

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mengacu dari undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3, disebutkan tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik. Keberhasilan tujuan pendidikan nasional tersebut harus memperhatikan komponen pendidikan khususnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru sebagai ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran di sekolah, perlu untuk meningkatkan mutu dan kinerjanya dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang.

Kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran dalam bentuk tunjangan dan insentif yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. (Widodo, 2016). Guru menerima banyak kompensasi dari pemerintah. Kompensasi yang diterima guru terutama guru yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS) berupa gaji pokok, tunjangan anak dan istri, askes, tunjangan pensiun, tunjangan sertifikasi, tunjangan mengajar, tunjangan mengawas, tunjangan kelebihan mengajar, dan tunjangan yayasan (bila guru mengajar di

sekolah swasta). Semua tunjangan tersebut telah dianggarkan dalam APBD dan APBN.

Pengertian di atas sudah sangat jelas, kompetensi diberikan kepada guru PNS maupun guru yang mengajar di sekolah swasta, semestinya pemberian kompensasi dapat berdampak pada sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, guru yang bermutu, guru yang bertanggung jawab atas pekerjaannya, guru yang berkualitas. Namun kenyataan yang terjadi di lapangan tidak sesuai dengan harapan Pemerintah dan Kepala sekolah.

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwasannya beban tugas yg diberikan oleh kepala sekolah SMK Kecamatan Lempuing Jaya kepada guru PNS dan swasta itu sama, akan tetapi pemberian kompensasi berupa gaji yang diberikan kepala sekolah kepada guru PNS maupun swasta belum merata. Sehingga terdapat beberapa guru belum menyelesaikan tugasnya juga belum tercapainya materi ajar serta masih ada guru yang kurang disiplin. Hal tersebut dapat menghambat kualitas pengajaran guru yang akan diberikan kepada siswa.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru harus bersikap disiplin. Sutrisno (2015) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Oleh karena itu, guru harus datang ke sekolah tepat waktu

untuk melaksanakan tugasnya, yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Dengan adanya penjelasan diatas bahwasannya suatu instansi atau perusahaan mempunyai harapan yang sangat besar di sektor disiplin kerja, bertujuan untuk memastikan perilaku guru konsisten sesuai aturan sekolah yang telah dibuat, serta mempunyai semangat dan gairah kerja dan inisiatif para guru untuk melaksanakan pekerjaan secara efisiensi.

Berdasarkan pengamatan peneliti kedisiplinan pada sekolah SMK di kecamatan lempuing jaya masih terdapat guru yang belum menyelesaikan kegiatan belajar mengajar pada saat pergantian jam pelajaran, ada juga guru yang datang terlambat ke sekolah, tentunya akan berpengaruh terhadap kegiatan belajar mengajar siswa di kelas yang pastinya akan merugikan siswa. Ini menunjukkan kedisiplinan kerja guru itu perlu untuk ditingkatkan untuk memperoleh produktivitas kerja guru yang berkualitas

Produktivitas kerja guru dapat ditinjau dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru. Jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, meliputi:

- 1) menyusun pembelajaran.
- 2) mengimplementasikan pembelajaran.

- 3) mengukur hasil belajar.
- 4) mengarahkan dan membimbing siswa.
- 5) melaksanakan tugas tambahan.

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012), Produktivitas adalah peningkatan keluaran (*outcome*) menjadi masukan (*input*). Ketika produktivitas meningkat, hal ini hanya mungkin dilakukan dengan meningkatkan efisiensi (waktu, bahan, tenaga kerja) dan sistem kerja, keterampilan produksi, dan keterampilan karyawan.

Pencapaian produktivitas kerja yang maksimal sangat diharapkan dalam memajukan perkembangan belajar siswa, tetapi yang dirasakan Kepala sekolah masih ada guru yang produktivitasnya perlu ditingkatkan. Diantaranya ada guru yang terkadang juga tidak masuk tanpa alasan yang jelas ataupun pemberitahuan sebelumnya. Ketika datang ke sekolah, guru tersebut juga tidak langsung masuk ke kelas, dan masih larut dalam kesibukannya melakukan sesuatu di kantor. Ada juga guru yang selalu datang tepat waktu, namun pulanginya selalu lebih awal dengan alasan tertentu.

