

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu bersaing dengan adanya era globalisasi dan perubahan menjadi peluang yang kemudian mengelolanya menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas hidup kehidupan bangsa dan Negara di masa depan. Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis, proaktif, interaktif, serta berorientasi ke masa depan. Artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Pentingnya pendidikan berkaitan erat dengan kualitas dan kinerja seseorang.

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja guru dimana kinerja guru ini dapat dilihat dari dua sudut

administrasi dan pengembangan profesi. Pendidikan dan latihan merupakan dua pengertian yang berkaitan sangat erat. Pendidikan lebih menekankan pada aspek intelektualitas proses interaksi antara pelatih dan peserta dengan tujuan membuka cakrawala berpikir yang luas dan gagasan yang rasional. Pelatihan lebih memfokuskan pada aspek-aspek yang bersifat ketrampilan motorik.

Pendidikan merupakan komponen yang paling mendasar karena pendidikan dapat memberikan kontribusi terhadap pembangunan dibidang lainnya. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui bentuk-bentuk lain seperti kesehatan dan gizi, pelatihan kerja, ketenagakerjaan, akan berhasil jika didukung oleh keberhasilan pembangunan dibidang pendidikan. Pendidikan berpengaruh terhadap berbagai aspek seperti kompensasi kecepatan dan ketepatan seseorang dalam mengembangkan karir khususnya pada guru sebagai seorang tenaga ajar.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para guru sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan/sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi (Ruky,2001:10), dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus / insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan

yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja guru. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas kerja.

Tetapi jika para guru memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka pengembangan karir dan semangat kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para guru itu sendiri

Pengembangan karir sumber daya manusia secara individu yang dilakukan akan memperluas ruang lingkup pengetahuan dan meningkatkan kemampuan serta meningkatkan rasa percaya diri. Pengembangan karir yang baik dan terencana secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karir sumber daya manusia yang tidak

baik juga akan dapat mempengaruhi perilaku pegawai yang pada akhirnya menurunkan kinerja mereka.

Jenis karir guru di sekolah meliputi dua hal, yaitu:

1. Jabatan Struktural, yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a). Contoh jabatan struktural di PNS Pusat adalah: Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro, dan Staf Ahli. Sedangkan contoh jabatan struktural di PNS Daerah adalah: sekretaris daerah, kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, camat, sekretaris camat, lurah, dan sekretaris lurah.
2. Jabatan Fungsional, yaitu jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, tetapi dari sudut pandang fungsinya sangat diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok organisasi, misalnya: auditor (Jabatan Fungsional Auditor atau JFA), guru, dosen, dokter, perawat, bidan, apoteker, peneliti, perencana, pranata komputer, statistisi, pranata laboratorium pendidikan, dan penguji kendaraan bermotor.

Agar dapat mengalami kenaikan karir, seorang guru perlu mengerjakan sejumlah tugas-tugas profesional yang memiliki nilai kredit tertentu dan dibuktikan dengan dokumen-dokumen legal. Akumulasi nilai kredit yang dimaksud harus dapat memenuhi jumlah nilai tertentu yang ditetapkan pemerintah.

Kedua jenis karir guru di sekolah tersebut dapat dicapai tentunya dengan sejumlah perolehan kompetensi-kompetensi guru/konselor yang tinggi. Faktor penghambat guru dalam mewujudkan kinerjanya ada 2 yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu berasal dari guru itu sendiri seperti kurangnya rasa motivasi dalam mengajar sehingga kinerja yang dihasilkan pun menjadi kurang, motivasi yang tidak ada menyebabkan guru menjadi kurang bersemangat dalam mengajar sehingga kurang efektif dalam proses mengajar. Dan faktor eksternal yaitu berasal dari orangtua siswa atau lingkungan masyarakat, yang artinya dukungan dari masyarakat akan dapat membantu guru dalam mewujudkan kinerja yang profesional, seperti pada faktor peluang di atas. Apabila faktor pendukung tersebut tidak dapat berjalan dengan baik maka itu lah yang akan mejadi faktor.

Pembinaan dan pengembangan keprofesian guru meliputi pembinaan kompetensi-kompetensi pedaogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Sementara itu, pembinaan dan pengembangan karier meliputi penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi. Upaya pembinaan dan pengembangan karier guru ini harus sejalan dengan jenjang jabatan fungsional mereka.

Pengembangan profesi dan karier diarahkan untuk meningkatkan kometensi dan kinerja guru dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran di kelas dan di luar kelas. Inisiatif meningkatkan kemampuan kompetensi dan profesionalitas ini harus sejalan dengan upaya untuk memberikan penghargaan, peningkatan kesejahteraan dan perlindungan terhadap guru.

