

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting bagi kehidupan manusia dalam mendapatkan pengetahuan dan keterampilannya. Berbagai upaya dilakukan oleh manusia dalam menyelenggarakan dan menciptakan pendidikan yang baik dan bermutu. Karenanya sekolah sebagai salah satu organisasi pendidikan yang menjalankan proses pendidikan akan menjadi sumbangan besar bagi kehidupan manusia. Sekolah memberikan kesempatan bagi anggota masyarakat untuk dapat mengikuti proses pendidikan yang memiliki sistem dan manajemen yang diatur sedemikian rupa dengan tujuan mempersiapkan mereka dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan agar lebih mampu berperan dalam kehidupan bermasyarakat.

Sekolah dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh berbagai komponen, antara lain seperti siswa, program pembelajaran, sarana dan prasarana, keuangan, lingkungan sekolah dan masyarakat, kepemimpinan kepala sekolah dan faktor guru. Dikarenakan komponen-komponen tersebut merupakan suatu sistem yang sangat berpengaruh antara satu dengan yang lainnya sehingga komponen tersebut haruslah diperhatikan oleh sekolah, namun salah satu faktor yang paling penting dalam penyelenggaraan sekolah adalah mengenai faktor guru. Komponen guru memiliki peranan yang sangat penting, guru berinteraksi secara langsung dengan peserta didik. Sehingga guru yang memiliki profesionalitas tinggi akan memberikan pelayanan yang optimal pada peserta didik yang nantinya akan berdampak pada kualitas hasil belajar yang dimiliki peserta didik.

Menjadi guru yang professional tidaklah mudah, dibutuhkan kemampuan (*Ability*) dan motivasi (*Motivation*) yang tinggi dalam menjalankan tugas dan

funksinya baik sebagai pengajar di kelas maupun sebagai pendidik. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya guru selalu dihadapi dengan berbagai masalah. Masalah-masalah yang dihadapi oleh guru biasanya berasal dari pemenuhan kebutuhan hidup mereka, kebutuhan-kebutuhan yang kurang terpenuhi akan berpengaruh pada kerja guru di sekolah.

Untuk menjadi guru yang professional selain memiliki kemampuan juga harus memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Motivasi merupakan salah satu faktor instrinsik yang timbul dari dalam individu untuk mau berkerja secara optimal dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja serta senantiasa memberikan usaha semaksimal mungkin untuk dapat menghasilkan kerja yang optimal. Sehingga dapat dikatakan motivasi yang timbul dari dalam diri guru akan menentukan besar usaha yang dikeluarkannya dalam bekerja. Seperti dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada peserta didik dengan memperbaharui metode dan pengetahuannya dalam pembelajaran agar tujuan dari pembelajarannya itu sendiri dapat terwujud.

Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru adalah tingkat kesejahteraan guru. Baik kepala sekolah maupun instansi terkait memiliki peranannya dalam menjamin kesejahteraan guru. Untuk menjamin kesejahteraan guru diperlukan sistem yang menjamin keadilan dan kepastian. Selain pemberian imbalan berupa gaji atau upah yang diterima, kesejahteraan guru dapat berupa pemberian insentif. Menurut Rivai (2004, hlm. 384) , “Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*Pay For Performance*)”. Maka pemberian insentif dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan guru dalam mendapatkan gaji atau upah dan tambahan lain yang diterimanya, disamping itu agar guru lebih bergairah, termotivasi dan lebih berkonsentrasi pada komitmen tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga dengan demikian diharapkan kinerja dan produktivitas kerja

guru akan meningkat yang tercermin pada kuantitas dan kualitas lulusannya. Senada dengan hal tersebut Wibowo (2008, hlm. 143) menyatakan bahwa:

Pada dasarnya setiap pekerja yang telah memberikan kinerja terbaiknya mengharapkan imbalan disamping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya. Dengan demikian, apabila organisasi dapat memberikannya, akan meningkatkan motivasi, partisipasi dan membangun saling pengertian dan saling mempercayai antara pekerja dan atasan.

