

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu hal yang didesentralisasi dalam konteks otonomi daerah. Dengan demikian pemerintah daerah memiliki otoritas yang tinggi untuk memacu peningkatan kualitas pendidikan di daerah. Peningkatan kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh berbagai faktor. Salah satu faktor diantaranya adalah faktor guru. Dalam konteks ini guru menjadi salah satu faktor yang memberi kontribusi untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kualitas kerjanya. Hal ini perlu dilakukan mengingat bahwa kualitas kerja guru memiliki kontribusi yang efektif dalam peningkatan kualitas peserta didik.

Kualitas kerja guru terlihat dari produk yang dihasilkan dalam bekerja. Produk tersebut berupa peningkatan hasil belajar siswa secara komprehensif. Hasil belajar yang dicapai tersebut dapat tercapai secara optimal jika ada kegairahan dan semangat guru untuk bekerja. Kegairahan dan semangat tersebut akan melahirkan ide dan kreasi serta gagasan-gagasan baru bagi pengembangan kualitas peserta didik. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, secara maksimal akan bekerja sesuai dengan koridor yang ada. Profesionalitasnya pun akan muncul sebagai konsekuensi dari keinginan untuk bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Kualitas kerja yang tinggi dari guru akan melahirkan kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran. Guru secara kontinu akan meningkatkan kompetensi diri sehingga profesionalisme mudah dicapai.

Eksistensi kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas-tugas kemasyarakatan (sosial). Di lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif), dan keterampilan (psikomotorik), Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Dalam melaksanakan tugas tersebut guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja. Artinya jika guru puas terhadap perlakuan organisasi (sekolah) maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab.

Kepuasan kerja dapat dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya jika memperoleh kompensasi. Menurut Tiffin (dalam Rianto, 2012:2) bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari besaran gaji atau upah yang diberikan. Tetapi ini bukan merupakan satu satunya faktor yang ada, terdapat pula faktor lainnya yang cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah perilaku kepemimpinan kepala sekolah (Yukl;2009:1)

Kompensasi guru pada dasarnya merupakan seluruh imbalan yang diterima guru atas hasil kerja guru tersebut pada institusi tempat mengabdikan. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada guru sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada sekolah tempat ia bekerja.

Lahirnya Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 merupakan legalitas formal yang menjamin perlindungan hukum bagi para guru untuk dapat bekerja secara aman, kreatif, profesional, dan menyenangkan. Selain itu merupakan pengakuan guru sebagai profesi yang perlu diperhatikan kesejahteraan atau kompensasi yang diterimanya. Kompensasi yang diterima guru sesuai dengan hasil kerja yang dilakukannya akan mampu meningkatkan kepuasan kerja guru.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh kepala sekolah karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi.

Tilaar (dalam Rianto, 2012:2) bahwa menyatakan “peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya”. Dengan demikian jelaslah bahwa keberhasilan pendidikan yang terutama adalah faktor guru sebagai tenaga pendidikan yang profesional. Salah satu hal yang patut dipertimbangkan adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan cara meningkatkan kepuasan kerjanya, sebab dengan kepuasan guru yang meningkat maka guru akan berusaha untuk meningkatkan profesi dan mutunya dengan demikian diharapkan keberhasilan pendidikan akan tercapai. Kepuasan kerja guru itu bisa dilaksanakan dengan beberapa cara diantaranya adalah organisasi dapat membuat iklim organisasi yang berpihak pada kesejahteraan guru, terbuka dan menekankan pada prestasi, bisa pula kepuasan ditingkatkan menggunakan faktor motivasi terutama motivasi berprestasi guru, karena hal tugas guru menyangkut dengan keberhasilan siswa yang merupakan keberhasilan pendidikan.

