

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan yang semakin pesat di segala bidang kegiatan, termasuk kegiatan pendidikan merupakan tanda era globalisasi dunia. Globalisasi sangat berpengaruh terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan dan kemajuan suatu instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yaitu manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi selaku penggerak, pemikir serta perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kemajuan suatu bangsa, sehingga jika SDM di suatu negara memiliki kualitas tinggi dalam mengelola sosial budaya, infrastruktur, kestabilan politik dan modal dapat dipastikan semua komponen tersebut akan maksimal dan menghasilkan kesejahteraan bagi bangsa.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menghasilkan SDM yang berkualitas. Organisasi yang memberikan jasa pendidikan adalah sekolah. Sekolah sebagai selaku lembaga pendidikan resmi tentunya memiliki visi, misi, fungsi dan tujuan. Dalam mencapai visi, misi, fungsi dan tujuannya dengan tepat sasaran, sekolah memiliki komponen-komponen yang saling berkaitan. Semua komponen harus terus dikembangkan untuk memenuhi standar kebutuhan sesuai dengan tuntutan kemajuan zaman dan perubahan lingkungan. Salah satu komponen yang sangat penting dalam sekolah adalah tenaga pendidik (guru).

Undang-undang No. 14 tahun 2015 tentang guru dan dosen Pasal 1 ayat (1) guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang diberi kepercayaan untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan di sekolah. Guru adalah tumpuan dalam aktivitas pendidikan terutama yang berkaitan dengan aktivitas proses belajar mengajar, tanpa terdapatnya peran guru maka proses belajar mengajar akan terhambat bahkan kandas.

Untuk menghasilkan anak didik yang berkualitas diperlukan kinerja guru yang baik, Dengan adanya kinerja guru yang baik maka akan lebih mudah bagi sekolah untuk mencapai keberhasilan dalam mendidik siswa. Hasil pendidikan yang baik menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja guru. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja pendidiknya. Sehingga penting bagi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di lingkungan sekolah untuk berfokus dalam meningkatkan kinerja guru. Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diperoleh dari tindakan yang dilakukannya (Imroatun & Sukirman, 2016)

Sebagai tempat penelitian dipilih SMA Negeri yang berada di Bandar Lampung. Sekolah Menengah Atas (SMA) adalah jenjang pendidikan menengah pada pendidikan formal di Indonesia setelah lulus Sekolah Menengah Pertama (atau sederajat). Sekolah menengah atas ditempuh dalam waktu 3 tahun, mulai dari kelas 10 sampai kelas 12. Peningkatan mutu pendidikan tidak terlepas dari komponen - komponen pendidikan lainnya, bukan hanya guru yang memiliki status pegawai tetap saja melainkan guru honorer yang memiliki tugas dan

tanggung jawab yang sama dalam mendidik siswa/siswi meskipun tidak memiliki status pekerjaan jelas, oleh karena itu peneliti tertarik meneliti guru honorer. berikut tabel 1.1 daftar Sekolah Menengah Atas (SMA) di Bandar Lampung yang diteliti:

Tabel 1.1 Daftar Sekolah Menengah Atas (SMA) di Bandar Lampung

Nama Sekolah Menengah Atas (SMA)	Berdiri/Tahun	Akreditasi	Alamat
SMA Negeri 5 Bandar Lampung	1997	B	Jl. Soekarno Hatta, Way Dadi, Kec. Sukarame, Kota Bandar Lampung, Lampung 35132
SMA Negeri 14 Bandar Lampung	2003	B	Jl. Perum Bukit Kemiling Permai No.109, Kemiling Permai, Kec. Kemiling, Kota Bandar Lampung, Lampung 35152

Sumber : Data Diolah, Tahun 2021

Peneliti melakukan pra survey kepada 30 responden terkait dengan kinerja guru honorer SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Berikut ini adalah tabel 1.2 mengenai hasil pra survey kinerja guru honorer SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Kinerja Guru Honorer SMA Negeri di Kota Bandar Lampung

No	Pernyataan	Jawaban		
		Tidak	Ragu-	Ya
1	Apakah Bapak/ibu selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan	4	12	14
2	Apakah pekerjaan yang diberikan dapat bapak/ibu selesaikan dengan baik tanpa kesalahan.	7	15	8
3	Apakah Bapak/ibu selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3	14	13
Rata		5	14	12
Persentase		15,56%	45,56%	38,89%

Sumber : Data Diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai hasil pra survey kinerja guru honorer SMA Negeri di Kota Bandar Lampung, beberapa pernyataan sudah ditanyakan kepada guru honorer terkait dengan kinerjanya selama ini, data tersebut menjelaskan bahwa responden dengan jawaban “YA”, sebesar 38,89%, responden dengan jawaban “RAGU” sebesar 45,56% sedangkan jawaban “TIDAK” responden sebesar 15,56%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pada guru honorer di SMA Negeri di Kota Bandar Lampung kurang optimal jika melihat porposi jawaban Ragu lebih besar dibandingkan jawaban YA.

Selain hasil pra survei, berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan kepada guru honorer, penyebab kurang optimalnya kinerja guru honorer dikarenakan terdapat beberapa guru honorer yang kurang memahami teknologi, mengingat saat masa pandemik Covid-19, guru dituntut untuk memahami teknologi karena dapat mendukung aktivitas pembelajaran, terdapat guru yang tidak membuat perencanaan pembelajarannya sehingga menyebabkan kurikulum tidak dapat disampaikan secara keseluruhan kepada siswa dan terdapat guru yang hanya mengadakan satu buku paket dalam mengajar sehingga materi yang diajarkan kurang luas.

