

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan pondasi utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.¹ Sebagai institusi, sekolah memiliki visi, misi, tujuan serta fungsi yang harus dipenuhi. Untuk mengemban visi, misi, tujuan serta fungsi tersebut sekolah memerlukan kehadiran tenaga profesional, sistem kerja yang terorganisir, dan sumber-sumber yang mendukung baik dari segi finansial maupun segi nonfinansial yang memadai. Sebagai salah satu wadah yang mempunyai beberapa komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi untuk mencapai tujuannya. Komponen-komponen tersebut mencakup siswa, kurikulum, materi pembelajaran, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan belajar, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau *output* yang dihasilkan.

Kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia sering menjadi bahan perbincangan karena Indonesia masih tertinggal jauh dibandingkan dengan negara-negara lainnya di dunia.² Kualitas pendidikan, kesehatan, dan kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia masih belum mencapai tingkat yang diharapkan jika dibandingkan dengan negara-negara lain. Salah satu faktor utamanya adalah minimnya optimal efektivitas, efisiensi dan standar dalam

¹ P. Darmanto, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Negeri Se-Kota Pontianak," *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Untan* 6, no. 8 (2017): 1.

² [Bagaimana Kualitas SDM di Indonesia? \(republika.co.id\)](https://republika.co.id), diakses Mei 2023.

sistem pendidikan dan kesehatan. Artinya rendahnya sarana dan prasarana, rendahnya kualitas bakat yang tersedia, ketimpangan sosial, terbatasnya akses pendidikan, serta kurang relevannya kurikulum dengan kebutuhan aktual, juga tingginya biaya pendidikan dan kesehatan.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 pasal 3 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menekankan pada upaya Pendidikan untuk mengungkap potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Kunci keberhasilan mencapai tujuan pendidikan nasional sangat tergantung pada komponen pendidikan, terutama Sumber Daya Manusia (SDM), yang memiliki peran penting dalam memastikan prestasi sekolah dalam mewujudkan sasaran pendidikan. Oleh karena itu, guru, sebagai elemen terdepan dalam proses pembelajaran di sekolah, perlu meningkatkan mutu dan efisiensinya serta terus berkembang mengikuti perkembangan zaman saat ini maupun masa mendatang.

Produktivitas kerja guru merujuk pada pemanfaatan optimal potensi atau kemampuan individu (guru) untuk mencapai hasil yang maksimal, agar lebih kreatif, produktif, dan memberikan manfaat atau keuntungan. Produktivitas kerja guru yang tercermin dalam tugas pokok dan fungsi guru adalah membantu dan bertanggungjawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar, termasuk menyusun materi pembelajaran dengan cermat, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi proses belajar, mengadakan tes harian, tes berkala dan ujian akhir, serta melaksanakan analisis terhadap hasil tes harian dan lain sebagainya.

Ada beragam faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja guru, salah satu diantaranya adalah kompensasi yang mencakup penggantian atas upaya dan pikiran yang diberikan oleh pendidik dan staf pendidikan dalam bentuk imbalan finansial dan fasilitas-fasilitas lainnya yang membantu guru memenuhi kebutuhan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena sensitivitasnya yang tinggi dalam konteks hubungan kerja. Kasus-kasus yang muncul dalam lingkungan kerja seringkali berkaitan dengan kompensasi, termasuk tunjangan, peningkatan gaji, struktur dan skema kompensasi. Namun, banyak lembaga masih belum memahami secara menyeluruh bagaimana sistem kompensasi seharusnya dijalankan. Sistem kompensasi tidak hanya memperkuat nilai-nilai utama organisasi, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Pentingnya kompensasi dalam hubungan antara lembaga dan karyawan tidak dapat diragukan. Kompensasi mencakup berbagai bentuk, mulai dari pembayaran langsung dalam bentuk gaji, pembayaran tunai tidak langsung dalam bentuk manfaat guru, serta insentif-insentif yang bertujuan untuk mendorong guru mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi. Tanpa kompensasi yang memadai, kemungkinan besar guru tidak akan sepenuhnya patuh terhadap peraturan lembaga dan bahkan mungkin memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan, yang pada akhirnya sulit untuk melakukan penggantian. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat mengakibatkan penurunan kinerja, meningkatkan

keluhan, potensi mogok kerja, serta menyebabkan dampak fisik dan psikologis seperti pelanggaran disiplin kerja dan sebagainya.

