

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Evaluasi terhadap kemajuan sebuah negara tak hanya dievaluasi melalui aspek pendapatan perkapita saja akan tetapi melalui aspek kualitas serta pengelolaan sumber daya manusia yang ada didalamnya pula. Karena itu pendidikan mengemban fungsi yang sangat krusial pada pelaksanaan serta pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dimulai dari tingkat dasar, menengah, sampai tingkat akhir berlandaskan tujuan pendidikan nasional yang diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang mumpuni dan siap bersaing melalui kapabilitas yang dimiliki.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional pada bab 1 pasal (1) menjabarkan bahwasannya pendidikan merupakan suatu usaha yang disusun secara sistematis dan realistis bertujuan menciptakan kegiatan belajar mengajar pada peserta didik dapat berjalan secara aktif dan efisien guna meningkatkan potensi peserta didik sehingga mereka akan mempunyai pemahaman religius, kontrol diri, karakter, moral, kapabilitas, tingkah laku serta kecakapan yang mereka miliki sebagai bagian dari masyarakat dan bangsa. (Depdiknas, 2003).

Mengacu pada kajian undang – undang diatas, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa pendidikan yakni sebagai suatu usaha yang dilakukan guna mengembangkan kualitas sumber daya manusia serta mewujudkan tujuan nasional bangsa, dimana hal tersebut tertuang dalam pembukaan UUD 1945. Melalui kajian definisi pendidikan ini, kita dapat mengetahui tujuan utama dari pelaksanaan pendidikan formal adalah menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif. Untuk dapat menghasilkan SDM yang unggul dan kompetitif maka perlu diadakannya pelaksanaan pendidikan formal yang berkualitas dengan berbagai evaluasi dan inovasi yang perlu dilakukan di setiap institusi pendidikan.

Sebelumnya, mari kita melihat evaluasi kualitas pendidikan Indonesia jika dibandingkan dengan negara lainnya. Penilaian dilakukan berdasarkan akumulasi data statistik sehingga memperoleh peringkat – peringkat yang kemudian menunjukkan adanya kesenjangan kualitas pendidikan di negara – negara seluruh dunia.

United Nations Developments Programme (UNDP) melalui *Human Development Index* (HDI) menilai tingkat kemajuan negara – negara dalam bidang pembangunan manusia dan menjadikan pendidikan sebagai salah satu aspek penilaiannya. HDI memperhitungkan skor setiap negara melalui survei terhadap kecakapan murid berusia 15 tahun di dalam membaca, berhitung serta pengetahuan umum. Dikutip dari kompasiana.com edisi 20 Maret 2017, dikatakan bahwa dalam hasil evaluasi HDI UNDP tahun 2015, Indonesia menduduki posisi ke 110 dari 118 negara dengan mendapatkan skor dibawah

400 (tingkat menengah). Sedangkan dalam hasil evaluasi ini, negara yang dikatakan memiliki kualitas pendidikan yang baik memperoleh skor diatas 400. Posisi ini, menunjukkan bobot kualitas pendidikan yang rendah untuk Indonesia. (Kompasiana, 2017)

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh HDI UNDP, organisasi PISA juga melakukan penelitian pada konteks yang sama di tahun 2018. Adapun studi ini dilakukan pada 600 ribu anak berumur 15 tahun di 79 negara. Studi ini dilakukan dengan melihat perbandingan pada kecakapan membaca, sains serta berhitung (matematika) yang diperlukan oleh mereka guna berpartisipasi penuh dalam mesyarakat modern. Dikutip dari laman detik.com edisi 3 Desember 2019, pada aspek kecakapan membaca, Indonesia memperoleh rerata skor sebesar 371 sehingga menduduki posisi ke- 74. Skor ini menunjukkan bahwa Indonesia berada dibawah Panama yang memperoleh rerata skor sebesar 377. Kemudian dalam aspek berhitung dan sains, Indonesia menduduki posisi ke- 73 dengan rerata skor sebesar 379. Adapun dalam studi ini, negara China kembali memperoleh peringkat pertama dengan rerata skor sebesar 591. (Permana, 2019)

