

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Institusi pendidikan memegang peranan penting dalam upaya pengembangan dan peningkatan mutu sumber daya manusia. Peran tersebut erat kaitannya dengan upaya membangun generasi penerus bangsa yang memiliki kompetensi dan daya saing tinggi. Dalam konteks ini, guru memegang peran yang sangat krusial dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor pendidikan.<sup>1</sup> Sebagian besar pakar pendidikan meyakini bahwa kesuksesan sebuah lembaga pendidikan tidak lepas dari peran guru yang berfungsi sebagai motor penggerak program-program unggulan.<sup>2</sup>

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja para gurunya.<sup>3</sup> Salah satu pemicu kinerja yang optimal ialah dengan kompensasi yang sesuai untuk hasil kerja guru dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.<sup>4</sup> Selain itu, kompensasi yang memadai juga dapat meningkatkan dedikasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Muhammad Deka Faathir Dan Fizi Fauziya, *Analisis Tingkat Gaji Pada Kinerja Guru Di Mis Muslimin Cihurang*, Jurnal Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan, Vol. 12, No. 1, 2024, Hal 590-591.

<sup>2</sup> Asrulla, Samsu, Dkk, *Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Di Era Society 50*, Journal Genta Mulia, Vol. 15, No. 1, 2024, Hal 162.

<sup>3</sup> Alvi Nugraha Dan Sri Srujani Tjahjawati, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, Vol. 3, No. 3, 2017, Hal 27.

<sup>4</sup> Ening Sugiarti, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sukses Expamet*, Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss), Vol. 3, No. 2, 2020, Hal 480.

<sup>5</sup> Fitri Lestari, Ima Rahmawati, Dkk, *Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk*, Jurnal Kajian Islam Modern, Vol. 10, No. 01, 2023, Hal 8

Belakangan ini, kompensasi atau gaji guru di Indonesia telah menjadi salah satu topik yang sering diperbincangkan. Meskipun profesi guru memegang peranan strategis dalam sistem pendidikan, tetapi tingkat penghasilan yang diterima kerap kali dianggap tidak sebanding dengan tanggung jawab serta kontribusi yang mereka berikan.<sup>6</sup> Rendahnya tingkat gaji dapat berdampak negatif pada kinerja guru, yang pada akhirnya berimplikasi pada penurunan kualitas pembelajaran yang disampaikan kepada siswa di sekolah.<sup>7</sup>

Mengacu pada lembaga riset *Institute For Demographic And Poverty Studies* (IDEAS) dan *Great Edunesia* Dompot Dhuafa, yang dilansir ketika memperingati Hari Pendidikan Nasional pada pekan pertama Mei 2024, terungkap bahwa mayoritas guru di Indonesia masih memiliki penghasilan rendah. Hasil survei menunjukkan bahwa 42% guru memperoleh penghasilan kurang dari Rp2.000.000 perbulan dan 13% di antaranya berpenghasilan di bawah Rp500.000 perbulan.<sup>8</sup> Pada umumnya, gaji guru di Indonesia belum menjamin kehidupan yang memadai.<sup>9</sup> Oleh

## UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

---

<sup>6</sup> Dinda Bunga, *Menyoroti Rendahnya Gaji Guru Di Indonesia*, Kompasiana.Com, Diupload Pada Tanggal 13 Agustus 2024 Pukul 10.40 Wib, Diakses Pada Hari Senin 06 Januari 2025 Pukul 17.36 WIB. <https://www.kompasiana.com/dindaaabungaa9470/66bad486c925c40904571cd2/menyoroti-rendahnya-gaji-guru-di-indonesia>.

<sup>7</sup> Choiriyah Indriyati Putri, *Ternyata Ini Biang Kerok Gaji Guru Honorer Di Indonesia Kecil*, Inilah.Com, Diupload Pada Hari Jumat 25 Oktober 2024 Pukul 13.11 Wib, Diakses Pada Hari Senin 06 Januari 2025 Pukul 14.16 Wib. <https://www.inilah.com/alasan-mengapa-gaji-honorer-di-indonesia-kecil>.

<sup>8</sup> Basuki Eka Purnama, *Survey: 74 Persen Guru Honorer Dibayar Lebih Kecil Dari Upa Minimum Terendah Indonesia*, MediaIndonesia.Com, Diupload Pada Tanggal 21 Mei 2024 Pukul 10.15 Wib, Di Akses Pada 04 Januari 2025 Pukul 10.56 Wib.