Semangat kerja (morale) atau moral adalah suatu keadaan yang sangat erat hubungannya dengan aspek mental seseorang. Jadi semangat kerja merupakan suatu kondisi mental seseorang yang memberikan timbulnya semangat kerja seseorang (morale individu) dan semangat kerja kelompok (moral group). Semangat kerja perorangan adalah kemauan atau semangat seseorang untuk menyumbangkan tenaga maupun pemikirannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja kelompok adalah kemauan atau semangat kerja dari setiap kelompok orang-orang secara bersama-sama untuk menyumbangkan tenaga atau pikirannya mencapai tujuan bersama.

Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu kemampuan dan kemauan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana sekolah serta kebijakan kompensasi yang diterapkan dan faktor-faktor lainnya. Rendahnya latar belakang pendidikan guru terutama latar belakang pendidikan yang relevan juga menyebabkan rendahnya kompetensi profesionalisme guru tersebut sehingga penguasaan materi dan metode pengajaran masih berada dibawah standar. Dengan demikian dapat mempengaruhi semangat kerja guru karena kurang menguasai teknik-teknik mengajar yang baik dalam merencanakan pengajaran, menyajikan bahan pengajaran serta mengevaluasi hasil belajar siswa.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam mengajar, baik faktor dari dalam diri guru itu sendiri maupun dari luar dirinya seperti semangat kerja. Semangat kerja guru adalah keinginan dan

kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan lebih berhasil dibandingkan dengan guru yang tidak memiliki semangat kerja atau kesungguhan dalam tugasnya yang sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab dalam kegiatan pembelajaran yang baik. Implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana sekolah menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Semangat kerja guru ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu sekolah dengan kinerja yang tinggi, senantiasa memperhatikan keberadaan para guru. Guru perlu dilibatkan dalam penyusunan berbagai rencana, penetapan tujuan sehingga mereka juga akan turut terlibat dan bersama-sama bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut.

Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, maka semakin dirasakannya desakan untuk peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan jenis pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional. Dari paparan di atas tampak jelas bahwa pengembangan karier manajemen sumber daya manusia merupakan satu hal penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu peneliti ingin menggali informasi dan temuan hasil penelitian yang berkenaan dengan pelaksanaan pengembangan

karier dan hubungannya terhadap semangat kerja guru di SDN Se-Kabupaten Jombang.

Pada saat ini tenaga ajar Khususnya untuk profesi guru dibagi menjadi dua yaitu guru honorer dan PNS bagi yang lolos menjadi guru PNS akan langsung mendapatkan golongan III/a, jadi bukan golongan II seperti masa sebelumnya.

Kenaikan karir atau tingkatan dipengaruhi oleh skor kredit yang berhasil diraih atau dikumpulkan oleh seorang guru. Untuk mendapatkan skor kredit yang besar, guru PNS juga dapat membuat karya ilmiah dalam bidang pembelajaran.

Karir guru di SDN Se-kabupaten Jombang belum cukup baik ini dapat di buktikan oleh banyaknya guru pns yang bekerja lebih dari 10 tahun namun belum memiliki karir yang sesuai dengan masa kerjanya, hal tersebut dapat membuktikan bahwa pengembangan karir guru di SDN Tambar Jogoroto Jombang dinilai kurang baik . dengan berkembangnya karir guru berarti semangat kerja guru di SDN Se-kabupaten Jombang pasti meningkatkan juga kinerja guru dalam membuat karya ilmiah dalam bidang pembelajaran, hal tersebut berpengaruh terhadap kompensasi yang akan didapat, karena jika karir guru dan semangat kerja guru meningkat tentu saja akan di ikuti oleh peningkatan kompensasi seperti pertambahan nilai gaji sertifikasi

Penelitian ini akan mengambil studi pada Sekolah Dasar Negeri Se-kabupaten Jombang. SDN di kabupaten Jombang ini sama rata tidak ada

perbedaan yang signifikan serta dinilai kurang menarik simpati masyarakat dan dianggap sebagai sekolah yang biasa saja. Karena guru atau tenaga ajar pada sekolah dasar di Kabupaten Jombang terlihat kurang memiliki semangat kerja, pada zaman sekarang banyak masyarakat yang membutuhkan pelayanan lebih sedangkan masyarakat lebih tertarik dengan sekolah favorit.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti berpendapat bahwa pemberian kompensasi yang tepat serta memberikan dorongan kepada para guru akan menambah semangat kerja guru. Untuk itu penulis merasa tertarik untuk menganalisis masalah dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU di SDN Se- KABUPATEN JOMBANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru di SDN Se-kabupaten Jombang?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru di SDN Se-kabupaten Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja guru di SDN Se-kabupaten Jombang
2. Menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap semangat kerja guru di SDN Se-kabupaten Jombang

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat dilaksanakan penelitian ini sebagai berikut.

1. Sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi dinas terkait untuk dijadikan masukan atau saran dalam meningkatkan pengembangan karir dan semangat kerja guru.
2. Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.