Kemudian dalam *Global Education Monitoring* (GEM) Report tahun 2016, yakni laporan studi yang dilakukan oleh UNESCO pada 14 negara berkembang menyebutkan bahwa dari 14 negara yang menjadi subjek penelitian pendidikan Indonesia menduduki peringkat 10. Survei lainnya yang dilakukan oleh *Social Progress Imperative* (SPI) dalam *Social Progress Index* tahun 2016 yang dikutip pada laman kompasiana.com, Indonesia memperoleh

skor 62,27 sehingga menduduki posisi ke- 82 dari 133 negara. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa Indonesia menempati golongan menengah ke bawah. Kemudian di dalam studi ini juga, Indonesia menduduki posisi ke-70 dengan presentase 88,65% pada aspek pendidikan dalam Foundation of Wellbeing. (Kompasiana, 2017)

Kondisi yang sama juga terjadi pada lingkup ASEAN, *Human Development Reports* pada tahun 2017 mengeluarkan *Education Index* yang memperhitungkan kondisi pendidikan negara – negara di ASEAN. Penilaian ini diperhitungkan menggunakan *Mean Year of Schooling* dan *Expected Year of Schooling*. Dikutip dari tirto.id edisi 2 Mei 2019, Indonesia memperoleh skor 0,622 dengan rata – rata lama sekolah yakni 8 tahun. Sehingga menempatkan Indonesia di peringkat ketujuh se- Asean. Kemudian, negara ASEAN yang memperoleh skor tertinggi yakni Singapura dengan perolehan skor sebesar 0,832 dan rerata sekolah 11,5 tahun. (Gerintya, 2019)

Berdasarkan studi penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kualitas pendidikan Indonesia masih tertinggal dari negara – negara lainnya bahkan dikawasan ASEAN. Peningkatan mutu pendidikan perlu ditingkatkan guna perbaikan pendidikan Indonesia di mata dunia dan secara khusus dilakukan guna kemakmuran bangsa Indonesia.

Mutu pendidikan yang baik sejatinya mempunyai komponen – komponen pendidikan yang memenuhi syarat. Guru sebagai komponen yang penting dan sentral selalu ditempatkan sebagai pemeran utama dalam

melakukan proses belajar mengajar. Sehingga berdasarkan hal ini, kinerja guru selalu dikaitkan dengan mutu pendidikan. Guru yang mampu menjalankan segala tugas yang diamanatkan dalam Undang – Undang dikatakan memiliki kinerja yang baik. Sehingga kinerja guru merupakan kemampuan serta usaha yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya dalam melakukan proses pengajaran, kegiatan pembelajaran dan evaluasi belajar.

Melihat pentingnya posisi seorang guru sebagai salah satu penentu utama mutu pendidikan, maka diperlukan evaluasi terhadap kinerjanya. Penilaian pada hasil kerja guru dilaksanakan dengan memperhatikan implementasi kompetensi yang dimiliki guru sesuai UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) yang menyatakan bahwa guru dituntut untuk memiliki kompetensi – kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan profesi yakni kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi pedagogik. (Depdiknas, 2005)

Kompleksitas yang terkandung pada setiap kompetensi yang wajib dimiliki seorang guru sehingga diperlukan pendorong agar guru dapat melakukan tugas serta tanggung jawab profesionalnya melalui maksimalisasi kompetensi yang dimiliki sehingga output hasil kerja akan baik. Pemerintah sebagai salah satu motivator peningkatan kinerja guru juga telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru di Indonesia. Upaya – upaya tersebut antara lain: menentukan kualifikasi dan sertifikasi guru, melakukan perbaikan kesejahteraan guru melalui kenaikan gaji dan insentif, pemberian

tunjangan, melakukan berbagai pelatihan, menerapkan sistem remunerasi, dan penilaian kinerja guru berprestasi di Indonesia yang beberapa tahun belakangan telah diterapkan.

Hal utama yang perlu menjadi perhatian dalam peningkatan kinerja guru yakni kecakapan guru dalam mengelola pembelajaran. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga formal pendidikan yang bertujuan guna melatih para peserta didik sebagai calon sumber daya yang terpelajar, terbimbing serta mempunyai kualifikasi yang unggul dan siap terjun ke dunia kerja. Sehingga melalui tujuan institusional sekolah menengah kejuruan, konsekuensi bagi setiap guru produktif adalah memiliki kemampuan serta keterampilan mengajar profesional yang mampu mencetak sumber daya unggul. Guru dituntut untuk bisa mengembangkan potensi dalam diri setiap murid agar dapat mengaktualisasikannya dengan baik. Selain itu, guru juga perlu menguasai setiap materi dan bidang ilmu yang diampu sehingga peserta didik yang telah menamatkan pendidikannya di sekolah menengah kejuruan memiliki pengetahuan yang luas serta terstruktur sesuai kompetensi kejuruan yang telah ditamatkannya.