Permasalahan terjadi pada kinerja guru honorer SMA Negeri di Kota Bandar Lampung sangat perlu dilakukannya evaluasi sehingga dapat meningkatkan kinerja dari guru honorer. Adapun faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya kompensasi dan motivasi. hal ini pun didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mustika et al (2020) menyatakan bahwa

kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan Mugiyono & Alma (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru.

Faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah kompensasi (Mustika et al., 2020). Kompensasi merupakan suatu balas jasa berupa uang, tunjangan ataupun penghargaan yang didapatkan pegawai (guru) setelah menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diterimanya (Satedjo & Kempa, 2017). Guru yang terdapat di lingkungan sekolah tidak semua berpangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS), tetapi ada pula yang berpangkat Guru Honor Daerah (GHD). Guru honorer yang bekerja baik di sekolah negeri maupun swasta belum mengantongi standar gaji, dan kompensasinya pun hanya sesuai dengan jam pembelajaran, kewajibannya pada siswa dan pangkatnya. Banyak guru honorer yang bekerja melewati imbalan yang mereka dapatkan.

Kompensasi sebaiknya sesuai dan tepat sasaran karena kompensasi merupakan faktor terbaik dari pandangan pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pada hakikatnya seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dengan upah atau kompensasi yang diterima dari tempat bekerja. Berikut ini merupakan tabel 1.3 mengenai gaji guru honorer SMA Negeri di Bandar Lampung.

Tabel 1.3
Gaji Guru Honorer SMA Negeri di Bandar Lampung

Sekolah	Status Pegawai	Gaji/Perjam
SMA N 5 Bandar Lampung	Guru Honorer	Rp60.000
SMA N 14 Bandar Lampung	Guru Honorer	Rp55.000

Sumber : Data Diolah, Tahun 2021

Berikut ini merupakan tabel 1.3 mengenai gaji guru honorer SMA Negeri di Kota Bandar Lampung menjelaskan bahwa gaji yang diterima oleh guru honorer

SMA Negeri di Kota Bandar Lampung, berkisar Rp.55.000 - Rp.60.000/per jam, yang dinilai masih terlalu rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan, selain itu berdasarkan hasil pengamatan sistem gaji guru honorer yang dibayar perjam membuat gaji yang diterima setiap guru nya berbeda dan tidak pasti nominalnya tergantung jam kerja yang dimiliki sehingga pemberian gaji akan tidak merata. Permasalahan kompensasi yang terjadi akan berdampak pada penurunan kinerja guru honorer SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.

Selain kompensasi, faktor lain yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja Shahzadi et al (2014) dan Hardono et al (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan melaksanakan tugas dengan rasa semangat dan energik, karena terdapat tujuan atau indikator tertentu yang melatarbelakangi kegiatan yang dilakukannya. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang agar menjalankan tugas, kegiatan atau pekerjaan sebaik mungkin untuk mencapai kinerja yang optimal (Kusjono & Ratnasari, 2019). Kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai (guru) dapat mempengaruhi absensi dan kontribusi guru terhadap sekolah, sehingga menghambat tercapainya tujuan sekolah.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan kepada pihak SMA Negeri di Bandar Lampung terdapat permasalahan terkait motivasi kerja yaitu beberapa guru honorer tidak berkeinginan untuk mencapai prestasi dikarenakan status pekerjaan yang kurang jelas terlihat dari terdapat guru yang terlambat masuk kelas dan keluar kelas sebelum jam mengajar telah selesai, serta kurang dalam pengakuan

prestasi kerja dari kepala sekolah maupun rekan kerja dan kurangnya dukungan dari rekan kerja sehingga tidak mampu mengeluarkan kemampuan terbaik dalam mengerjakan tugas pekerjaan.

Permasalahan motivasi kerja yang terjadi akan berdampak pada penurunan kinerja guru honorer SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Sehingga manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang ada di lingkungan sekolah perlu memperhatikan dalam pemberian kompensasi dan motivasi kerja agar proses belajar mengajar di sekolah dapat berjalan dengan lancar yang tentunya mempermudah sekolah dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sekolah.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru honorer dengan menguji dengan variabel kompensasi dan motivasi kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi memengaruhi kinerja guru honorer SMA Negeri di Kota Bandar Lampung ?
2. Apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja guru honorer SMA Negeri di Kota Bandar Lampung ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja guru honorer SMA Negeri di Kota Bandar Lampung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang ada di lingkungan SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.
2. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru honorer SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.
3. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru honorer SMA Negeri di Kota Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat secara akademis, yaitu untuk mengembangkan dan mempraktekkan teori bidang sumber daya manusia mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di lapangan secara langsung.
2. Manfaat secara praktis, yaitu untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja para guru honorer melalui kompensasi dan motivasi.

1.5 Batasan Masalah

Agar pembahasan hasil penelitian ini tidak terlalu luas, maka penting adanya batasan masalah. Dalam penelitian ini batasan-batasan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru.
2. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel guru yang berstatus honorer.
3. Lokasi Penelitian yang digunakan adalah SMA Negeri di Kota Bandar Lampung