<sup>9</sup> Muslikhatus Sa'diah, Rengga Aprilia, Dkk, *The Role Of Compensation In Inresing Teacher Performance Motivation*, Soedirman Economics Education Journal, Vol. 5, No. 1, 2023, Hal 19.

karena itu, generasi muda enggan untuk menjadi seorang guru karena gaji profesi guru tidak sebanding dengan beban kerja yang ditanggung.<sup>10</sup>

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, sudah selayaknya para pengajar menerima imbalan atas jasa yang telah diberikan bagi dunia pendidikan. Imbalan bagi para pengajar ini umumnya tercermin dalam sistem kompensasi yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan.<sup>11</sup> Pemerintah telah menetapkan kebijakan dalam bidang pendidikan yang mendukung kompensasi bahwa Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 14 ayat 1 huruf a dalam melaksanakan tugas profesionalnya, guru berhak memperoleh lebih dari sekedar jaminan nafkah dan tunjangan sosial. Peraturan tersebut tidak menjelaskan apakah guru yang dimaksud merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau guru honorer. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa peraturan ini ditetapkan kepada semua guru, terlepas dari status profesional mereka.<sup>12</sup>

Kompensasi dapat berperan sebagai alat penting bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja guru. Sebagai elemen yang sangat krusial, kompensasi memiliki peran signifikan dalam mendorong guru untuk

---

<sup>10</sup> Ester Lince Napitupulu, Minat Jadi Guru Makin Rendah, Kekurangan Guru Jadi Masalah Serius, Kompas.Id, Diupload Pada Tanggal 08 Juli 2024, Diakses Pada Hari Sabtu Tanggal 04 Januari 2025 Pukul 10.47 Wib. <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2024/07/18/minat-jadi-guru-makin-rendah-kekurangan-guru-jadi-masalah-serius>.

<sup>11</sup> Abdul Rahma, Ida Rinda ningsih, Dkk, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru: *Systematic Literature Review (Slr)*, Acjoure: Academic Journal Research, Vol. 1, No. 1, 2023, Hal 28.

<sup>12</sup> Tarisa Anjani, Zulfa Faiqotul Afridah,Dkk, *Kebijakan Kompensasi Guru Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru*, Al-Ibrah, Vol. 7, No. 2, 2022, Hal 50.

bekerja secara optimal.<sup>13</sup> Namun, dalam upaya meningkatkan kinerja guru, perhatian terhadap aspek lain seperti etos kerja, juga tidak kalah penting. Setiap lembaga yang berkomitmen untuk terus berkembang senantiasa melibatkan seluruh anggota dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja, lembaga wajib membangun budaya etos kerja. Tingginya etos kerja mendukung profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas, sehingga sinergi antara kompensasi yang memadai dan etos kerja yang baik dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.<sup>14</sup>

Dalam majalah *Reader's Digest* menyatakan bahwa Indonesia tidak akan dapat menjadi Negara maju dalam waktu dekat karena “*Indonesia has lousy work ethic and serious corruption*”.<sup>15</sup> Rendahnya etos kerja memberikan dampak negatif terhadap kinerja seseorang di bidang kerja yang digeluti. Korupsi merupakan salah satu dari sekian banyak fenomena dalam dunia kerja sebagai akibat rendahnya etos kerja.<sup>16</sup>

Merujuk pada penjelasan di atas, bahwa kompensasi dan etos kerja memegang peranan krusial dalam mendukung pelaksanaan tugas seorang pendidik. Sebagai sosok sentral dalam keberhasilan pendidikan, guru dituntut untuk tidak sekedar melaksanakan tugas, tetapi juga berfokus pada peningkatan kualitas dan pencapaian hasil yang optimal. Hal tersebut

---

<sup>13</sup> Intan Maharani, *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 13, No. 2, 2017, Hal 50.

<sup>14</sup> Wahyu Firmansyah Hasing Dan Sulkarnain, *Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia*, Jurnal Balanca, Vol. 1, No. 2, 2019, Hal 242.

