



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam sebuah organisasi pasti dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan kinerja yang baik sebagai motor penggerak organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang dapat mengantarkan organisasi menuju suksesnya tujuan akhir yaitu pegawai yang memiliki sikap disiplin dalam setiap tugas yang dilaksanakannya. Pegawai adalah seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan.

Seseorang yang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi atau lembaga dan mendapatkan feedback berupa balas jasa atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan suatu organisasi atau lembaga dalam memberikan kompensasi tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja dan tentu saja disiplin kerja pegawai. Setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya.

Dalam organisasi pendidikan, sumber daya manusia terdiri atas pendidik dan tenaga kependidikan. Keduanya selalu dibutuhkan dalam setiap aktivitas sekolah karena memiliki andil besar dalam menentukan keberhasilan sekolah. Guru sebagai pendidik di sekolah bertugas membangun keberhasilan sekolah melalui kegiatan belajar mengajar di kelas.

Guru menurut Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 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 definisi di atas, menunjukkan bahwa guru sebagai pendidik harus memiliki tekad dan sikap yang mulia dalam mengabdikan menjalankan amanah negara yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Setiap individu tentunya tidak mudah untuk menjadi seorang guru yang berakhlak mulia dan sepenuhnya mengabdikan mendidik putra bangsa.

Untuk menjadi seorang guru teladan, tentunya harus melewati beberapa persyaratan yang menunjang agar dapat melaksanakan tugasnya dengan handal. Sosok seorang guru yang telah terpilih tentunya ia telah diberikan kepercayaan bahwa mereka mampu untuk menjalankan tugas negara dengan membimbing peserta didiknya supaya menjadi

pribadi yang berakhlak mulia dan bermanfaat bagi nusa dan bangsa. Salah satu sikap yang utama seorang guru yaitu disiplin.

Disiplin merupakan faktor utama yang dapat menunjang keahlian guru untuk menjalankan amanahnya dalam memberikan ilmu kepada murid-muridnya. Namun masih banyak guru yang kurang memiliki sikap disiplin dalam bekerja, pemerintah menganggap disiplin kerja guru di Jakarta masih jauh dari harapan, seperti meninggalkan peserta didik dalam kelas, membolos saat bekerja atau tidak bertanggung jawab dengan kenakalan peserta didiknya dan berbagai kendala yang terjadi. Fakta tersebut didasari oleh adanya hasil wawancara peneliti dengan narasumber selaku kepala sekolah dari salah satu Sekolah Menengah Pertama Negeri di wilayah Jakarta Timur:

Untuk disiplin kerja di sekolah ini, memang sudah dari awal pedoman peraturan diatur oleh pusat, yaitu pemerintah melalui Dinas Pendidikan. Hal ini dikarenakan untuk guru PNS sudah ada tupoksinya dan untuk tenaga honorer sudah ada perjanjian dalam *job desc* mereka. Jumlah PNS di sekolah ini 43 orang dan untuk tenaga honorernya 5 orang. Untuk masalah disiplin kerja di sekolah ini pun tetap ada saja guru yang melanggar. Contohnya yang paling sering yaitu datang terlambat. Padahal jam masuk sudah ditetapkan.<sup>1</sup>

Berdasarkan berita di atas, dapat disinyalir bahwa guru di Jakarta masih banyak yang melakukan tindakan indisipliner, walaupun sudah ada pedoman peraturan yang diatur oleh Pemerintah Dinas Pendidikan.

---

<sup>1</sup> Informasi diperoleh dari Bapak Bambang selaku Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 117 Kota Jakarta Timur pada tanggal 11 Maret 2016 pukul 13.00

Selanjutnya fakta mengenai tidakan indisipliner yang pernah terjadi pada tanggal 25 Maret 2015 pada [cnnindonesia.com](http://cnnindonesia.com) sebagai berikut:

Survei dari *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD) menunjukkan satu dari sepuluh guru di Indonesia membolos saat semestinya mengajar. Hal tersebut dinilai bisa berdampak langsung terhadap tingkat kedatangan murid untuk kegiatan belajar mengajar. Pada tingkat sekolah dasar, tingkat ketidakhadiran guru di sekolah mencapai 9 persen sementara ketidakhadiran guru di kelas sebanyak 13 persen. Sementara itu, pada tingkat sekolah menengah pertama jumlahnya lebih besar lagi, yakni guru membolos di sekolah mencapai 10 persen. Sementara ketidakhadiran guru di kelas mencapai 16 persen. Alasan paling umum atas ketidakhadiran guru adalah melaksanakan tugas resmi yang masih berkaitan dengan kegiatan mengajar, seperti seminar dan rapat. Ketidakhadiran guru berimbas pula pada ketidakhadiran murid. Ditemukan bahwa tingkat ketidakhadiran murid di kelas lebih tinggi di sekolah-sekolah yang tingkat ketidakhadiran gurunya tinggi.<sup>2</sup>

Berdasarkan berita di atas, selain banyak guru membolos mengajar, tingkat ketidakhadiran guru di kelas juga menunjukkan angka yang tinggi. Hal ini sangat disayangkan, yang seharusnya mereka sedang mendidik, mengajarkan peserta didiknya yang membutuhkan jasanya untuk mengetahui berbagai ilmu pengetahuan agar menjadi pribadi yang berilmu, malah pergi melantarkan anak didiknya. Selain dari fakta di atas, diperkuat dengan adanya berita pada [jpnn.com](http://jpnn.com) sebagai berikut:

