

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Undang-undang No. 20 tahun 2003).

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibidang pendidikan ternyata ditanggapi secara nyata dengan digulirkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, dimana pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermanfaat.

Guru merupakan salah satu sebutan bagi seorang pendidik untuk jalur pendidikan formal baik pada jenjang pendidikan dasar maupun menengah. Guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa tugas guru yang sangat penting guna meningkatkan kemampuan serta potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

Salah satu cara untuk mengetahui baik atau belum baiknya seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya adalah dengan melihat seperti apa kinerja dari guru itu sendiri. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pelaksanaan tugas maupun hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Uno dan Lamatengga (2012) kinerja guru sekolah dasar dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru.

Menurut peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomer 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain : Kompetensi Pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh

melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Disinilah letak arti pentingnya pendidikan bagi guru (pendidik), penguasaan guru tentang pendidikan merupakan salah satu kompetensi yang harus di kuasai guru, yakni kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan standar kompetensi guru dan sertifikasi guru, antara lain dengan disahkannya Undang-Undang Guru dan Dosen yang ditindak lanjuti dengan pengembangan Rancangan Peraturan Pemerintah (RPP) tentang guru dan dosen yang kesemuanya dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru. Meskipun sudah banyak upaya yang dilakukan oleh pemerintah pada umumnya dan masing-masing sekolah sebagai unit kerja pada khususnya, ternyata kinerja guru masih banyak dirasakan belum optimal.

Permasalahan-permasalahan mengenai kinerja guru yang ada saat ini dapat terjadi pada semua daerah di Indonesia termasuk salah satunya adalah di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur. Berikut kondisi kinerja Guru yang terdapat di SDN Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur.

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Guru Sekolah Dasar di Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur**

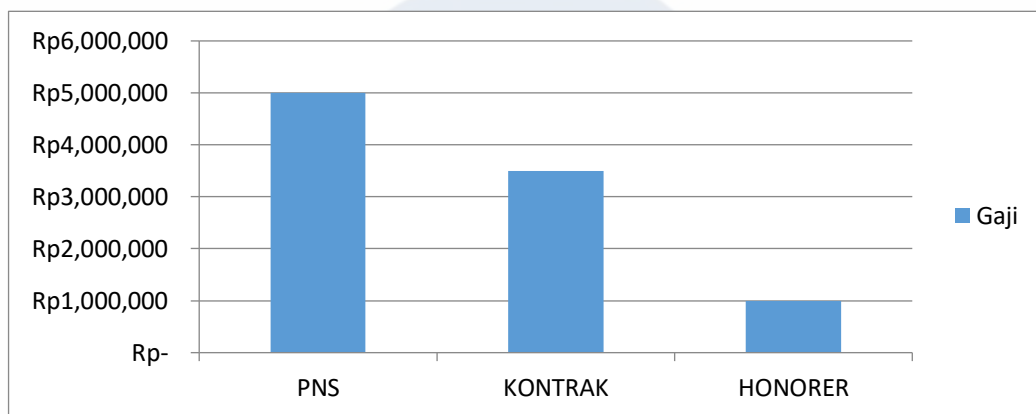
No	Unsur Yang Dinilai	Persentase
1.	Kesetiaan	80,7%
2.	Tanggung Jawab	81,6%
3.	Kejujuran	83,7%
4.	Ketaatan	81,5%
5.	Kerapihan	79,6%
6.	Kerjasama	79,7%
7.	Disiplin	73,18%
8.	Prestasi Kerja	71,75%
9.	Keterampilan	77,6%

**Sumber:** Data diperoleh dari Sekolah SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa nilai persentasi terendah dalam penilaian prestasi kerja guru terdapat pada unsur Kerjasama, yaitu sebesar 71,75% dan Disiplin sebesar 73,18%. Sedangkan yang memiliki nilai persentase tertinggi terdapat pada unsur Kejujuran, yaitu sebesar 83,7%. Hal ini membuktikan bahwa

nilai kerjasama dan disiplin kerja di dalam instansi masih kurang memuaskan dibandingkan unsur lain yang tergolong baik. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah di dalam kerjasama ataupun disiplin kerja yang membuat nilainya lebih rendah dibandingkan yang lain.