Lebih lanjut Irianto (2011, hlm.117) menerangkan bahwa:

Penghasilan tenaga kerja dapat mempengaruhi konsentrasi mereka dalam pekerja. Penghasilan tenaga kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup akan menghilangkan pemikiran kepentingan rumah tangga di waktu bekerja. Sebaliknya, kekurangan dalam memenuhi kebutuhan hidup pokok sangat berpengaruh pada konsentrasi dalam bekerja, karena mereka harus memikirkan kebutuhan rumah tangga nya di tengah-tengah kesibukan dalam bekerja.

Pernyataan diatas mengandung arti bahwa guru yang telah memberikan kinerja terbaiknya yang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata untuk membuktikan atau mengabdikan diri pada sebuah lembaga dan hanya menerima gaji dan upah tetapi ada tujuan lain yang diharapkannya yaitu mengharapkan tambahan imbalan atau balas jasa, atas prestasi yang telah diberikan. Oleh karena itu, dalam menerapkan pemberian insentif yang dikaitkan dengan prestasi kerja atau produktivitas sangatlah penting. Sehingga tidak mempengaruhi konsentrasinya saat bekerja.

Fenomena yang terjadi di Indonesia pemberian gaji dan insentif bagi guru-guru khususnya guru-guru yang bekerja di sekolah yang berstatus swasta masih kurang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan guru dan kehidupan keluarganya secara layak. Walaupun sudah di dukung oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah dari APBN dan APBD, tetapi gaji dan insentif yang diterima guru swasta masih dirasakan kurang, bahkan masih ada guru yang pendapatannya dibawah UMK

(Upah Minimum Kerja). Sehingga mengakibatkan sekolah atau instansi pendidikan melakukan upayanya sendiri untuk dapat memberikan insentif bagi guru di sekolahnya. Akibatnya pemberian insentif di sekolah-sekolah swasta bervariasi karena disesuaikan dengan kemampuan sekolah dalam memberikan insentif kepada guru. Karenanya masih terdapat banyak sekolah yang tidak memberikan insentif berupa finansial kepada guru.

Berdasarkan studi pendahuluan, survey dan wawancara yang dilakukan penulis di SMP Swasta Se-Kecamatan Cimahi Utara terdapat beberapa kesamaan dari fenomena diatas seperti : (1) Masih ada guru yang mencari tambahan pendapatan diluar jam kerja karena masih terdapat sekolah yang sedikit bahkan tidak memberikan insentif berupa finansial di luar upah kepada guru; (2) Bagi beberapa guru, upah atau insentif yang diberikan masih dirasakan kurang untuk memenuhi kebutuhan guru dan keluarga sehingga sulit bagi guru untuk memenuhi kebutuhannya sebagai guru seperti untuk membeli buku-buku sebagai bahan referensinya dalam pembelajaran. Senada dengan hal tersebut Agus Irianto (2011, hlm. 121) menyatakan bahwa keterbatasan pendapatan yang diterima guru akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran. Dia mengatakan bahwa:

Keterbatasan pendapatan guru merupakan kendala yang besar bagi berlangsungnya proses pendidikan. Keterbatasan ini mengakibatkan guru tidak mampu mengakses informasi yang sangat berguna bagi pengembangan proses pembelajaran. Buku – buku baru, Koran, majalah ilmiah, hendaknya menjadi barang kebutuhan bagi guru. Komputer yang dapat mengakses situs-situs ilmiah hendaknya sudah menjadi barang biasa, bukan barang mewah di rumah guru. Keterbatasan pendapatan ini mengakibatkan fasilitas yang mendukung satusnya sebagai tenaga profesional tidak tersedia. Akhirnya materi pembelajaran bersifat statis, tidak mengikuti perkembangan ilmu, teknologi dan seni, dan cukup dengan membanggakan kualitas pendidikan di masa yang lalu (konservatif).

