam masuk pelajaran atau tingkat pelanggaran pada

tata tertib sekolah yang sering dilakukan oleh siswa. Oleh karena itu muncul pertanyaan mengapa kinerja guru, dalam hal ini guru ekonomi kurang memuaskan padahal sudah diberikan kompensasi yang tinggi.

Berdasarkan uraian dan penjelasan sebagaimana yang penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Yayasan Perguruan Indonesia Membangun (YAPIM) Deli Serdang, dan YAPIM Medan T.P. 2013/2014.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru ekonomi di YAPIM Deli Serdang dan YAPIM Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi di YAPIM Deli Serdang dan YAPIM Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi di YAPIM Deli Serdang dan YAPIM Medan?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan dan untuk tidak terjadi kesalahpahaman dalam penelitian, maka masalah hanya dibatasi pada

“Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja, dalam Kinerja Guru Ekonomi di YAPIM Deli Serdang YAPIM Medan T.P. 2013/2014”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi di YAPIM Deli Serdang dan YAPIM Medan?”

1.5 Tujuan Penelitian

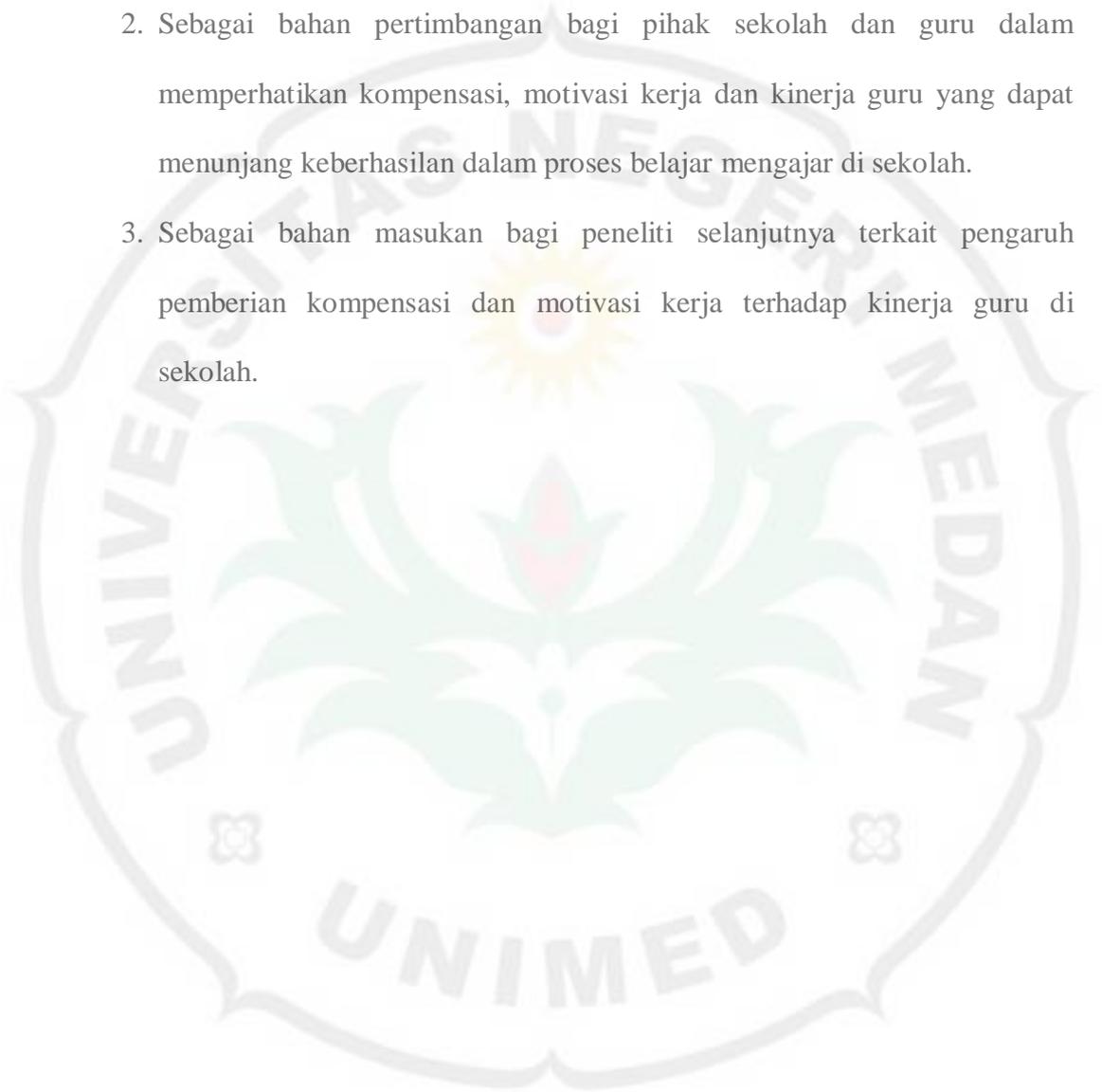
1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru ekonomi di YAPIM Deli Serdang dan YAPIM Medan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi di YAPIM Deli Serdang dan YAPIM Medan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi di YAPIM Deli Serdang YAPIM Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti dari hasil penelitian ini adalah:

1. Untuk menambah wawasan bagi penulis mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, juga dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pendidikan dan memperkaya pengetahuan khususnya Ilmu Ekonomi Tata Niaga.

2. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dan guru dalam memperhatikan kompensasi, motivasi kerja dan kinerja guru yang dapat menunjang keberhasilan dalam proses belajar mengajar di sekolah.
3. Sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya terkait pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah.



THE
Character Building
UNIVERSITY