

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan pada hakekatnya merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna pencapaian tingkat kehidupan yang semakin maju dan sejahtera. Undang-Undang No. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang dimiliki dirinya, masyarakat dan negara.

Salah satu faktor mendasar yang menentukan ketercapaiannya tujuan pendidikan nasional diatas adalah guru. Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya. Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut.

Guru sebagai sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar dan keberlangsungan kegiatan pendidikan. Lembaga pendidikan yang satu dituntut untuk bisa bersaing dengan lembaga pendidikan lain baik yang sejenis maupun yang tidak sejenis yaitu dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kualitas kerja.

Dalam situs <http://subagio-subagio.blogspot.com/2011/02/pengaruh-kinerja-guru-terhadap-motivasi.html> menyatakan bahwa studi yang dilakukan Heyneman & Loxley pada tahun 1983 di 29 negara menemukan bahwa di antara berbagai masukan (input) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa) sepertiganya ditentukan oleh guru. Peranan guru makin penting lagi di tengah keterbatasan sarana dan prasarana sebagaimana dialami oleh negara-negara sedang berkembang. Harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan.

Perannya sebagai pendidik dan pengajar bukanlah pekerjaan yang mudah, akan tetapi merupakan pekerjaan yang sangat sulit dan teramat sulit. Guru adalah ujung tombak dalam proses belajar mengajar, oleh karena itu dalam melaksanakan peran dan tugasnya guru membutuhkan motivasi untuk mendorong munculnya perilaku. Seperti yang dikemukakan oleh G. R. Terry (Sedarmayanti 2007 : 232) bahwa “Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan”.

Sedangkan menurut Gray (dalam Winardi, 2002) bahwa:

Motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk, 2003).

Motivasi ada karena adanya kebutuhan dalam individu yang harus dipenuhi. Motivasi merupakan intensitas dari perilaku (Ibnu Umar, 1994 dalam Pupuh&Aa (2012:40)). Sebagai intensitas dari perilaku maka perilaku yang muncul sesuai dengan motivasi yang ada. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerjasangat diperlukan untuk memunculkan perilaku bekerja.

Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun non materiil yang diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada lembaga.

Seiring dengan perkembangan zaman, maka dibutuhkan program kompensasi yang tepat dan benar serta motivasi untuk meningkatkan kinerja guru terhadap organisasi. Pinnington dan Edwards (2000) secara spesifik menyebutkan bahwa: “Imbalan intrinsik sebagai bentuk intangible benefits yang sangat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Ria Puspita, 2014

Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang guru untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa guru menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata untuk membaktikan atau mengabdikan diri pada sebuah lembaga tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Oleh karena itu, dalam menerapkan kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja atau produktivitas sangatlah penting.

B. Identifikasi Masalah

Kualitas guru di Indonesia dari beberapa kajian masih dipertanyakan. Kritik masyarakat terhadap kualitas guru yang tidak memadai dalam menyesuaikan dirinya dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam bidang pendidikan, mewujudkan sosok guru yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Di dalam kepegawaian di dinas pendidikan khususnya di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Cimahi dibutuhkan para pelaku yang memiliki peranan dalam masing-masing, di lingkungan Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Cimahi yang dalam perannya merupakan sebagai penggerak dalam kemajuan berbagai aspek vital yang akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu lembaga pendidikan, tentu saja dibutuhkan personil yang sudah jauh memahami segala kemajuan yang sedang maupun akan dihadapi.

Untuk itu dalam mewujudkan sosok guru yang sesuai dengan harapan masyarakat dengan kinerja yang baik dan profesional, terlebih dahulu harus didorong ataupun dirangsang dengan sesuatu yang bisa meningkatkan motivasi kerjanya menjadi lebih baik, salah satunya dengan pemberian sistem kompensasi.

Manajemen organisasi yang utama adalah bagaimana memotivasi karyawan yang sedang bekerja agar mereka mampu dan mau memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi. Sebuah jalan untuk melakukan itu adalah memberi mereka kompensasi. Dengan cara itu mereka akan mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan pribadinya. Umumnya, orang akan terdorong untuk bekerja

Ria Puspita, 2014

Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dengan bersungguh-sungguh apabila hasil kerjanya itu memperoleh imbalan yang dapat dimanfaatkan untuk memuaskan kebutuhannya pribadinya.

Untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, sebuah organisasi harus mampu membayar mereka dengan layak. Pertimbangan-pertimbangan yang menyangkut pembayaran sumber daya manusia mencakup konsep “kompensasi” dan pelaksanaan “administrasi gaji dan upah”.

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor (Saydam, 2000) yaitu:

1. Faktor Intern/Intrinsik

- a. Individual Competence (kompetensi individual)
- b. Job Requirements (persyaratan kerja)
- c. Management Style (gaya manajemen)
- d. Organizational Climate (iklim organisasi)

2. Faktor Ekstern/Ekstrinsik

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. **Kompensasi yang memadai**
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya penghargaan atas prestasi
- e. Status dan tanggung jawab

Mengingat cukup pentingnya sistem kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja guru yang pada akhirnya dapat menentukan keberhasilan lembaga dalam pencapaian tujuan, selanjutnya penelitian ini akan mencoba mengungkap mengenai keterkaitan sistem kompensasi terhadap motivasi kerja guru, sehingga judul yang akan ditetapkan adalah : “Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Cimahi”

C. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka dalam hal ini peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

Ria Puspita, 2014

Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a. Bagaimana Sistem Kompensasi di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Cimahi?
- b. Bagaimana Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Cimahi?
- c. Seberapa besar Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Cimahi?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam hal ini terbagi dari dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan Umum

Adapun tujuan secara umum dalam penelitian yang akan dilakukan ini yakni untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh sistem Kompensasi di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Cimahi.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan secara khusus yang diharapkan dari penelitian yang akan dilakukan ini, antara lain:

- a. Untuk memperoleh gambaran mengenai mengenai pengaruh sistem Kompensasi di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Cimahi;
- b. Untuk memperoleh gambaran mengenai Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Cimahi; dan
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem Kompensasi terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Cimahi.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi teoritis atau konseptual dan praktis. Dari segi teoritis dan konseptual, penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi keilmuan Administrasi Pendidikan

Ria Puspita, 2014

Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Cimahi

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dalam lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia pada bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan menyangkut dengan kinerja pegawai. Selanjutnya dari segi praktis, terdapat beberapa manfaat penelitian yang diharapkan, antara lain:

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai disiplin ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia;
2. Bagi Dinas Pendidikan Kota Cimahi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif dan bermanfaat bagi pihak Dinas Pendidikan Kota Cimahi dalam meningkatkan kinerja pegawai; dan

Bagi akademisi/ lembaga pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu Administrasi Pendidikan dan dapat dijadikan sebagai referensi karya ilmiah.

F. Struktur Organisasi

Secara sistematis, struktur organisasi skripsi ini terdiri dari tiga bagian, yakni bagian awal, bagian inti, dan bagian penutup. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi skripsi ini, berikut penulis sajikan uraian dari struktur organisasi skripsi yang sudah ditetapkan berdasarkan Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 4892/UN40/HK/2013 yang dikemas dalam buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tahun 2013.

Bag. Awal: Terdiri dari Judul, Halaman Pengesahan, Pernyataan Keaslian Skripsi dan Bebas Plagiarisme, Kata Pengantar, Ucapan Terimakasih, Abstrak, Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar, Daftar Lampiran

BAB I : Terdiri dari Latar Belakang Penelitian, Identifikasi Masalah Penelitian, Perumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat/ Signifikansi Penelitian, dan Struktur Organisasi Skripsi.

- BAB II : Terdiri dari Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian.
- BAB III : Terdiri dari Metode Penelitian, mulai dari populasi dan sampel penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis data.
- BAB IV : Terdiri dari Hasil Penelitian dan Pembahasan yang terdiri atas dua hal yakni pengolahan atau analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, hipotesis, tujuan penelitian dan pembahasan atau analisis temuan.
- BAB V : Terdiri dari Kesimpulan dan Saran.
- Bag. Akhir: Terdiri dari Daftar Pustaka dan Lampiran yang dibutuhkan dalam melengkapi dan memperlancar penelitian.