<sup>15</sup> Pemerintah Kabupaten Kediri Dinas Kesehatan, *Masalah Etos Kerja*, Dinkes.Kedirikab.Go.Id, Diupload Apda 08 Januari 2024, Diakses Pada 06 Januari 2025 Pukul 23.06 Wib. <https://dinkes.kedirikab.go.id/masalah-etos-kerja/>.

<sup>16</sup> Afi Rizqiyah, Zia Choirul Labib Nur, Dkk, *Etos Kerja Islami Sebagai Karakter Muslim Perspektif Hadis Riwayat Ibnu Majah Nomor 4168*, Kaca (Karunia Cahaya Allah), Vol. 14, No.1, 2024, Hal 132.

selaras dengan tuntutan akan kualitas pendidikan yang tinggi, dimana salah satu komponen kunci utamanya adalah kinerja guru yang profesional dan berintegritas tinggi.<sup>17</sup>

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zakia Nurhasanah (2022) yang memperoleh hasil adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang.<sup>18</sup> Hal yang sama juga dikatakan oleh Nina Erlanda dkk (2024), mereka memperoleh kesimpulan yaitu kompensasi berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja guru sekolah Dasar Negeri Syamtalira Bayu, artinya semakin baik kompensasi, maka akan memberikan dampak terhadap kinerja guru.<sup>19</sup>

Selanjutnya penelitian tentang etos kerja, menurut penelitian Dedo Fitrananta Tridana (2022) juga menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru di SDN 130 Kota Pekanbaru, dengan kata lain hipotesis diterima.<sup>20</sup> Peneliti lain yakni Nasrulloh (2018) mengindikasikan bahwa etos kerja merupakan variabel yang secara signifikan mempengaruhi kualitas kinerja guru PAI SMP Darul Ulum Sekampung Lampung Timur tahun pelajaran 2017/2018.<sup>21</sup>

Mengacu pada hasil pengamatan yang dilakukan, MAN 2 Mojokerto sebagai madrasah unggulan dan dijuluki madrasah plus

---

<sup>17</sup> Nasrulloh, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Pai Smp Darul 'Ulum Sekampung Lampung Timur Tahun Pelajaran 2017/2018*, Skripsi Iain Metro, 2018, Hal 3.

<sup>18</sup> Zakia Nurhasanah, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang*, Skripsi Universitas Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2022, Hal 69.

<sup>19</sup> Nina Erlanda, Dkk, *Pengaruh Komensasi, Motivasi, Sarana Dan Prasarana Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*, Journal Of Education Research, Vol. 5, No. 4, 2024, Hal 4359.

<sup>20</sup> Dedo Fitrananta Tridana, *Hubungan Etos Kerja Dan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 130 Pekanbaru*, Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Kasim, Riau, 2022, Hal 47.

<sup>21</sup> Nasrulloh, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Pai Smp Darul 'Ulum Sekampung Lampung Timur Tahun Pelajaran 2017/2018*, Hal 63.

keterampilan, karena MAN 2 Mojokerto telah menerapkan kurikulum keterampilan sejak tahun 2002.<sup>22</sup> MAN 2 Mojokerto juga memiliki prestasi dan kerjasama dengan beberapa Negara seperti, menjadi madrasah pertama di Indonesia yang menerima *Native Speaker* bahasa Jepang dari *The Japan Foundation* serta menjalin kerjasama dengan kementerian pendidikan Malaysia sejak tahun 2017.<sup>23</sup>

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan baik melalui *website* (tidak langsung) dan langsung bersama Kepala Tata Usaha yaitu Bapak Imam Musta'in S.Pd.I, M.Pd, pada tanggal 05 Desember 2024 di Ruang KTU (kepala tata usaha) MAN 2 Mojokerto, yang berkaitan dengan kelengkapan data mengenai kinerja guru, beliau menyampaikan mengenai regulasi sekolah yang menjelaskan tentang kinerja guru tersebut, bahwasannya beberapa guru memiliki tim penilaian masing-masing dan terdapat seniornya. Hasil dari penilaian tersebut akan di tuangkan dalam e-kinerja.