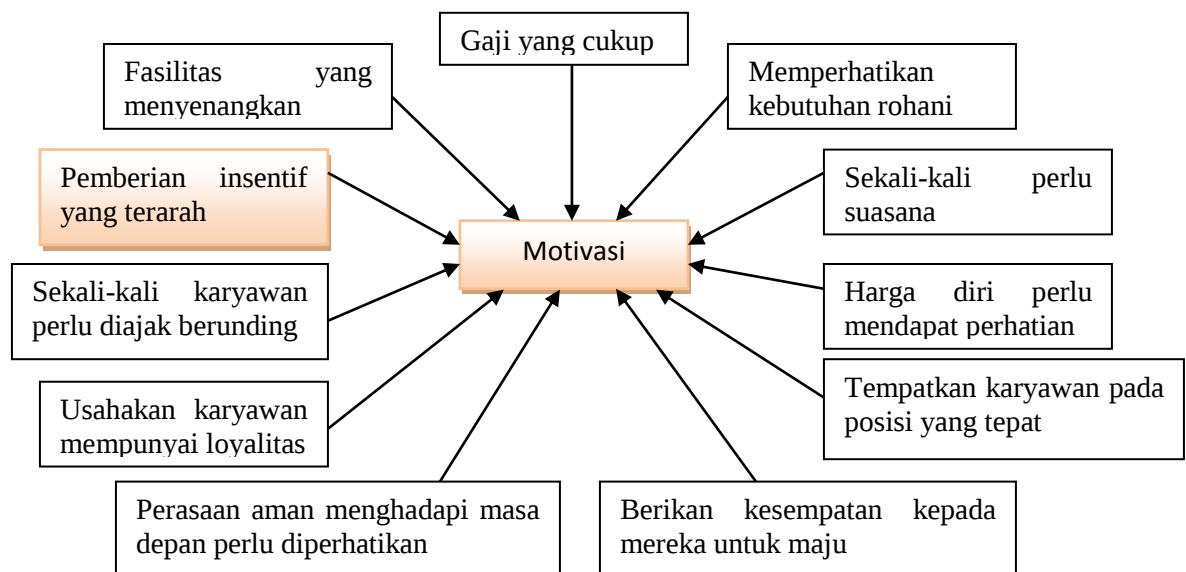
Fenomena lain yang diperoleh penulis mengenai motivasi guru yang masih rendah didapat dari studi pendahuluan, survey dan wawancara di SMP

Swasta yang berada di Kecamatan Cimahi Utara adalah: (1) masih ada guru yang merasa motivasi kerjanya cenderung rendah setelah pemberian upah atau insentif; (2) kurang optimalnya upaya-upaya guru dalam melaksanakan tugasnya seperti masih terdapat guru yang terlambat mengumpulkan RPP; (3) terdapat beberapa guru yang melaksanakan tugasnya hanya sekedar memenuhi tanggungjawabnya mengajar, belum pada taraf meningkatkan pelayanan yang menghasilkan prestasi belajar peserta didik secara maksimal dilihat dari hampir kurang lebih 20-40% peserta didik dari SMP Swasta di Kecamatan Cimahi Utara yang dapat masuk ke SMA Negeri dan SMA favorit; (4) Terdapat beberapa keluhan guru-guru mengenai keadaan siswa. Berdasarkan wawancara dengan beberapa guru, dalam pembelajaran di ruang kelas agar siswa dapat mengerti, menurutnya dibutuhkan waktu yang relatif lebih lama, perlu penjelasan yang berulang-ulang agar siswa dapat memahami pembelajaran secara menyeluruh. Sangat sulit untuk membuat siswa mengerti, mengingat input sekolah swasta memiliki rata-rata kemampuan yang kurang dari input sekolah negeri. Karena fenomena yang terjadi saat ini kebanyakan masyarakat lebih memilih sekolah negeri, mereka berlomba-lomba untuk dapat masuk sekolah negeri, bagi mereka yang gagal masuk sekolah negeri akhirnya masuk dalam sekolah swasta. Sehingga permasalahan ini berdampak pada sikap guru yang bekerja tidak optimal. Karenanya memotivasi guru-guru SMP Swasta sangatlah penting, karena guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan mencari cara dan berpikir inovatif dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian guna memperoleh penjelasan konkrit tentang seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja guru dengan judul penelitian *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Di Kecamatan Cimahi Utara*.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, agar masalah pada penelitian ini tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti dan untuk menghindari terjadinya kesalahan penafsiran dalam penelitian ini serta agar menjadi fokus dalam penelitian. Dapat diidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja guru pada SMP Swasta di Kecamatan Cimahi Utara. Motivasi kerja yang dimaksud adalah besar usaha yang dikeluarkan guru dalam bekerja, yang akan tercermin dalam upaya-upaya yang dilakukannya selama menjalankan fungsi dan tugasnya di sekolah, seperti tanggung jawabnya dalam melaksanakan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandiriannya dalam bertindak. Menurut As'ad (dalam M. Soelton Ibrahim, 2011, hlm. 2) “motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja.” Adapun menurut Nitisemito (dalam Eka Purnamasari, 2013, hlm. 14) upaya yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja, sebagai berikut:



