

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap pekerjaan dalam berbagai bidang mempunyai pencapaian kerjanya masing-masing, baik itu dalam bidang pendidikan, kesehatan, hukum dan lain sebagainya. Begitu pula dengan bidang pendidikan, khususnya guru. Guru memiliki tanggungjawab atas tugas yang diembannya demi mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Apabila seorang guru tidak memiliki kecakapan dan ketelitian dalam mengerjakan tanggungjawab dan tugasnya maka target yang telah di tetapkan tidak akan tercapai.

Kinerja merupakan salah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi, dan sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting yang dapat menjadi faktor penentu bagi pencapaian kinerja organisasi. Kinerja guru merupakan hal yang penting karena, apabila kinerja seorang guru mencapai kategori tinggi, maka dianggap bahwa guru tersebut dapat menyelesaikan tanggungjawabnya dengan maksimal.

Berikut merupakan kategori Penilaian Kinerja Guru (PKG) menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi No. 16/2009 yang terdapat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Kategori Penilaian Kinerja Guru (PKG)

Penilaian Kinerja	Kategori Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG)	Nilai Presentase Penghargaan Angka Kredit
91-100	Amat Baik	125%
76-90	Baik	100%
61-75	Cukup	75%
51-60	Sedang	50%
≤50	Kurang	25%

Sumber : PermennegPAN dan RB No. 16/2009

Dalam penelitian ini guru yang akan diteliti hanya guru PNS. Karena penilaian kinerja guru yang dilakukan di SMK Negeri 1 Bandung hanya dilakukan kepada guru PNS. Dalam PKG terdapat beberapa aspek yang dinilai yaitu pedagogik, kepribadian, social dan profesional. Dalam aspek pedagogik dilakukan penilaian terhadap penguasaan karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidkn, pengembangan kurikulum dan lain sebagainya. Sedangkan dalam aspek kepribadian dilakukan penilaian terhadap tindakan yang dilakukan sesuai norma agama, hukum, social dan kebudayaan nasional. Dalam aspek social dilakukan penilaian terhadap sikap inklusif, bertindak obyektif dan lain sebagainya. Sedangkan dalam aspek profesional dilakukan penilaian terhadap penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan dan lain sebagainya.

Dibawah ini merupakan data hasil penilaian kinerja guru (PKG) di SMK Negeri 1 Bandung sejak tahun 2017-2019:

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Guru (PKG) SMK Negeri 1 Bandung
Periode tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Guru	Penilaian Kinerja Guru (PKG) %	Kategori Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG)
2015	40	72.8	Cukup
	12	21.8	Kurang
	3	5.4	Kurang
Tahun	Jumlah Guru	Penilaian Kinerja Guru (PKG) %	Kategori Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG)
2016	45	79	Baik
	9	15.8	Kurang
	3	5.2	Kurang
Tahun	Jumlah Guru	Penilaian Kinerja Guru (PKG) %	Kategori Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG)
2017	48	84.2	Baik
	5	8.7	Kurang
	4	7.1	Kurang
Tahun	Jumlah Guru	Penilaian Kinerja Guru (PKG) %	Kategori Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG)
2018	45	76.2	Baik
	10	17	Kurang
	4	6.8	Kurang

Egi Iriani Krisdianti Ningrum, 2020

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 1 BANDUNG

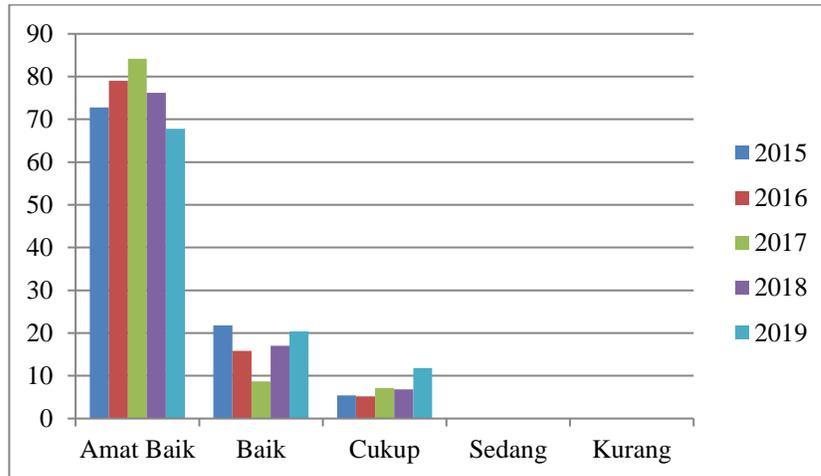
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tahun	Jumlah Guru	Penilaian Kinerja Guru (PKG) %	Kategori Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG)
2019	40	67.8	Cukup
	12	20	Kurang
	7	12.2	Kurang

