

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar belakang masalah

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. Sebagaimana tercantum dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 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”

Upaya peningkatan kualitas pendidikan tidak lepas dari sumbangan sumber daya manusia yang ada. dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam suatu sekolah keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting, karena akan menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang dimiliki sekolah dapat memberikan kontribusi dalam segala kegiatan yang dilaksanakan di sekolah. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini adalah guru, dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan diperlukan adanya kontribusi dari para sebagai komponen penting dalam dunia pendidikan.

Keadaan guru saat ini Secara umum, kualitas guru dan kompetensi guru di Indonesia masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Dari sisi kualifikasi

pendidikan, hingga saat ini, dari 2,92 juta guru, baru sekitar 51 persen yang berpendidikan S-1 atau lebih, sedangkan sisanya belum berpendidikan S-1. Begitu pun dari persyaratan sertifikasi, hanya 2,06 juta guru atau sekitar 70,5 persen guru yang memenuhi syarat sertifikasi. Adapun 861.67 guru lainnya belum memenuhi syarat sertifikasi, yakni sertifikat yang menunjukkan guru tersebut profesional.

Upaya dalam peningkatan kualitas guru dilakukan dengan Salah satu cara satuan pendidikan untuk memotivasi gurunya dalam rangka meningkatkan disiplin kerja adalah melalui kompensasi. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai salahsatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenag yang diberikan kedepannya.

Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para pegawai, bekerja sesuai dengan prosedur, dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu bila pegawai tidak mengguji88 nkana aturan-aturan yang ditetapkan dalam organisasi sekolah, maka tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang bis diambil terhadap seorang pegawai yang performansi kerjanya dibawah standar.

Disiplin yang baik terecermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhdsdp tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik didalam orgnisasi, sebab kedisilinan suatu

organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi, dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten /Kota adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di beberapa sekolah dasar Kecamatan Hulonthalangi menunjukkan bahwa disiplin kerja guru belum sepenuhnya memenuhi kriteria penilaian yang baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat keterlambatan guru, serta guru sering keluar sekolah dikarenakan urusan pribadi dan hanya memberikan pekerjaan rumah (PR) kepada siswa. dan masih banyak guru yang hanya menggunakan waktu jam mengajar dengan singkat tidak sesuai dengan aturan yang berada di sekolah, banyak guru yang sering datang terlambat di sekolah,

Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kompensasi yang diterima guru masih kurang, rendahnya tanggung jawab guru dalam menjalankan komitmen kerja .

Guru merupakan salah satu profesi yang paling dihargai oleh masyarakat. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik, guru harus berusaha dan dengan keras karena berhasil atau tidaknya tujuan pendidikan tergantung pada orang-orang yang terlibat didalamnya. Guru harus memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Semangat kerja ditimbulkan karena adanya motivasi dari dalam maupun luar diri seseorang. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari dalam diri, maka kedisiplinannya pun ikut baik pula dan salahsatu pengaruhnya yaitu kompensasi

Kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap guru-guru yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. karena jika kompensasi tidak sesuai yang diharapkan maka kedisiplinan gurupun berkurang. Suwanto(2013:223) pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat keidisciplinan karyawan/pegawai dalam bekerja. pegawai tersebut akan berperilaku sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi atau instansi tersebut.

Selain dari kompensasi adapun pengaruh lain dari disiplin kerja yaitu komitmen kerja guru. Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan yang diinginkannya dan tujuan organisasi yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. karena komitmen kerja guru adalah keterkaitan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki guru dengan persetujuan

sebelumnya pada suatu instansi atau organisasi, adanya komitmen ini dapat meningkatkan semangat kerja pegawai atau guru dan meningkatkan kedisiplinana dalam bekerja, karena mereka sudah sepakat atau harus meematuhi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai suatu tujuan yang di buat oleh organisasi atau intansi tersebut.

Tingginya kompensasi yang diterima guru dapat membuat para guru-guru lebih bertanggung jawab dalam berkomitmen untuk menjalankan tugasnya sebagai guru, membuat guru mematuhi aturan sekola dan ini dapat meningkatkan disiplin kerja guru.

Berdasarkan latar belakang diatas tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna menganalisis permasalahan ini melalui penelitian ilmiah yang berjudul **“Hubungan Kompensasi dan Komitmen Kerja dengan Disiplin Kerja Guru di SDN se-Kecamatan Huonthalangi Kota Gorontalo.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kepedulian guru terhadap jam kerja/ bertugas di sekolah
2. Disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas masih rendah
3. Sebagian guru masih mengabaikan aturan-aturan disekolah
4. Masih banyak guru yang sering datang terlambat disekolah
5. Sebagian guru hanya memberikan PR karena ada urusan pribadi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan kompensasi dengan disiplin kerja guru di SDN Se-Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo?
2. Apakah terdapat hubungan komitmen kerja dengan disiplin kerja guru di SDN se-Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo?
3. Apakah terdapat hubungan secara bersama-sama antara kompensasi, komitmen kerja, dengan disiplin kerja di SDN se-Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Hubungan kompensasi dengan disiplin kerja guru di SDN se-Kecamatan Hulonthalangi Kota gorontalo.
2. Mengetahui Hubungan Komitmen kerja dengan disiplin kerja guru di SDN se-Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo.
3. Mengetahui Hubungan kompensasi, Komitmen Kerja dengan disiplin kerja guru di SDN se-Kecamatan Hulonthalangi Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat bermanfaat pada pihak :

1. Bagi Kepala sekolah perlu mengupayakan peningkatan kompensasi bagi guru sesuai kinerjanya, sehingga mampu meningkatkan kedisiplinan guru.
2. Bagi Guru untuk memotivasi guru agar terus meningkatkan kedisiplinan, dan para guru dapat mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi

disiplin kerja mereka ataupun yang menjadi tanggung jawab mereka sebagai guru.

3. Bagi Peneliti penelitian ini menjadi salah satu sarana untuk melatih berfikir ilmiah dalam menganalisis serta mengkaji hubungan kompensasi dan komitmen kerja dengan disiplin kerja guru.