Faktor yang berkontribusi pada peningkatan kinerja guru antara lain faktor individual dan faktor organisasional, salah satunya yakni lingkungan pekerjaan. Selain faktor lingkungan sekolah, sarana prasarana yang mendukung juga dapat membantu guru untuk menyiapkan perangkat pembelajaran dengan lebih matang serta memudahkan guru dalam menciptakan kondisi belajar di dalam kelas. Karena melalui tersedianya

peralatan belajar mengajar yang memenuhi maka proses pembelajaran dapat berjalan lebih baik dan hidup.

Adapun berdasarkan data yang ditulis oleh kementerian pendidikan dan Kebudayaan dalam data pokok sekolah kita, dapat dijabarkan bahwa SMKN 2 Jakarta memiliki 41 guru dan 19 ruang kelas. Kemudian SMKN 3 Jakarta memiliki 31 guru dan 17 ruang kelas, SMKN 9 Jakarta memiliki 39 guru dengan 21 ruang kelas, SMKN 11 Jakarta memiliki 41 guru dengan 18 ruang kelas, SMKN 14 Jakarta memiliki 40 guru dengan 14 ruang kelas. Selanjutnya, SMKN 16 Jakarta memiliki 36 guru dengan 13 ruang kelas, SMKN 19 Jakarta memiliki 36 guru dan 19 ruang kelas, SMKN 21 Jakarta memiliki 30 guru dan 14 ruang kelas, SMKN 33 Jakarta memiliki 38 guru dan 20 ruang kelas, SMKN 42 Jakarta memiliki 41 guru dan 25 ruang kelas, dan SMKN 44 Jakarta memiliki 32 guru dan 14 ruang kelas. (Kemendikbud, 2020)

Guru merupakan suatu profesi sehingga wajar jika diberikan *salary* atau gaji sebagai bagian dari apresiasi yang memang selayaknya mereka terima. Sejalan dengan faktor lainnya, kompensasi juga merupakan faktor pendorong kinerja guru. Kompensasi yang sesuai akan dapat meningkatkan kinerja. Semenjak tahun 2015, alokasi dana pendidikan sebesar 20% dari total anggaran pendapatan dan belanja negara. Dana alokasi ini sebagian besar diperuntukkan membayar gaji serta tunjangan bagi tenaga pendidik. Dalam artikel yang dimuat dalam ayosemarang.com tertanggal 26 November 2019, pemerintah Indonesia telah berupaya meningkatkan anggaran pendidikan dengan jumlah yang lebih besar. Namun masih terdapat banyak kesenjangan

pendidikan dan belum memadainya kualitas pendidikan kita. Hal ini dibuktikan dengan hasil studi yang menunjukkan kualitas pendidikan Indonesia masih dibawah Vietnam dan Thailand. (A. Arif, 2019)

Adapun sebagaimana dipublikasikan oleh kementerian keuangan, anggaran pendidikan pada tahun 2015 sebesar 390,1 triliun rupiah, tahun 2016 sebesar 370,4 triliun rupiah. Kemudian pada tahun 2017 sebesar 419,8 triliun rupiah, pada tahun 2018 sebesar 444,1 triliun rupiah, dan tahun 2019 sebesar 492,5 triliun rupiah. Sehingga berdasarkan data diatas, apabila ditarik garis tren pada tahun 2015 – 2016, anggaran mengalami penurunan. Namun anggaran kian meningkat tiap tahunnya terhitung dari tahun 2016 – 2019. Sehingga dapat disimpulkan bahwa anggaran pendidikan kian besar namun tidak sejalan dengan peningkatan kinerja guru serta kualitas pendidikan. (Kemenkeu, 2019)