Sumber : Laporan Hasil Penilaian Kinerja Bidang MSDM SMK Negeri 1 Bandung Periode Tahun 2015-2019

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa penilaian kinerja guru (PKG) di SMK Negeri 1 Bandung pada tahun 2015 dinyatakan mencapai 72.8% dengan jumlah 40 guru pada kategori cukup, pada tahun 2016 dinyatakan mencapai 79% dengan jumlah 45 guru pada kategori baik, pada tahun 2017 dinyatakan mencapai 84.2% dengan jumlah 48 guru pada kategori baik, pada tahun 2018 dinyatakan mencapai 76.2% dengan jumlah 45 guru pada kategori baik, dan pada tahun 2019 dinyatakan mencapai 67.8% dengan jumlah 40 guru pada kategori cukup. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil PKG di SMK Negeri 1 Bandung belum mencapai angka minimal yaitu 90%.

Dapat dilihat terjadi kenaikan pada kategori baik pada tahun 2016-2018. Namun, dapat dilihat pula terjadi penurunan pada kategori baik menjadi cukup yang terjadi pada tahun 2019 yaitu 76,2% menjadi 67,8% pada tahun 2019. Hal tersebut menunjukkan penurunan yang sangat signifikan pada hasil penilaian kinerja guru yang dilakukan di SMK Negeri 1 Bandung.



Gambar 1.1
Tingkat Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bandung

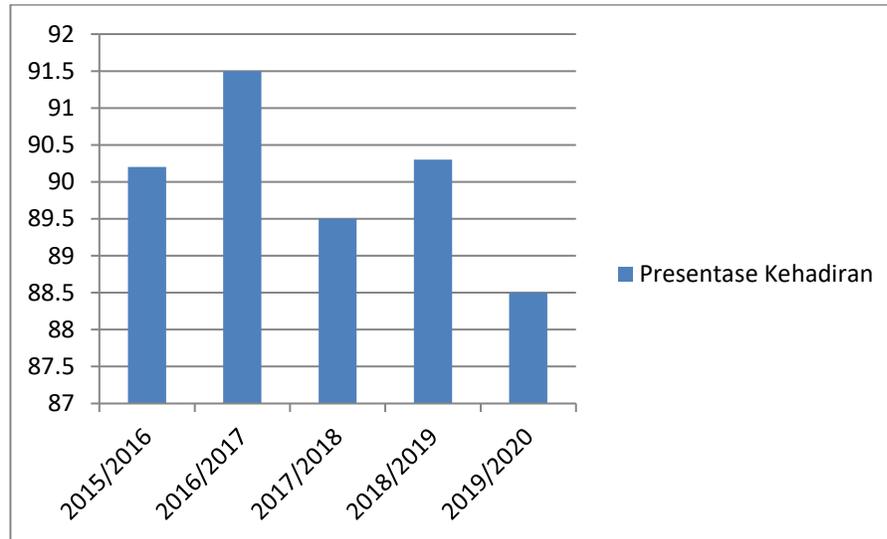
Selain hasil penilaian kinerja guru (PKG) juga terdapat presentase kehadiran guru pada tahun 2017-2019 SMK Negeri 1 Bandung, sebagai berikut:

Tabel 1.3
Presentase Kehadiran Guru SMK Negeri 1 Bandung

Periode	Jumlah Guru	Presentase Kehadiran (%)	Minimal Presentase Kehadiran (%)
2015/2016	55 Orang	90.2	90
2016/2017	57 Orang	91.5	
2017/2018	57 Orang	89.5	
2018/2019	59 Orang	90.3	
2019/2020	59 Orang	88.5	

Sumber : Daftar Hadir Guru SMK Negeri 1 Bandung Periode Tahun 2015-2019

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai presentase kehadiran guru di SMK Negeri 1 Bandung tahun 2015-2019 maka dapat dilihat bahwa setiap periode tahun presentase kehadiran guru setiap tahunnya terjadi fluktuatif. Terlihat jelas pada periode tahun 2018-2019 presentase kehadiran guru mengalami penurunan sebesar 1,8%.



