

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan faktor yang paling berperan penting dalam memajukan suatu Negara. Pendidikan merupakan proses pembangunan Negara, karena memiliki posisi strategis dan sasaran dalam memperlancar dan mensukseskan program pembangunan. Pendidikan juga merupakan kebutuhan dasar bagi setiap manusia, dengan pendidikan manusia dapat melanjutkan kehidupan di dunia dan dengan pendidikan pula manusia dapat mengembangkan potensi dan pengetahuannya, serta sikap dan keterampilannya untuk mewujudkan cita-cita dan harapan yang diinginkan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan berperan sangat penting untuk mempersiapkan individu-individu yang cerdas, bertanggungjawab, berakhlak mulia, berbudi pekerti yang baik serta disiplin.

Dalam rangka mewujudkan pendidikan yang baik, maka dibutuhkan lembaga yang baik dan komponen-komponen yang baik pula. Dalam lembaga pendidikan terdapat komponen-komponen yang berbeda, baik kelompok maupun perorangan yang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan pendidikan. Komponen-komponen tersebut antara lain, kepala sekolah, guru-guru, staf, peserta didik, dan peran orang tua. Akan tetapi

diantara komponen- komponen tersebut, seorang gurulah yang menjadi pusat dari berbagai kegiatan yang terjadi didalam kegiatan belajar mengajar di lembaga pendidikan.

Guru merupakan salah satu unsur sumber daya manusia yang berperan sangat penting dalam mutu pendidikan yang unggul. Dipundak guru terdapat tanggungjawab yang sangat besar dalam upaya mengantarkan peserta didik kearah tujuan pendidikan yang diidamkan. Menurut Juhji, Guru atau pendidik secara umum adalah orang yang bertanggungjawab untuk mendidik. Sedangkan secara khusus guru adalah orang-orang yang bertanggungjawab terhadap perkemangan peserta didik baik potensi sikap (Afektif), pengetahuan (kognitif), keterampilan (psikomotorik)sesuai dengan nilai-nilai ajaran islam.<sup>1</sup> Sedangkan Mulyasa dalam bukunya menyatakan guru adalah pendidik, yang menjdi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dalam lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memenuhi kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggungjawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Berkaitan dengan tanggungjawab, guru harus mengetahui serta memahami nilai, moral, norma, dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat seuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggungjawabterhadap segala tindakan dalam pembelajaran disekolah dan dalam kehidupan bermasyarakat.

Berkenaan dengan wibawa, guru harus memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial, dan intelektual dalam

---

<sup>1</sup> Juhji, *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, ( Banten: Puslitpen LP2M IAIN SMH, 2007 ), 10

pribadinya, serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni sesuai dengan bidang yang dikembangkan.

Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri, terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, secara bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik dan lingkungan. Guru harus mampu bertindak dan mengambil keputusan secara cepat, tepat waktu, dan tepat sasaran. Terutama dalam masalah pembelajaran dan peserta didik, tidak menunggu perintah atasan atau kepala sekolah.

Sedangkan disiplin, dimaksudkan bahwa guru harus mematuhi segala peraturan dan tata tertib secara konsisten atau kesadaran profesional, karena mereka bertugaskan mendisiplinkan para peserta didik.<sup>2</sup>

Seorang pendidik dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi guna menunjang mutu pendidikan, tugas pendidik dan tanggungjawab pendidik bukan sebagai pemegang kekuasaan, tukang perintah, melarang dan menghakimi peserta didiknya, tetapi sebagai pembimbing dan pengabdian peserta didik, artinya pendidik harus siap sedia memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani peserta didik secara keseluruhan pendidik harus mengetahui apa, mengapa dan bagaimana proses pengembangan jiwa peserta didik, karena yang bertugas untuk mengisi kesadaran, membina mental, membentuk moral,