Selain itu, faktor penting yang mempengaruhi kinerja yaitu, kompensasi harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan dan memberi imbalan terhadap guru. Kompensasi suatu bentuk yang diterima oleh guru sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam bentuk uang berupa gaji, upah, bonus insentif dan tunjangan. Data kompensasi guru SDN di Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Sumber: Data diperoleh dari Sekolah SDN wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur

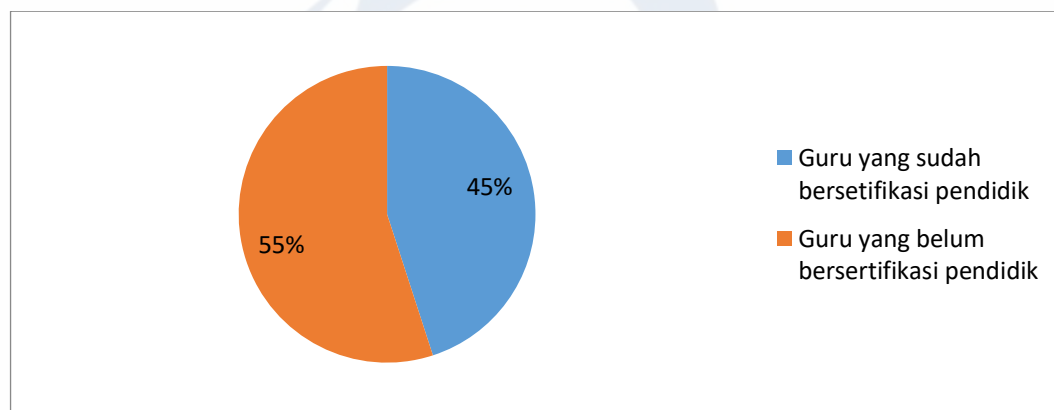
**Gambar 1.2**  
**Grafik Data Kompensasi Guru Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur**

Pada permasalahan kompensasi di SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur ini terlihat jelas dari data kompensasi diatas bahwa lebih besar gaji PNS dan yang lebih rendah adalah gaji Honorer, Gaji yang diterima guru honor juga lebih rendah dari pada Upah Minimum Provinsi Jakarta (UMP).

Kompensasi yang diterima guru honor dirasa kurang layak dan adil. Guru honor merasa gaji yang diterima kurang mencukupi kebutuhan sehari-hari dan tidak adanya bonus bagi guru-guru honorer yang berdedikasi baik. Sedangkan Guru yang berstatus PNS sudah lebih sejahtera dan layak dengan gaji bulanannya, ditambah lagi dengan guru berstatus PNS yang sudah sertifikasi, guru tersebut akan mendapat tunjangan yang tetap dari pemerintah karena sudah mendapatkan sertifikat pendidik. Insentif sertifikasi guru yang diterima per

triwulan menjadikan guru bersertifikat menjadi semakin sejahtera. Hal ini akan membentuk perbedaan pendapatan tentang keadilan kompensasi yang telah diterimanya sehingga akan mempengaruhi tingkat kinerja pada masing-masing guru.

Kemudian berkompeten dalam mengajar salah satu modal utama seorang guru untuk memberikan ilmu dengan baik kepada seluruh muridnya. Guru yang kompeten harus memiliki tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi dan dibuktikan dengan ijazah/sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan pemerintah yang berlaku, pengetahuan yang lebih dan menguasainya dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Sertifikat tersebut adalah sebagai bukti bahwa para guru sudah diakui keprofesionalannya atau kompetensinya. Data Guru yang sudah bersertifikat pendidik SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Sumber: Data diperoleh dari Sekolah SDN wilayah kelurahan kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur

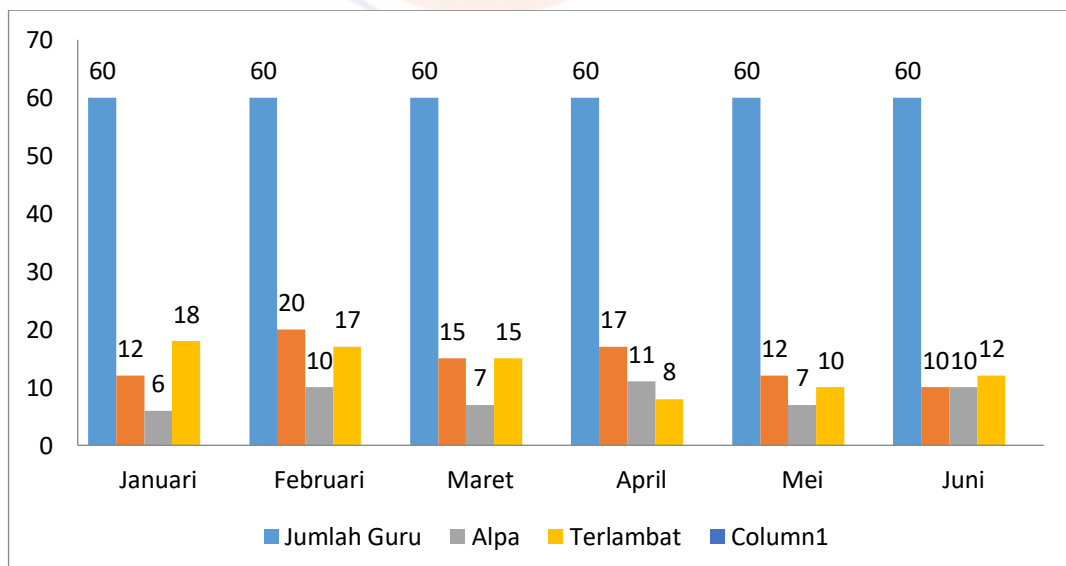
**Gambar 1.3**  
**Grafik Data Sertifikasi Guru Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur**

Permasalahan guru di wilayah kapuk yaitu lebih besar jumlah guru yang belum bersertifikat pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa banyak guru yang belum di uji dan di akui oleh pemerintah. Peran guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan sangatlah besar. Oleh karena itu, sebagai apresiasi dan untuk mendorong mutu dan kualitas kinerja guru pemerintah menerapkan program sertifikasi guru. Hal ini disebabkan karena kualifikasi dan kompetensi guru di SDN wilayah kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur belum dikuasai secara maksimal, sehingga proses pembelajaran tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru yang dilakukan peneliti di sekolah SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan

Cengkareng Timur masih terdapat guru yang kompetensinya belum optimal, yaitu masih banyak Guru yang belum memahami benar dalam pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). Masih terdapat guru yang membuat RPP itu hanya menyalin RPP yang sudah jadi dan mendownload RPP di internet. Selain itu, Guru juga belum menggunakan media pembelajaran yang bervariasi. Guru menggunakan buku paket sebagai media pembelajaran yang utama. Masih banyak guru yang belum bisa menggunakan teknologi seperti komputer atau laptop dan LCD. Guru mengajar dengan ceramah dan membacakan materi dari buku paket atau LKS dan siswa hanya duduk mendengarkan dan menjawab soal-soal yang ada. Dan yang terakhir Guru belum menggunakan metode dan model pembelajaran yang bervariasi. Dalam proses pembelajaran masih banyak guru yang cara mengajarnya monoton, guru ceramah didepan kelas dan kebanyakan waktu yang ada digunakan untuk ceramah dan mengerjakan soal-soal yang ada di buku paket. Jadi kegiatan siswa pasif karena siswa hanya duduk dan mendengarkan ceramah dari guru atau mengerjakan soal sesuai dengan perintah guru.

Selain kompensasi dan kompetensi, motivasi menjadi salah satu faktor terjadinya kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Motivasi kerja dalam sebuah organisasi bisa dapat dilakukan dalam berbagai cara, salah satu bentuk motivasi dapat dilihat dari tingkat kehadiran Guru. Berikut ini data absensi Guru Sekolah Dasar di Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.



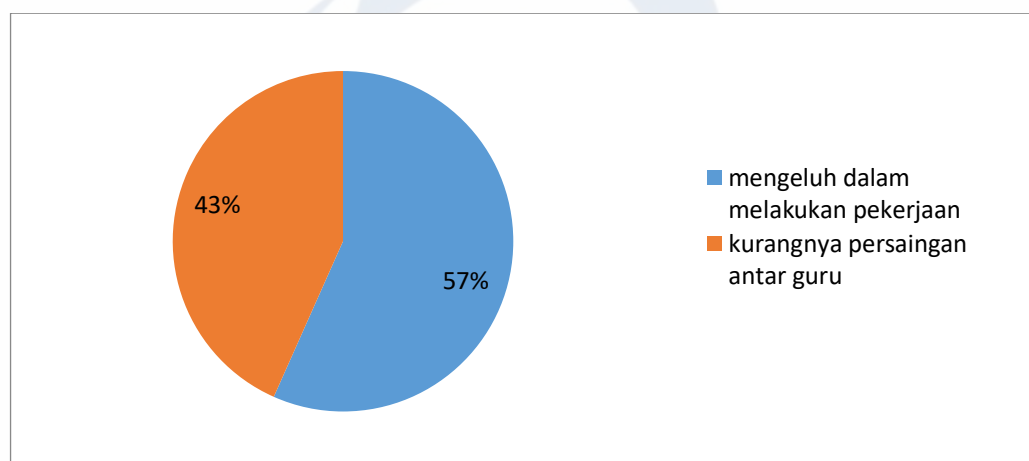
Sumber: Data diperoleh dari SDN di Wikayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur

Gambar 1.4

### Data Absensi Guru di Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur Tahun 2018

Berdasarkan gambar 1.3 diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran kerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri di Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur pada tahun 2018 setiap bulannya cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat ketidakhadiran Guru maka kurangnya ketegasan dan motivasi yang di berikan kepada Guru agar memiliki rasa tanggung jawab terhadap waktu yang telah ditetapkan dan kinerja Guru akan semakin menurun.

Selain itu, terdapat Pra Survey penyebab menurunnya motivasi guru di Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur dilihat pada gambar berikut ini



Sumber : Data Olahan Penulis, 2018

**Gambar 1.5**  
**Hasil Pra-Survey Motivasi**

Berdasarkan hasil pra-survey yang terdapat pada gambar 1.5 di atas jawaban responden tentang rendahnya motivasi kerja guru yaitu kurangnya persaingan antar guru untuk berprestasi dan mengeluh dalam melakukan pekerjaan.

Kurangnya persaingan antar guru untuk berprestasi bahwa mereka cenderung sudah berada di zona nyaman dan merasa tidak perlu untuk melakukan perubahan dalam menghadapi kemajuan dan perkembangan zaman, sehingga persaingan antar guru untuk berprestasi masih rendah. Selain itu, kurangnya pengembangan potensi dari para guru akan membuat guru kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga tidak berusaha menunjukkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi,**

## **Terhadap Kinerja Guru SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening ”**

### **1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

#### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diuraikan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Perbedaan kompensasi antara Guru Honorer dan Guru PNS hal ini membentuk perbedaan pendapatan tentang keadilan kompensasi yang telah diterimanya sehingga akan mempengaruhi tingkat kinerja pada masing-masing guru.
2. Lebih besar jumlah guru yang belum bersertifikat pendidik dibandingkan guru yang sudah bersertifikat pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa banyak guru yang belum di uji dan di akui oleh pemerintah.
3. Tingkat ketidakhadiran kerja guru setiap bulannya cukup tinggi maka kurangnya ketegasan dan motivasi yang di berikan oleh guru sehingga kinerja guru akan menurun.
4. Berdasarkan hasil pra survey bahwa kurangnya persaingan antar guru untuk berprestasi dan mengeluh dalam melakukan pekerjaan sehingga menunjukkan kinerja yang kurang maksimal.

#### **1.2.1 Pembatasan Masalah**

Adapun pembatasan masalah yang dimiliki dalam penelitian ini antaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya meneliti analisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi sebagai variabel ini, masih ada faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja guru diluar dari penelitian ini.
2. Penelitian ini ditujukan kepada guru di SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi pada SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap motivasi pada SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru pada SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru pada SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur?

5. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur?
6. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi pada SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur?
7. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi pada SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi di SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi terhadap motivasi di SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur.
5. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur.
6. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi pada SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur.
7. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi pada SDN Wilayah Kelurahan Kapuk dan Kelurahan Cengkareng Timur.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Instansi  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, informasi, saran, rekomendasi, dan memberikan manfaat praktis kepada perusahaan dalam kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
2. Bagi dunia pendidikan  
Sebagai acuan penelitian berikutnya, selain itu dapat memberikan ilmu tambahan dalam bidang sumber daya manusia terutama dalam kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.



3. Bagi pembaca  
Diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna, menambah pengetahuan dan wawasan yang dapat dijadikan referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian atau topik yang sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya bagi pihak lain.
4. Bagi penulis  
Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan, wawasan, penerapan teori dan lebih memahami mengenai kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.