Kenaikan anggaran untuk pendidikan ini dilakukan pemerintah sebagai upaya dalam perbaikan tata kelola dan kinerja guru di kota maupun di daerah, karena guru merupakan kunci sukses untuk memasuki sistem pendidikan yang bermutu dan berdaya saing. Dikutip dari sindonews.com edisi 24 Juni 2019 dinyatakan bahwa, manajemen guru yang terorganisir dengan baik yakni tata kelola yang berhasil menciptakan insentif sebagai indikator peningkatan motivasi guru sehingga mereka mau untuk menjaga dan menaikkan kinerjanya secara komprehensif. (Zubaidah, 2019)

Guru sebagai *role model* yang menjadi contoh dan suri tauladan peserta didik harus dapat menunjukkan kinerja yang baik, salah satunya tercermin pada sikap dan disiplin kerja seorang guru. Datang ke sekolah sebelum jam masuk, menggunakan pakaian seragam yang rapih dan lengkap, masuk ke dalam kelas tepat pada jam pergantian, bertanggung jawab pada setiap tugas yang harus dilakukannya seperti menjadi guru piket, serta disiplin dalam bersikap di dalam kelas. Jakarta memang sudah menjadi kota yang cukup baik dalam pengaturan disiplin kerja para tenaga pendidik. Mulai dari pengadaan *finger print* sebagai absensi harian, penetapan seragam yang harus digunakan oleh guru, pengadaan CCTV kelas di beberapa sekolah untuk memonitorisasi guru yang terlambat masuk ke dalam kelas. Namun dari sekian banyaknya upaya untuk meningkatkan disiplin kerja guru, masih saja didapati oknum guru yang menunjukkan perilaku indisipliner. Perilaku indisipliner ini bukan saja mengotori citra profesi guru, tetapi juga membawa dampak terhadap kinerja guru di sekolah. Apalagi tindakan indisipliner yang dilakukan di dalam kelas dapat memengaruhi proses belajar mengajar. Diperlukan evaluasi secara berkala mengenai peraturan terhadap guru sehingga mencegah adanya tindakan indisipliner.

Suatu institusi hendaknya menjaga kinerja gurunya tetap baik dengan selalu memicu motivasi pada diri individu guru. Motivasi sendiri yakni kondisi psikologis pada manusia yang mendorong mereka untuk bertingkah laku ke arah pencapaian kebutuhan sehingga terciptanya kepuasan batin. Kebutuhan tersebut dapat digolongkan ke dalam kebutuhan fisik, keperluan

biologis dan sosial, kebutuhan akan rasa aman serta keperluan lainnya. Keperluan lainnya yang juga penting yakni kebutuhan penghargaan, kebutuhan pengakuan serta kebutuhan untuk mengaktualisasikan kemampuan dalam dirinya. Tingkah laku individu pada suatu waktu pada dasarnya dipengaruhi oleh kebutuhan yang paling kuat atau kebutuhan dasar yang akan dipenuhi. Karena itu para pemimpin atau kepala sekolah hendaknya berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang paling penting pada tenaga pendidikannya. Motivasi yang timbul pada individu akan berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Guru dengan motivasi kerja yang baik akan berusaha untuk meningkatkan profesionalitasnya dengan kegiatan inovatif guna membuat pembelajaran yang lebih interaktif pada siswa.

Upaya untuk menaikkan kinerja guru tak hanya diserahkan kepada guru saja. Walaupun variabel individu juga mendominasi pendorong kinerja namun faktor lingkungan luar individu juga memiliki peranan yang penting sebagai pendorong kinerja guru. Adapun aspek yang dapat meningkatnya kinerja guru adalah karena tingginya motivasi kerja. Motivasi kerja sendiri ditentukan oleh berbagai aspek yang dapat dibagi menjadi aspek internal dan aspek eksternal.

Menjadi seorang guru yang memiliki tugas yang mulia serta mengemban salah satu amanah yang tertuang dalam pembukaan Undang – Undang Dasar 1945, wajar apabila guru dituntut memiliki kinerja yang baik guna meningkatkan mutu pendidikan nasional bangsa Indonesia. Apabila

pemerintah, guru, manajemen sekolah maupun masyarakat umum memberikan perhatian yang lebih pada setiap unsur yang menjadi faktor pendorong kinerja guru dan memberikan saran serta perbaikan pada setiap unturnya maka niscaya akan terjadi peningkatan pada kompetensi serta kinerja guru. Dengan meningkatnya kinerja guru maka akan berbanding lurus dengan meningkatnya mutu dan kualitas pendidikan bangsa.