---

<sup>2</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 37-38

dan membangun kepribadian peserta didik yang baik dan integral, sehingga kelak mereka berguna bagi nusa, bangsa, dan agama. Menurut Piet A. Sahertian dan Ida Aleida dalam buku Juhji mengemukakan tentang tugas profesional pendidik meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Tugas mendidik mempunyai arti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai dan kecakapan kehidupan (*life skill*) sedangkan tugas mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan pada peserta didik.<sup>3</sup> Hal ini selaras dengan UU RI Nomor 14, Tahun 2005, Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.<sup>4</sup>

Ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh dalam naik turunnya kinerja seorang guru, salah satunya adalah pemberian kompensasi dimana pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia dimana kompensasi tersebut dapat berupa uang maupun kepuasan kerja yang diterima guru dari lingkungan tempat kerjanya. sebagaimana yang dikemukakan oleh Abraham A Maslow dalam buku Marihot T. E Hariandja yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi

---

<sup>3</sup> Juhji, *Profesi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, ( Banten: Puslitpen LP2M IAIN SMH, 2007 ), 17

<sup>4</sup> UU RI No. 14 Tahun 2005. Tentang Guru Dan dosen, BAB I Pasal 1 ( Bandung: Citra Umbara ), 2-3

untuk memuaskan sejumlah kebutuha yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan bentuk seperti kebutuhan fisik (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*Safety needs*), Kebutuhan social (*Social needs*), kebutuhan pengakuan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization needs*).<sup>5</sup> Dimana kebutuhan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan yang paling terendah adalah kebutuhan fisiologi. Dari teori kebutuhan maslow tersebut maka sangat penting memberikan motivasi bagi guru dengan memberikan kompensasi sebagai reward atas kinerjanya. Menurut Veithzal dkk, menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi majamenem sumber daya manusia yang berhubungan dengan berbagai jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.<sup>6</sup>

Pemberian kompensasi bagi guru dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu pemberian kompensasi finansial dan pemberian kompensasi non finansial. Kompensasi finansial yaitu pemberian imbal jasa yang berupa uang, gaji, insentif dan tunjangan. Sedangkan pemberian kompensasi non finansial yaitu

---

<sup>5</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Grasindo, 2002), 324-327

<sup>6</sup> Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan Dari teori Ke Praktik Edisi III*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2015). 541

pemberian imbal jasa yang berupa penghargaan atau non uang seperti promosi jabatan, suasana lingkungan kerja, dan pengembangan karir.

Berdasarkan pemaparan tentang kompensasi di atas, sesuai dengan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 14 ayat 1 tentang Guru dan Dosen mengenai Hak dan Kewajiban yang harus diterima oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak atas : mendapatkan penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan social, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas intelektual, memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan, memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan/penghargaan dan atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan/kode etik guru dan peraturan perundang-undangan, memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas, memiliki kesempatan untuk berperan dalam menentukan kebijakan tugas, memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi, memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan

kualifikasi akademik dan kompetensi, dan atau memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.<sup>7</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada bulan November tahun 2019, ditemukan beberapa permasalahan mengenai pemberian kompensasi dan kinerja guru terutama dalam tindak disiplin guru yang menunjukkan bahwa sekolah telah menerapkan berbagai pemberian kompensasi baik berupa uang gaji, tunjangan, penghargaan, fasilitas yang baik, pemberian kenaikan jabatan dan pelatihan bagi guru-guru yang membutuhkan. Akan tetapi masih terdapat guru yang melakukan tindakan ketidaksiplinan dalam kegiatan belajar mengajar. Adapun di antaranya masih terdapat guru yang masih terlambat datang saat mengajar, terdapat beberapa guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar, masih terdapat guru yang tidak dapat mengelola kelas dengan baik, masih terdapat guru yang belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi, sekolah tidak memberikan bantuan dana kepada guru yang hendak melakukan pengembangan diri demi kepentingan profesinya, kesempatan untuk guru melakukan mengembangkan diri terbatas, terdapat perbedaan dalam hal kinerja antara guru yang diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dengan guru yang jarang mendapatkan kesempatan.

