

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi semakin penting guna menjadi bekal. Pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat diharapkan bisa berkembang dengan baik, sehingga masyarakat tersebut semakin berkualitas serta mampu bersaing secara kompetitif. Oleh sebab itu dalam suasana kompetitif seperti ini diperlukan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan di era globalisasi seperti sekarang ini. Kualitas sumber daya manusia menjadi peran utama dan memegang kendali dalam menentukan keberhasilan suatu sektor baik fisik maupun non fisik.

Pendidikan merupakan faktor yang signifikan dalam penyiapan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, pendidikan pada dasarnya menyiapkan peserta didik untuk menghadapi kehidupan yang akan datang dimana teknologi berkembang dengan cepat. Lembaga pendidikan harus merubah orientasinya dengan menyiapkan peserta didik yang memiliki daya adaptasi yang baik dalam masyarakat yang multikultur, multireligi dan multietnis.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam dunia pendidikan demi memberikan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Supardi (2016), mengemukakan bahwa proses pendidikan secara nasional memiliki tujuan: mengembangkan potensi peserta didik, agar menjadi

manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berlimu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang berdemokratis serta bertanggung jawab.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah 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 diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pada dasarnya dalam dunia pendidikan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam keberhasilan diantaranya adalah tenaga pendidik, peserta didik, sarana dan prasarana, lingkungan dalam proses belajar mengajar dan kurikulum yang diajarkan. Dari beberapa faktor tersebut tenaga pendidik merupakan salah satu yang mempunyai peranan sangat penting dalam mendukung keberhasilan pendidikan itu sendiri.

Harus diakui dalam proses belajar mengajar tenaga pendidik merupakan faktor utama, meskipun fasilitas pendukungnya lengkap dan canggih, namun apabila tidak ditunjang oleh tenaga pendidik yang berkualitas mustahil akan memberikan proses pembelajaran yang berkualitas dan maksimal.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam

melaksanakan tugas keprofesionalannya. Anggraeni (2016), mengemukakan bahwa guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Harus disadari bahwa guru yang profesional dan berkinerja tinggi dalam melakukan proses belajar mengajar di sekolah belum tentu bisa berhasil jika tidak didasari dengan niat yang tulus dan suci dari para guru untuk mengetahui, memperhatikan, memahami dan menerapkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Handayani (2015), mengemukakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja dan hasil kerja. Sementara Daryanto (2015), berpendapat kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja.

Kinerja dalam suatu organisasi dapat diartikan sebagai implementasi dari rencana yang telah di susun dan harus serta dimonitor serta di evaluasi apakah telah sesuai atau belum dengan target yang ingin dicapai. Sudarmanto (2015), mengemukakan bahwa kinerja merupakan produktivitas hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu. Jika terdapat perbedaan antara hasil yang didapatkan dengan tujuan yang harus dicapai maka harus diadakan evaluasi untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berperan dalam mempengaruhi kinerja seorang guru, seperti halnya bisa disebabkan oleh rendahnya SDM, sarana prasarana

yang kurang mendukung, rendahnya jaminan kesejahteraan guru, motivasi yang rendah maupun kesempatan atau keinginan untuk mengembangkan diri yang masih belum ditingkatkan. Selain hal tersebut faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja seorang guru adalah tingkat kedisipinan guru dan kompensasi yang diterima oleh guru.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan jumlah siswa yang mendaftar dan jumlah kelas dan siswa perkelasnya di Yayasan sekolah Hasyimiyah dalam tiga tahun terakhir.