Swaesty Darawaty, 2015

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) SWASTA DI KECAMATAN CIMAHI UTARA**

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

### Gambar 1.1 Upaya dalam meningkatkan motivasi

Sumber: Nitisemito (dalam Eka Purnamasari, 2013, hlm. 14)

Upaya-upaya yang mempengaruhi motivasi kerja sangat kompleks, mengingat pada keterbatasan waktu, biaya dan tenaga maka pada penelitian ini variabel yang akan diteliti yaitu berkaitan dengan pemberian insentif yang terarah pada guru di SMP Swasta di Kecamatan Cimahi Utara maka peneliti memilih pemberian insentif sebagai variabel bebas (X) dan motivasi kerja guru sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakan Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Swasta Di Kecamatan Cimahi Utara?”

Rumusan Masalah ini dijabarkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran pemberian insentif pada SMP swasta di kecamatan cimahi utara ?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja guru pada SMP swasta di kecamatan cimahi utara ?
3. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja guru pada SMP swasta di kecamatan cimahi utara ?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini merupakan pedoman bagi peneliti dalam melaksanakan penelitiannya. Tujuan penelitian ini dapat diperoleh setelah penelitian selesai dilakukan. Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

Swaesty Darawaty, 2015

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) SWASTA DI KECAMATAN CIMAHI UTARA**

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

### 1. Tujuan Umum

Penelitian ini secara keseluruhan bertujuan untuk memperoleh gambaran faktual mengenai pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja guru pada SMP swasta di kecamatan cimahi utara.

### 2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui gambaran pemberian insentif pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta di kecamatan cimahi utara.
- b. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta di kecamatan cimahi utara.
- c. Untuk mengetahui besaran pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja guru pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta di kecamatan cimahi utara.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Semoga dengan adanya penelitian penelitian ini dapat memperkaya perbendaharaan konsep dan teori yang dapat menyokong perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu dibidang Administrasi Pendidikan.

### 2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi pihak Sekolah Menengah Pertama (SMP) swasta di kecamatan cimahi utara ( Kepala Sekolah dan Guru) yang dapat digunakan sebagai bahan acuan penilaian kinerja atau evaluasi kinerja guru dalam memperbaiki motivasi kerja pegawai kedepannya dan sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan pemberian insentif.

## E. Struktur Organisasi Skripsi

Penelitian ini terdiri dari lima bab, dalam bab I menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi. Bab II berisikan kajian pustaka atau landasan teoritis dari judul yang diangkat dalam penelitian ini. Bab III memuat metode penelitian yang menjadi rancangan alur dalam penelitian ini. Bab IV menyampaikan temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data serta pembahasan temuan penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Sedangkan pada bab V berisi simpulan, implikasi, dan rekomendasi, yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian serta mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.

Adapun urutan penulisan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan
  - a. Latar Belakang
  - b. Rumusan Masalah
  - c. Tujuan Penelitian
  - d. Manfaat Penelitian
  - e. Struktur Organisasi Skripsi
2. Bab II Kajian pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis Penelitian
  - a. Deskripsi Teori
    - 1) Pemberian Insentif
    - 2) Motivasi Kerja
    - 3) Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru
  - b. Penelitian Terdahulu
  - c. Kerangka Pikir Penelitian
  - d. Hipotesis Penelitian

3. Bab III Metode Penelitian
  - a. Desain Penelitian
  - b. Metode dan Pendekatan Penelitian
  - c. Definisi Operasional
  - d. Partisipan
  - e. Populasi dan Sampel
  - f. Instrumen Penelitian
  - g. Analisis Data
  - h. Hipotesis Penelitian
4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan
  - a. Hasil Penelitian
  - b. Pembahasan Hasil Penelitian
5. Bab V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi
  - a. Simpulan
  - b. Implikasi
  - c. Rekomendasi
6. Daftar Pustaka
7. Daftar Lampiran