Adapun untuk meningkatkan produktivitas perlu diperhatikan kedisiplin kerja lembaga tersebut. Menurut Hasibuan kedisiplinan melibatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk patuh terhadap peraturan dan nilai-nilai moral yang berlaku di suatu lembaga.³ Kedisiplin kerja yang baik mencerminkan seberapa besar seseorang merasa bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini dapat memotivasi semangat kerja dan membantu mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan meningkatkan disiplin kerja guru, agar mampu mendayagunakan sumber daya secara optimal, guru dapat lebih efektif memanfaatkan potensi dan menjadikan sekolah lebih kompetitif di pasar pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Perawati pada tahun 2018 dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Guru” menemukan hubungan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua guru yang mematuhi dan menaati norma serta peraturan yang berlaku di lembaga, khususnya disiplin kerja guru memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja di lingkungan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Sriwati pada tahun 2020 dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) di Kabupaten Jepara Jawa

³ Desi Kristanti et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2023), 193.

Tengah” menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja guru. Para guru mendapatkan kompensasi yang adil dari lembaga sebagai penghargaan atas waktu dan tenaga yang telah disumbangkan, terbukti memiliki korelasi positif terhadap peningkatan produktivitas di lembaga tersebut.

Berdasarkan studi pengamatan yang dilakukan, tingkat produktivitas kerja guru di SMAN 1 Sooko termasuk dalam kategori sangat tinggi. Terbukti bahwa setiap guru memiliki loyalitas yang tinggi, hal ini dapat dibuktikan dengan selalu mendukung praktik baik yang di gagas oleh kepala sekolah. Contoh; memfasilitasi pembinaan OSN (Olimpiade Sains Nasional) yang dilakukan setiap hari Jum’at, memfasilitasi pembinaan UTBK (Ujian Tulis Berbasis Komputer) dan kedinasan yang dilakukan setiap hari Jum’at dan Minggu, memfasilitasi jenjang karir bagi Bapak/Ibu guru maupun tenaga kependidikan untuk berprestasi. Adapun bukti nyata yang sudah dihasilkan, seperti menjadi sekolah terbanyak guru penggerak se-Jatim (terdapat 23 guru), menjadi sekolah terbanyak P3K (terdapat 16 guru) dan salah satu guru diangkat menjadi KASI SMA Cabdin Prov. Jatim Kab./Kota Mojokerto.

Loyalitas yang tinggi produktivitas kerja guru di SMAN 1 Sooko dapat dibuktikan dengan disiplin kerja yang tinggi, seperti hadir tepat waktu dalam Do’a pagi dan pembinaan pagi setiap pukul 06.45, serta membuat bahan ajar/modul ajar tepat waktu sesuai rencana dimulainya Proses Belajar Mengajar (PBM). Berdasarkan studi pengamatan yang dilakukan, SMAN 1 Sooko Mojokerto telah meraih berbagai prestasi dalam berbagai kompetisi,

baik di tingkat intra maupun ekstrakurikuler hingga nasional. Keberhasilan ini tidak terlepas dari peran utama para guru serta dukungan berkelanjutan yang diberikan oleh sekolah dalam mengembangkan potensi siswa. Tingkat produktivitas kerja tinggi yang ditunjukkan oleh para guru di SMAN 1 Sooko tercermin dari komitmen guru dalam menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, bahkan dengan sukarela melampaui tuntutan pekerjaan. Sekolah juga memberikan fasilitas kepada para guru untuk berpartisipasi dalam berbagai kompetisi di berbagai tingkatan, mulai dari kabupaten, provinsi, hingga nasional, yang kemudian menghasilkan sejumlah pencapaian yang membanggakan.