Tabel 1.1

Jumlah siswa yang mendaftar di Yayasan sekolah Hasyimiyah

Pada tahun 2017-2019

Tahun	MTS	SMP	MA
2017	68	34	89
2018	65	25	71
2019	57	21	55

Sumber: Data Internal Yayasan

Tabel 1.2

Jumlah kelas dan jumlah siswa perkelasnya di Yayasan sekolah Hasyimiyah

Jenjang	Kelas	Jumlah Siswa	Total Siswa
MTS	VII. Laki-laki	35	190
	VII. Perempuan	22	
	VIII. Laki-laki	39	
	VIII. Perempuan	26	
	IX. Laki-laki	40	
	IX. Perempuan	28	
SMP	VII	21	80
	VIII	25	
	IX	34	
MA	X. IPA	30	215
	X. IPS	25	
	XI. IPA	34	
	XI. IPS	37	
	XII. IPA (A)	27	
	XII. IPA (B)	23	
	XII. IPS	39	

Sumber: Data Internal Yayasan

Berdasarkan tabel 1.1 dan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa terdapat penurunan murid yang mendaftar pada tahun 2017-2019. Peneliti juga menemukan bahwa lulusan dalam tiga tahun terakhir yakni pada tahun 2017-2019 jenjang SMP maupun MTS tidak ada yang melanjutkan pada sekolah lanjutan negeri, sementara pada jenjang MA ada satu yang melanjutkan S1 pada universitas negeri.

Untuk mencapai target keberhasilan suatu organisasi diperlukan tingkat kedisiplinan yang dijunjung tinggi oleh semua pihak yang terlibat. Dengan tingkat disiplin kerja guru yang tinggi sekolah akan mampu mencapai target yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja yang baik mencerminkan

besarnya rasa tanggung jawab seseorang yang diberikan kepadanya. Menurut Priyono (2015), disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Priyono juga menjelaskan disiplin bekerja sebagai sikap mental itu tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau komunitas dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan aturan yang berlaku di perusahaan untuk tujuan tertentu. Priyono juga berpendapat bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan secara sukarela mencoba bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain.

Siagian (2015), mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Supamo dan Sudarwati (2014), mengemukakan tentang penilaian kedisiplinan yang meliputi disiplin terhadap kedatangan, disiplin terhadap waktu pulang, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin dalam menjalankan peraturan di tempat kerja, disiplin terhadap perintah atasan dan disiplin terhadap peningkatan kerjasama. Sementara Wiyani (2015), mengemukakan tentang beberapa manfaat yang dapat

diperoleh dari kedisiplinan antara lain: a) menjadi pribadi yang hidupnya teratur, b) menjadi pribadi yang bisa mengendalikan dirinya, c) menjadi pribadi yang dapat menghormati orang lain, d) menjadi pribadi yang memiliki sifat rela berkorban, e) menjadi pribadi yang tidak suka mementingkan urusannya sendiri (egois), f) menjadi pribadi yang dapat menilai mana yang baik dan buruk bagi dirinya sendiri dan orang lain.

Kedisiplinan pada umumnya yang kita ketahui adalah berbagai unsur yaitu pemanfaatan waktu secara efektif, melajalan tugas dengan baik serta bertanggung jawab. Kedisiplinan seorang guru akan dapat mempengaruhi besarnya prestasi belajar peserta didik dimana prestasi siswa yang tinggi juga didukung oleh tingkat kedisiplinan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, dengan disiplin kerja yang tinggi sekolah akan mampu mencapai target yang telah diharapkan sehingga dapat membantu dalam mewujudkan visi misi sekolah. Dengan kata lain seorang guru harus disiplin dalam bekerja karena pada hakekatnya disiplin adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tidak melakukan tindakan yang bertentangan dengan sesuatu hal yang sudah diterapkan sebagai suatu aturan dan disiplin juga merupakan suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan suatu instansi maupun suatu organisasi.

Berikut adalah tabel yang menunjukkan jumlah absensi guru Yayasan sekolah Hasyimiyah pada satu tahun terakhir yakni tahun 2019.