Menurut Totok Amin Soefijanto - *Education and Knowledge Management Specialist*, ACDP Indonesia,- dalam 10 tahun terakhir, ketidakhadiran guru masih tinggi. Tercatat sekitar 23,2 persen guru

---

<sup>2</sup> Yohannie Lingasari. "Survei OECD: Guru Bolos Terbanyak di Sumatera". 25 Maret 2015 <http://www.cnnindonesia.com/nasional/20150325175500-20-41884/survei-oecd-guru-bolos-terbanyak-di-sumatera/> (diakses pada tgl 28 Juli 2015)

malas mengajar siswanya. "Sekitar 9,7 persen guru Indonesia tidak hadir di sekolah dan 13,5 persen guru tidak masuk ke dalam kelas meski mereka berada di lingkungan sekolah. Itu berarti guru-guru ini tidak mengajar anak-anaknya," beber Totok dalam diskusi pendidikan di Kantor Kemdikbud, Rabu (23/9).<sup>3</sup>

Berdasarkan berita di atas, telah menunjukkan bahwa sampai saat ini, tingkat disiplin guru di Jakarta masih rendah. Dalam kutipan berita tersebut, menurut Totok Amin Soefijanto guru yang tidak hadir pada saat jam pelajaran berlangsung, berdampak pada siswa yang malas belajar. Hal ini sangat merugikan siswa yang seharusnya mereka dapat ilmu dari seorang guru, malah menjadi malas belajar. Jika hal ini tidak dihilangkan, penerus bangsa akan termakan oleh kebodohan. Sosok seorang guru yang harusnya menjadi panutan dan teladan baik bagi siswa-siswinya harus memiliki sikap yang disiplin dalam menjalankan amanah setiap harinya. Maka dari itu, tidak heran kini gaji atau upah guru sangat melejit agar mereka dapat mempertanggung jawabkan kinerjanya kepada pemerintah. Hal ini pun yang membuat jumlah guru pada saat ini di Ibu Kota Jakarta sudah lebih dari cukup.

Besarnya kompensasi yang didapatkan merupakan cerminan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima oleh guru atau pegawai semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi,

---

<sup>3</sup> Totok Amin Soefijanto. "23,2 Persen Guru Malas Ngajar". 23 September 2015 <http://www.jpnn.com/read/2015/09/23/328572/23,2-Persen-Guru-Malas-Ngajar-> (diakses pada tgl 21 Desember 2015 16:06)

statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya semakin baik dan disiplin kerjanya juga semakin meningkat. Maka dari itu, pemberian kompensasi atau balas jasa sangatlah penting untuk memberikan rangsangan dan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kedisiplinan kerjanya. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka guru-guru akan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Akan tetapi sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai, maka bisa jadi kedisiplinan dari guru-guru tersebut akan menurun dan mengakibatkan kinerja guru juga ikut menurun.

Hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja guru tidak dapat dipisahkan. Jika guru disiplin dalam bekerja, maka kompensasi yang diterimanya pasti akan sesuai, bahkan kemungkinan bisa bertambah. Hal tersebut membuat kebanyakan guru berlomba-lomba untuk bisa meningkatkan performa kerjanya, salah satunya dari segi kedisiplinan kerja.

Berdasarkan hal tersebut, terlihat bahwa kompensasi yang diterima guru berperan terhadap disiplin kerja guru, sehingga peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kompensasi dengan Disiplin kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, bahwa dapat di identifikasikan permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja guru yang dinilai kurang dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tidak adanya tujuan dan kemampuan guru dalam menjalankan tugas, kurangnya pengawasan kepala sekolah sebagai pimpinan, tidak terpenuhinya kompensasi yang diterima, dan kurangnya motivasi.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti pada:

1. Disiplin kerja sebagai variabel Y (variabel terikat) dan kompensasi sebagai variabel X (variabel bebas)
2. Subyek penelitian ini adalah guru SMP di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.
3. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret – Mei tahun 2016.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah ditemukan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara teoritis maupun secara praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat secara teoritis yaitu sebagai wawasan dan pengetahuan mengenai ilmu manajemen pendidikan khususnya pemberian kompensasi dalam organisasi sekolah dan disiplin kerja guru.

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat:

- a. Bagi peneliti diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang kajian meningkatkan disiplin kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

- b. Bagi Kepala Sekolah diharapkan sebagai pengetahuan dan masukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawainya agar menciptakan disiplin kerja yang baik serta mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
- c. Bagi guru diharapkan sebagai masukan agar menjunjung tinggi nilai kedisiplinan serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diamanahkan agar tujuan pendidikan Indonesia dapat tercapai dengan baik dan tidak meremehkan peserta didik dalam mengajar.
- d. Bagi pembaca diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan untuk kajian meningkatkan tentang disiplin kerja, khususnya melalui membenahi cara pemberian kompensasi. Serta menjadi tambahan referensi untuk penelitian serupa lainnya.