Gambar 1.2
Tingkat Kehadiran Guru SMK Negeri 1 Bandung

Berdasarkan analisis penulis, fenomena yang terjadi dari uraian diatas bahwa hasil penilaian kinerja guru belum mencapai angka optimal yaitu 90%, hal itu ditunjukkan dengan data penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung. Hal lain juga ditunjukkan dengan presentase kehadiran guru yang selalu terjadi fluktuatif dalam setiap tahunnya.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung belum mencapai kategori “amat baik” dengan minimal presentase 90%. Di samping itu, presentase kehadiran guru juga terus mengalami penurunan pada setiap tahunnya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan dalam latar belakang menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan hal yang sangat penting. Maka kajian utama dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja guru. Kinerja guru yang ada di SMK Negeri 1 Bandung menunjukkan rendahnya hasil kinerja yang dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja (PKG).

Pencapaian kinerja guru tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja yang di dapatkan oleh guru itu sendiri serta kompensasi yang diberikan oleh organisasi sebagai imbalan atas tanggungjawab yang telah diselesaikan oleh guru. Motivasi kerja akan menghasilkan sebuah rasa semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi itu sendiri dapat timbul dari internal ataupun eksternal guru. Motivasi ini juga dapat menanamkan rasa tanggungjawab dalam bekerja.

Sedangkan kompensasi merupakan faktor yang berasal dari organisasi yang juga dapat memicu pencapaian kinerja guru. Namun, seringkali guru merasa tanggungjawab yang diberikan tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan. Seharusnya kompensasi tidak hanya sekedar gaji namun, juga harus memperhatikan balas jasa yang sesuai dan adil. Kompensasi bisa terdiri dari gaji/imbalan, tunjangan, dan lain sebagainya. Maka dari itu kompensasi juga merupakan salah satu faktor organisasi yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2007, hlm. 57) bahwa:

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki motivasi dan komitmen individu, yang kedua adalah faktor kepemimpinan yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan team leader, selanjutnya adalah faktor kelompok yang ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, selanjutnya faktor system yang ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi dan yang terakhir adalah faktor situasional yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan, menurut pendapat Sarpandadi (2016, hlm.1) bahwa “kinerja guru yang baik akan menghasilkan pendidikan bermutu. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru adalah kompensasi.”

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, oleh karena itu judul penelitian ini adalah “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Baleendah**”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat kompensasi guru di SMK Negeri 1 Bandung?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung?
4. Adakah pengaruh tingkat motivasi kerja terhadap tingkat kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung?
5. Adakah pengaruh tingkat kompensasi terhadap tingkat kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung?
6. Adakah pengaruh tingkat motivasi kerja dan tingkat kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai kinerja guru, yang membahas mengenai motivasi kerja dan kompensasi. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru.

1. Mendeskripsikan tingkat motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Bandung
2. Mendeskripsikan tingkat kompensasi guru di SMK Negeri 1 Bandung
3. Mendeskripsikan tingkat kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung
4. Mengetahui adakah pengaruh tingkat motivasi kerja terhadap tingkat kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung
5. Mengetahui adakah pengaruh tingkat kompensasi terhadap tingkat kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung
6. Mengetahui adakah pengaruh tingkat motivasi kerja dan tingkat kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung

1.5 Manfaat Penelitian

Ada dua macam kegunaan penelitian ini antara lain kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan mengenai sumber daya manusia khususnya perilaku guru yang berkaitan dengan kinerja guru yang diakibatkan oleh motivasi kerja dan kompensasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, untuk mengetahui kondisi sebenarnya tentang motivasi kerja dan kompensasi yang akan mempengaruhi kinerja guru sekaligus sebagai bekal pengetahuan saat nanti peneliti berada di dunia pendidikan.
- b. Bagi Guru, sebagai masukan dan motivasi untuk meningkatkan motivasi kerja.