Produktivitas kerja guru di SMAN 1 Sooko menjadi perhatian cukup serius dari pihak lembaga. Karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak lembaga maupun dari pihak guru itu sendiri. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah dengan menetapkan metode disiplin kerja yang terstruktur serta memberikan kompensasi yang adil dan sesuai atas hasil kerja yang telah dicapai oleh para guru. Hal ini bisa menjadi langkah awal untuk merangsang peningkatan produktivitas di lembaga tersebut.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja para guru di lembaga, perlu diperhatikan pada beberapa faktor dan salah satu aspek kritisnya adalah kedisiplinan. Di SMAN 1 Sooko guru-guru menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi, hal itu tercermin dari keseriusan untuk mematuhi dan menjalankan norma-norma serta peraturan yang diberlakukan di sekolah,

seperti kepatuhan terhadap jadwal kegiatan, kehadiran yang tepat waktu, pelaksanaan proses belajar mengajar sesuai jadwal, pemakaian seragam sesuai peraturan. Kedisiplinan dianggap sebagai elemen integral dalam mentaati aturan-aturan lembaga, dan tingkat kesadaran yang tinggi dalam menegakkan kedisiplinan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja guru, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan lembaga. Pentingnya pengawasan berkala terhadap penerapan kedisiplinan menjadi krusial, karena hal ini membantu mengukur kemajuan lembaga dalam hal kedisiplinan kerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Selain disiplin kerja kompensasi juga memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pada guru. Kompensasi dimaksudkan sebagai bentuk balas jasa (*reward*) yang diberikan kepada guru sebagai imbalan atas kontribusi waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan guru kepada lembaga. Guru menerima banyak kompensasi dari pemerintah. Terutama guru yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS) menerima berbagai bentuk kompensasi seperti gaji pokok, insentif bagi guru yang berprestasi, asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan sertifikasi, tunjangan mengajar, tunjangan mengawas, dan tambahan kompensasi atas jam mengajar lebih. Semua jenis tunjangan tersebut telah dianggarkan dalam APBD dan APBN, dan melalui penerimaan tunjangan ini, guru dituntut untuk meningkatkan produktivitasnya di sekolah.

Berdasarkan konteks yang disajikan dalam latar belakang dan beberapa penelitian terdahulu memberikan motivasi kepada penulis untuk

melakukan sebuah penelitian. Penelitian ini akan berfokus pada analisis dampak dari dua variabel utama, yaitu **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Guru di SMAN 1 Sooko”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang mempengaruhi produktivitas kerja guru maka ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja guru di SMA Negeri 1 Sooko Mojokerto?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja guru di SMA Negeri 1 Sooko Mojokerto?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja guru di SMA Negeri 1 Sooko Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Menganalisis tingkat pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja guru di SMA Negeri 1 Sooko Mojokerto.
2. Menganalisis tingkat pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja guru di SMA Negeri 1 Sooko Mojokerto.
3. Menganalisis tingkat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja guru di SMA Negeri 1 Sooko Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberi manfaat yang baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

- a. Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dengan memaksimalkan disiplin kerja dan kompensasi guru.
- b. Memperoleh nilai-nilai yang berguna untuk pengembangan lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta dalam kaitannya mengenai disiplin kerja dan kompensasi dengan produktivitas kerja guru
- c. Dapat memberikan informasi yang efektif dan efisien bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan tentang hubungan disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja guru.

2. Manfaat Praktis

Adapun secara praktis, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi sekolah, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi lembaga pendidikan. Hasil yang tersajikan dalam penelitian ini nantinya merupakan kondisi nyata yang terjadi, sehingga bisa dijadikan sebagai acuan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja guru yang berimplikasi terhadap peningkatan mutu pendidikan.

- b. Bagi kepala sekolah, penelitian ini akan memberikan manfaat dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja guru dengan memaksimalkan disiplin kerja dan kompensasi.
- c. Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi agar selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja sehingga terciptalah sumber daya manusia unggul serta handal yang mendukung terhadap peningkatan mutu pendidikan terkhusus lembaga yang dimana dia mengajar dan mengabdikan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dalam hal disiplin kerja, kompensasi dan produktivitas kerja guru yang dapat digunakan sebagai data pembandingan atau rujukan sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.