

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu hal yang terpenting dalam pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Disini peran pendidikan menempati posisi yang penting dan strategis karena dengan pendidikan SDM dapat menumbuh kembangkan potensi yang dimiliki melalui kegiatan pengajaran. Kegiatan belajar mengajar melibatkan beberapa komponen, yaitu peserta didik atau murid, guru, tujuan pembelajaran, isi pelajaran, metode mengajar, media dan evaluasi. Tujuan pendidikan yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik yang professional dan dapat menerapkan serta mengembangkan ilmunya di masyarakat. Guna mencapai tujuan tersebut akan menjadi lebih efektif, jika ditangani oleh tenaga pendidik yang berkemampuan memadai dan juga mempunyai kinerja yang bagus. Untuk itu ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru sebagai pendidik berkaitan dengan kinerja salah satunya dimulai dari kedisiplinan guru.

Disiplin menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Menurut Masruroh (2012) disiplin adalah fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin guru atau guru, semakin bagus kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi sekolah, karena tanpa dukungan disiplin guru yang baik, maka sulit

untuk mewujudkan tujuannya. Fenomena yang terjadi di kota Ambon (diakses di www.siwalimanews.com) dari sudut pandang kedisiplinan kerja guru terlihat dari datangnya guru ke sekolah tidak tepat waktu, dalam mengajar ada guru yang hanya memberikan tugas kepada murid setelah itu hanya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi. Disiplin kerja harus dimiliki setiap guru dan harus dibudayakan di kalangan sekolah agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi, karena disiplin kerja merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap organisasi.

Pelaksanaan disiplin sekolah dapat dilakukan mulai dari mematuhi tata tertib sekolah seperti guru SDN 03 Madiun Lor wajib hadir 6 (enam) hari, guru SDN 03 Madiun Lor yang bertugas mengajar harus datang ke sekolah selambat-lambatnya pada waktu jam mengajar dimulai kecuali pada jam pertama, guru SDN 03 Madiun Lor yang mengajar pada jam pertama harus datang selambat-lambatnya jam 06.45, pada setiap pergantian jam mengajar, guru SDN 03 Madiun Lor yang bertugas segera masuk di dalam kelas yang bersangkutan tepat waktu agar tidak memberi peluang bagi para murid untuk gaduh/ribut di dalam kelas, pada waktu dinas, guru supaya berpakaian seragam dinas yang rapih, bersih dan santun sesuai dengan kode etik jabatan guru dan seragam yang telah di sepakati.

Sebagai konsekuensi yang logis bagi guru yang telah melaksanakan tugas dan tata tertib sekolah adalah perolehan kompensasi atas prestasi yang ditunjukkannya. Kompensasi yang diberikan di SDN 03 Madiun Lor berupa

gaji yang sesuai golongan, insentif yang akan didapat ketika guru tidak pernah tidak masuk atau maksimal absen dua hari dalam sebulan, tunjangan kesehatan atau ASKES, serta fasilitas berupa dana pensiun dan Taspen. Pemberian kompensasi yang diharapkan dapat memacu untuk mengarahkan pada kinerja yang lebih baik daripada sebelumnya. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja para guru adalah melalui kompensasi, secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima guru untuk balas jasa kerja mereka (Mathis dan Jackson, 2000).

Menurut Mangkunegoro (2006) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik dapat dinilai dari kinerja guru yang dilakukan disekolah dalam kegiatan belajar mengajar. Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku guru sehingga para guru secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif guna meningkatkan kinerja (Rivai, 2004). Dengan disiplin guru yang baik maka akan menimbulkan kinerja yang baik pula, kedisiplinan yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut salah satunya dapat dilihat dari kehadiran guru yang tidak pernah terlambat dan tidak pernah meninggalkan jam mengajar sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah. Selain disiplin kerja, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru di SDN 03 Madiun Lor. Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh sekolah kepada gurunya atas pengorbanan guru yang bersangkutan (Sigit, 2003).

Simamora (2001) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi guru, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh kepada kinerja, diantaranya adalah penelitian oleh Masruroh (2012) yang menunjukkan hasil bahwa guru yang memiliki disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab yang bagus terhadap tugas-tugasnya sehingga akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Penelitian Aritonang (2005) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja artinya, apabila kompensasi yang diberikan mempertimbangkan kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan sehingga semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima guru dari proses bekerjanya maka semakin tinggi pula kerjanya.

Penelitian ini mereplikasi sebagian penelitian Masruroh (2012), Aritonang (2006), dan Sukmawati (2008). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada subyeknya dimana dalam penelitian ini adalah guru SDN 03 Madiun Lor sebagai populasi. Peneliti mengambil variabel disiplin kerja dan kompensasi seperti penelitian yang dilakukan Masruroh (2012) dengan tujuan untuk memperdalam analisis. Penelitian ini dilakukan di SDN 03 Madiun Lor karena sekolah tersebut adalah salah satu SDN favorit di kota Madiun. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka

peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul: Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 03 Madiun.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SDN 03 Madiun Lor?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SDN 03 Madiun Lor?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja guru di SDN 03 Madiun Lor.
2. Menguji signifikansi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja guru di SDN 03 Madiun Lor.

D. Manfaat Penelitian

1. Implikasi praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi kepala sekolah SDN 03 Madiun Lor mengenai pentingnya pengaruh disiplin kerja dan kompensasi bagi peningkatan kinerja guru.

2. Implikasi teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian lain mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru.

E. Sistematika Penulisan

Bab I PENDAHULUAN

Bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini membahas telaah teori yang menjadi dasar berpikir dan menganalisis masalah yang ada, disiplin kerja, kompensasi, kinerja, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

Bab III METODA PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variable, lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Bab IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan berisi penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, dan saran.