Meningkatkan kepuasan kerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut masalah hasil kerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Ada beberapa alasan mengapa kepuasan kerja guru dalam tugasnya sebagai pendidik perlu untuk dikaji lebih lanjut guru memainkan peranan yang begitu besar di dalam sebuah negara. Tugas guru bukan hanya sekedar memberikan pelajaran seperti yang terkandung di dalam garis besar pengajaran dalam kurikulum formal, malah meliputi seluruh aspek kehidupan yang lain mungkin tidak tercantum dalam mata pelajaran secara nyata, tetapi

meliputi pelajaran-pelajaran yang terkandung dalam kurikulum yang tersembunyi dalam sistem pendidikan negara. Kemajuan suatu bangsa punya kaitan erat dengan pendidikan. Pendidikan di sini bukan sekedar sebagai media (perantara) dalam menyampaikan kebudayaan dari generasi ke generasi, melainkan suatu proses yang diharapkan akan dapat mengubah dan mengembangkan kehidupan berbangsa yang baik.

Kondisi riil yang ada di SMP Negeri Posigadan berdasarkan hasil pengamatan awal menunjukkan adanya fenomena mengenai penurunan kinerja guru, hal ini dapat terlihat dari guru yang tidak melaksanakan tugas, guru yang mengajar saja tapi fungsi mendidiknya berkurang. Sebagian guru ada yang mencari tambahan penghasilan di luar karenanya mengakui bahwa kompensasi yang diterima belum mampu memenuhi kebutuhannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan guru dalam menjalankan tugasnya belum optimal karena kompensasi yang diterimanya. Hasil observasi awal lainnya menunjukkan bahwa sebagian guru mengakui belum puas dengan kesejahteraan yang diterimanya karena pada umumnya insentif yang diterima selama ini belum mampu membangkitkan kepuasan kerja guru.

Kompensasi guru merupakan salah satu bagian dari upaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Pemberian kompensasi ini dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru sehingga diharapkan dapat berimbas pada peningkatan kinerjanya. Terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi guru terkait kepuasan kerja guru yaitu tunjangan guru diberikan tidak tepat waktu.

Terdapat guru masih sering lalai dalam menjalankan tugasnya karena tingkat kebutuhan yang tidak terpenuhi. Sebagian guru cenderung melaksanakan aktivitas di luar sekolah untuk mendapatkan penghasilan tambahan karena tingkat kesejahteraan yang dianggap belum memadai. Tingkat kepuasan guru dalam menjalankan tugasnya belum optimal karena kompensasi yang diterimanya. Sebagian guru mengakui belum puas dengan kesejahteraan yang diterimanya karena pada umumnya insentif yang diterima selama ini belum mampu membangkitkan kepuasan kerja guru

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna menganalisis permasalahan ini melalui penelitian ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri Se Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Sebagian guru ada yang mencari tambahan penghasilan di luar karenanya mengakui bahwa gaji yang diterima belum mampu memenuhi kebutuhannya.
2. Sebagian guru belum memiliki kepuasan dalam menjalankan tugasnya karena kompensasi yang diterimanya kurang sesuai dengan upaya atau pekerjaan yang dilakukannya.
3. Sebagian guru mengakui belum puas dengan kesejahteraan yang diterimanya karena pada umumnya insentif yang diterima masih tergolong kecil.

4. Sebagian guru mengakui intensif yang diterima selama ini belum membangkitkan semangat kerja guru.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka masalah dalam penelitian ini adalah;

1. Bagaimana kompensasi guru di SMP Negeri Se Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan?
2. Bagaimana kepuasan kerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui kompensasi guru di SMP Negeri Se Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
2. Mengetahui kepuasan kerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Se Kecamatan Posigadan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi sekolah

Kepala sekolah perlu mengupayakan peningkatan kompetensi bagi guru sesuai dengan kinerjanya sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja guru.

2. Bagi guru

Hasil penelitian ini untuk memotivasi guru agar terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan adanya sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerjanya di sekolah.

3. Bagi Dinas Pendidikan

Kepala Dinas Pendidikan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai rujukan untuk memperbaiki mekanisme pemberian kompensasi yang diterapkan di sekolah sehingga esensi pemberian kompensasi yang dapat memberi kontribusi dalam peningkatan kepuasan kerja guru dapat terpenuhi.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi salah satu sarana untuk melatih berpikir ilmiah dalam menganalisis serta mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru.

5. Bagi Penelitian Lanjutan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar bagi penelitian lanjutan pada populasi yang lebih besar, terutama yang terkait dengan strategi peningkatan kepuasan kerja guru melalui perbaikan sistem kompensasi.