Selain itu, masih menurut kepala sekolah, ada juga guru yang selalu datang tepat waktu dan selalu masuk kelas dan keluar tepat waktu, namun kepedulian guru tersebut masih kurang terhadap sikap dan tingkah laku anak didiknya di luar kelas. Jadi, guru tersebut semata-mata hanya mengajar di kelas, padahal jelas tugas pokok dan fungsi guru bukan sekedar mengajar di kelas. Guru-guru tersebut sudah sering dipanggil dan mendapat pembinaan dari kepala sekolah,

namun belum ada perubahan berarti akan sikap guru tersebut. Kepala sekolah tidak mengetahui secara pasti apa yang menjadi penyebab menurunnya produktivitas gurunya tersebut. Karena penegakkan disiplin sudah diupayakan, kompensasi berupa tunjangan sertifikasi juga sudah mereka dapatkan yang seharusnya juga meningkatkan produktivitas kerja guru dalam mengajar.

Beberapa penelitian terdahulu pernah dilakukan dalam menganalisis variabel yang relevan dengan penelitian sekarang. Penelitian yang dilakukan oleh Murti (2013) dan Azwar (2013), telah menemukan bahwa penghargaan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas. Prihatin (2014) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru.

Berdasarkan pengamatan peneliti disekolah SMK Kecamatan Lempuing Jaya produktivitas kerja guru akan meningkat dengan baik melalui pemberian penghargaan, gaji dan penegakkan kedisiplinan, akan tetapi hal tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan kepala sekolah. Maka penulis termotivasi untuk melakukan penelitian dengan menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut, yaitu kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru. Penelitian ini dilakukan pada SMK di Kecamatan Lempuing Jaya.

B. Identifikasi Masalah

Adapun penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di Smk kecamatan Lempuing Jaya kabupaten Ogan Komering Ilir adalah:

1. Pemberian kompensasi berupa gaji maupun tunjangan yang diberikan kepala sekolah kepada guru PNS maupun swasta belum merata. Sehingga terdapat beberapa guru belum menyelesaikan tugasnya juga belum tercapainya materi ajar secara maksimal.
2. Kedisiplinan pada sekolah SMK di kecamatan lempuing jaya masih terdapat guru yang belum menyelesaikan kegiatan belajar mengajar pada saat pergantian jam pelajaran, ada juga guru yang datang terlambat ke sekolah, tentunya akan berpengaruh terhadap kegiatan belajar mengajar siswa di kelas yang pastinya akan merugikan siswa.
3. Produktivitas kerja guru belum meningkat dengan optimal walaupun sudah diberi penghargaan, gaji dan tunjangan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi hanya pada variabel kompensasi kepala sekolah yang diberikan kepada guru, disiplin kerja dan produktivitas kerja guru SMK di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir.

D. Rumusan Masalah

Perumusan masalah berupa pertanyaan ialah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru?

E. Tujuan Masalah

Tujuan masalah umum penelitian ini untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru SMK di Kecamatan Lempuing Jaya. Tujuan khusus dari penelitian ini untuk:

1. Mendeskripsikan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru di SMK Kecamatan Lempuing Jaya.
2. Mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMK Kecamatan Lempuing Jaya.
3. Mendeskripsikan Kompensasi dan Kedisiplinan Guru secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru di SMK Kecamatan Lempuing Jaya.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini ada dua hal yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Merupakan bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan Manajemen Pendidikan khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai pengetahuan kepala sekolah dalam memberikan kompensasi dan disiplin kerja dilembaga pendidikan yang dipimpinnya.
- b. Bagi guru, Meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan Meningkatkan keterampilan guru dalam penggunaan berbagai metode mengajar.
- c. Bagi sekolah Sebagai bahan pertimbangan terhadap peningkatan produktivitas kerja guru dan Sebagai upaya peningkatan kualitas disiplin kerja dalam pengajaran.