Tabel 1.3

Bulan	Alpa	Sakit	Izin
Juli	1	0	3
Agustus	2	2	1
September	1	3	0
Oktober	1	1	5
November	2	1	0
Desember	0	3	1
Januari	1	0	1
Februari	1	1	0
Maret	1	2	2
April	0	0	0
Mei	1	1	2
Juni	1	3	0
Total Pertahun	12	17	15

Sumber: Data Internal Yayasan

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa masih terdapat beberapa guru dengan tingkat kedisiplinan yang rendah. Tingkat kedisiplinan yang rendah dapat mempengaruhi kinerja seorang guru dan dapat mempengaruhi prestasi dari peserta didik. Tingkat kedisiplinan para guru masih rendah, adanya beberapa guru yang terlambat pada jam masuk pembelajaran maupun terdapat guru yang mengakhiri jam pelajaran lebih cepat, masih terdapat juga guru yang pulang lebih awal.

Selain disiplin kerja terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja seperti halnya kompensasi dalam hal ini seorang tenaga pendidik atau guru yang menyampaikan dan

melakukan proses mengajar akan merasakan kepuasan dalam hasil yang akan dicapai murid-muridnya, kepuasan seorang guru akan tercapai apabila terpeuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan guru tersebut dalam hal ini kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhan akan kompensasi. Sihombing (2015), mengemukakan kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung/tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi. Seperti yang telah diketahui kompensasi dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan dalam hal ini adalah tenaga pendidik atau guru, dan kompensasi juga dapat meningkatkan kinerja guru. Dalam pemberian kompensasi perlu memperhatikan dua hal yaitu: kompensasi uang harus sesuai dengan kinerja yang dihasilkan dan para guru juga harus memahami bahwa dalam pemberian kompensasi tidak dapat terlepas dari perilaku kinerja mereka sendiri. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Panggabean (2015), kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Hampir senada dengan Panggabean, Handoko (2014: 155), mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sementara Yani (2015), berpendapat kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat. Oleh karena itu dalam pemberian kompensasi harus dilakukan secara benar sehingga para guru akan merasa lebih terpuaskan untuk menjalankan sasaran yang telah ditetapkan kinerjanya sebagai

guru, akan tetapi apabila guru merasa kompensasi mereka tidak memadai maka berdampak pada kinerja guru yang menurun, karena kompensasi itu penting bagi pegawai dalam hal ini guru karena besaran kompensasi mencerminkan ukuran kinerja guru satu dengan yang lainnya.

Diketahui bahwa kompensasi yang ada di Yayasan sekolah Hasyimiyah hanya dapat memenuhi kebutuhan mereka artinya kompensasi yang diberikan sesuai dengan kemampuan yayasan, dengan gaji yang diterima oleh para guru untuk SMP, MTS maupun MA perbulan dalam setahun adalah sekitar 240.000 rupiah sampai dengan 540.000 rupiah perbulan. Tergantung pada jumlah tatap muka dalam satu bulan. Gaji tersebut sangat jauh dari upah minimum Kabupaten Gresik yaitu sekitar 4 juta perbulan. Karena dengan kompensasi yang rendah bisa berpengaruh pada kinerja guru dalam beberapa hal seperti tingkat disiplin seorang guru dan kreativitas guru.

Dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa kompensasi berpengaruh pada kinerja.

Berdasarkan uraian diatas yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh pada kinerja, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAN SEKOLAH HASYIMIYAH GRESIK”**

1.2 Rumusan Masalah

1. apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pada guru di yayasan sekolah Hasyimiyah Gresik.
2. apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pada guru di yayasan sekolah Hasyimiyah Gresik.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Yayasan sekolah Hasyimiyah Gresik.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Yayasan sekolah Hasyimiyah Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teori hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pelengkap referensi ilmiah dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Guru

meningkatnya kinerja guru untuk menjadi guru yang professional yaitu guru

yang melakukan pembelajaran secara efektif dan efisien. b. Bagi Yayasan

meningkatnya kualitas pembelajaran dengan upaya peningkatan

perbaikan dan peningkatan kualitas pada kinerja guru. c. Bagi Penulis

sebagai wacana untuk memperluas wawasan pengetahuan tentang hubungan

antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru, serta untuk

memenuhi persyaratan tugas akhir mendapatkan sertifikat ijazah sarjana (S1)

di bidang Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Pembangunan Nasional “VETERAN” Jawa Timur.