Selain alasan yang telah dipaparkan diatas, penelitian ini juga diperkuat dengan adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) pada studi terdahulu. Mengacu pada kontribusi disiplin kerja pada motivasi kerja, penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2018) serta Anggrainy dkk (2018) menunjukkan adanya kontribusi yang signifikan pada disiplin terhadap motivasi kerja. Namun pada studi yang dilaksanakan oleh Istiqomah (2015) serta Irawan dan Nasution (2015) menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Sedangkan mengenai kontribusi antara disiplin kerja terhadap kinerja guru, dalam studi yang dilaksanakan Istifadah dan Santoso (2019) serta Efendi dkk (2020), membuktikan bahwasannya disiplin kerja berkontribusi signifikan pada kinerja. Namun studi yang dilaksanakan oleh Yuddin (2017) serta Sardjana dkk (2018), menunjukkan dalam penelitiannya tidak adanya kontribusi yang signifikan.

Kemudian berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Putri (2016) serta Hita dkk (2013) menunjukkan adanya hasil yang positif dimana kompensasi finansial mempengaruhi motivasi kerja.

Namun dalam penelitian Agustin (2018) serta Siagian (2018) menunjukkan kompensasi finansial tidak memiliki hubungan mempengaruhi pada motivasi kerja. Sedangkan hubungan kompensasi finansial terhadap kinerja guru, berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh Sudiarditha dkk (2019) serta Agustini dan Dewi (2019), menunjukkan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi kinerja. Namun terdapat perbedaan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Wiadnyana (2019), Yadewani dan Wijaya (2019), serta Aromega, Kojo, & Lengkong (2019) membuktikan bahwasannya kompensasi finansial tidak mempunyai hubungan mempengaruhi pada kinerja.

Menurut studi yang dilaksanakan oleh Istifadah dan Santoso (2019) serta Saluy dan Treshia (2018), memperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja dikarenakan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menggerakkan sehingga terciptanya kinerja yang baik. Namun penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2018) serta Indriyati (2017) menunjukkan adanya hasil penelitian yang berbeda, yakni berdasarkan hasil uji hipotesis tidak ditemukan kontribusi motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja.

Selanjutnya berdasarkan penelitian dengan analisis jalur yang dilaksanakan oleh Siagian (2018), Hita dkk (2013) dan Anggrainy (2018) menunjukkan disiplin kerja dan kompensasi finansial mempunyai kontribusi signifikan pada kinerja guru melalui motivasi kerja. Berbeda dengan studi tersebut, pada hasil studi yang dilakukan oleh Istiqomah (2015) dan Jufrizen (2018), membuktikan tidak adanya hubungan yang mempengaruhi pada

disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru. Kemudian dalam studi yang dilaksanakan oleh Priyanto (2016) dan Meutia dkk (2016) model analisis jalur membuktikan motivasi kerja tidak mempengaruhi sebagai variabel mediasi pada kompensasi finansial terhadap kinerja guru.

Mengingat banyaknya faktor yang memengaruhi kinerja seorang guru di sekolah, maka peneliti perlu memberikan batasan masalah guna membuat hasil penelitian ini lebih terstruktur dan komprehensif pada permasalahan yang diangkat ke dalam penelitian. Berdasarkan pemaparan latar belakang dan *research gap* diatas, penelitian akan terfokus kepada pengaruh disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang, sehingga dapat disusun rumusan masalah pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru?
6. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja.
2. Mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja.
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.
4. Mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru.
5. Mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
6. Mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.
7. Mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

D. Kebaruan Penelitian

Adapun kebaruan dalam penelitian dapat dijabarkan dalam uraian sebagai berikut:

1. Kasus yang diteliti

Kebaruan dalam kasus yang diteliti dalam studi ini, yakni meneliti kontribusi disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja melalui mediasi motivasi kerja.

2. Objek Penelitian

Kebaruan dalam penelitian ini yang membedakan dengan penelitian sebelumnya, yakni meneliti guru produktif bisnis dan manajemen dari dua kota administrasi di Jakarta.

3. Model Penelitian

Kebaruan dalam model penelitian yang digunakan jika dibandingkan dengan penelitian pada kasus serupa, yakni peneliti menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) dalam studi ini. Sehingga dalam pengolahan data, terdapat pengujian pada hipotesis yang ada di sub-struktur model I dan sub-struktur model II.