---

<sup>7</sup> UU RI No. 14 Tahun 2005. Tentang Guru Dan dosen, BAB IV Bagian 2 Pasal 14 (Bandung: Citra Umbara ),. 10-11



Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti memfokuskan penelitian kepada Pemberian Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru, karena pemberian kompensasi finansial dianggap sudah pasti dan tetap perolehan nominalnya, sedangkan yang dibutuhkan seorang guru tidak hanya mengenai kompensasi finansial saja tetapi guru juga membutuhkan adanya kompensasi non finansial untuk menunjang keprofesionalannya dalam mendidik seperti guru membutuhkan adanya pemberian promosi jabatan, suasana lingkungan kerja yang nyaman yang dapat mendukung kelancaran pembelajaran dan pengembangan karier untuk meningkatkan performa kerjanya.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat guru yang masih terlambat datang saat mengajar
2. Terdapat beberapa guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar
3. Masih terdapat guru yang tidak dapat mengelola kelas dengan baik
4. Masih terdapat guru yang belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi
5. Sekolah tidak memberikan bantuan dana kepada guru yang hendak melakukan pengembangan diri demi kepentingan profesinya

6. Kesempatan untuk guru melakukan mengembangkan diri terbatas
7. Terdapat perbedaan dalam hal kinerja antara guru yang diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dengan guru yang jarang mendapatkan kesempatan.

### **C. Batasan Masalah**

Masalah ini dibatasi pada Pemberian Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pemberian kompensasi non finansial di SMA ASY-SYARIF Ciruas Kabupaten Serang?
2. Bagaimana disiplin kerja guru di SMA ASY-SYARIF Ciruas Kabupaten Serang?
3. Apa manfaat pemberian kompensasi non finansial bagi peningkatan disiplin kerja guru?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan:

1. Untuk mengetahui bagaimana system pemberian kompensasi non finansial di SMA ASY-SYARIF Ciruas Kabupaten Serang

2. Untuk mengetahui disiplin kerja guru di SMA ASY-SYARIF Ciruas Kabupaten Serang
3. Untuk mengetahui manfaat pemberian kompensasi non finansial bagi peningkatan disiplin kerja guru

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Secara teoritik

Peneliti dapat memberikan saran dan masukan dalam mengembangkan teori-teori mengenai pemberian kompensasi non finansial dalam meningkatkan kinerja guru serta memperluas pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia

### 2. Secara praktik

- a. Bagi mahasiswa dapat dijadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam mengenai pemberian kompensasi non finansial dalam meningkatkan kinerja guru
- b. Bagi kepala sekolah dapat dijadikan Patokan dalam memberikan kompensasi atau imbal jasa untuk guru terutama mengenai kepuasan guru
- c. Bagi guru dapat dijadikan refleksi untuk lebih meningkatkan performanya dalam mengajar.

## G. Sistematika Pembahasan

Penulis membagi ke dalam 5 (lima) bab, setiap babnya terdapat sub babnya, dengan rincian sebagai berikut:

Bab Kesatu: Pendahuluan meliputi: Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

Bab Kedua: Landasan Teori/Kerangka Berpikir meliputi: Kompensasi, Kompensasi, Kompensasi Menurut Pandangan islam, Komponen Kompensasi Non finansial, Tujuan pemberian Kompensasi, Disiplin Kerja Guru, Disiplin Dalam Pandangan islam, Model Disiplin Kerja, Indikator Disiplin Kerja, Manfaat Disiplin Kerja, Penelitian Tedahulu dan Kerangka Berpikir.

Bab Ketiga: Metodologi Penelitian meliputi: Tempat dan Waktu penelitian, Pendekatan Penelitian, Metode Penelitian, Instrumen Penelitian, Sumber Data Penelitian, Teknik Analisis Data, dan Uji Keabsahan Data.

Bab Keempat: Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari Hasil penelitian dan Pembahasan.

Bab Kelima: Penutup, Terdiri Dari Simpulan dan Saran-saran.