Kinerja yang terdapat di MAN 2 Mojokerto terus meningkat seiring waktu, terlihat dari prestasi siswa, guru dan pegawai. Diantara berbagai prestasi yang diraih, terdapat pencapaian di tingkat Provinsi, Nasional serta Internasional. Siswa MAN 2 Mojokerto berhasil mengukir delapan prestasi Nasional, 18 prestasi di tingkat Provinsi dan empat prestasi Internasional. Para guru juga menunjukkan keunggulannya dengan

---

<sup>22</sup> Dita Wulandari, Mellyana Eka Fitriani, Dkk, *Manajemen Sarana Dan Prasarana Melalui Pengadaan Gedung Keterampilan Sebagai Upaya Meningkatkan Hard Skill Siswa Di Man 2 Mojokerto*, Jurnal Administrasi Pendidikan Islam, Vol. 4, No. 1, 2022, Hal 3.

<sup>23</sup> Man 2 Mojokerto Aktif Menjalinkan Kerja Sama Dan Mencetak Prestasi Di Tingkat Internasional, Sidoarjo.Times.Co.Id, Diupload Pada Hari Rabu, 11 September 2024 Pukul 08.23, Diakses Pada Minggu 22 Desember 2024. <https://sidoarjo.times.co.id/news/pendidikan/2j4vjgvd7c/man-2-mojokerto-aktif-menjalinkan-kerja-sama-dan-mencetak-prestasi-di-tingkat-internasional>.

meraih medali emas dalam *Internasional Research Teacher Competition* (IRTC), empat penghargaan Nasional, serta tiga penghargaan Provinsi. Tidak ketinggalan, pegawai MAN 2 Mojokerto turut berpartisipasi dengan memperoleh empat penghargaan Nasional dan tujuh penghargaan Provinsi selama periode 2019-2020.

MAN 2 Mojokerto telah menerapkan berbagai jenis kompensasi antara lain; gaji, tunjangan, insentif, penghargaan untuk prestasi, apresiasi, cuti tahunan, cuti hamil dan lain sebagainya. Terkait gaji guru PNS itu sudah pasti diperoleh dari Negara dan juga terdapat uang makan serta tunjangan lainnya disamping gaji pokok. Sementara itu, guru non-PNS itu mendapat gaji dari komite sekolah dan dapat insentif jika melaksanakan tugas tambahan. Regulasi yang menjelaskan honor di madrasah tersebut telah dicatat dalam peraturan sekolah, sedangkan untuk guru yang PNS tidak ada karena sudah menerima dari Negara.

Selanjutnya, ada dua jenis tunjangan untuk para guru di MAN 2 Mojokerto, yakni tunjangan profesi guru (TPG) bagi guru PNS dan tunjangan fungsional untuk guru non PNS, sementara tunjangan untuk pegawai disebut tunjangan kinerja (TUKIN) yang ditetapkan oleh SK Biro Kepegawaian Pusat. Agar memperoleh tunjangan tersebut harus diajukan dan mengikuti sertifikasi seperti diklat, pelatihan dan lain sebagainya. Madrasah tersebut juga menerima bantuan dana yaitu seperti dana BOS yang diterima setiap tahun dengan jumlah siswa yang terdapat di madrasah tersebut sebanyak 1.522. Dalam pemanfaatannya dana tersebut digunakan sesuai dengan petunjuk teknis yang disampaikan oleh pemerintah.

Kemudian etos kerja guru di MAN 2 Mojokerto didukung dan dipengaruhi oleh aspek tanggung jawab, kedisiplinan, motivasi serta bekerja keras dalam menjalankan segala aktivitas pembelajaran dan serangkaian tugas lain yang menjadi bagian dari seorang guru profesional. Hal tersebut tampak dari pencapaian mutu madrasah yang optimal.

Berdasarkan pemaparan data yang telah diuraikan, mendorong penulis untuk menganalisis sejauh mana kompensasi dan etos kerja yang diterapkan di MAN 2 Mojokerto terhadap kinerja guru. Hal ini mengacu pada MAN 2 Mojokerto yang memiliki standar kualitas pendidikan yang baik serta sistem manajemen yang terstruktur. Sehubungan dengan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Mojokerto”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan etos kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru di MAN 2 Mojokerto?
2. Manakah variabel yang lebih dominan antara kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Mojokerto?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Merujuk pada rumusan masalah yang telah disusun, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh dari kompensasi dan etos kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru di MAN 2 Mojokerto.
2. Untuk menganalisis variabel yang lebih dominan antara kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Mojokerto.

#### **D. Manfaat penelitian**

Temuan yang dihasilkan dari kajian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari studi ini antara lain:

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

Secara teoritis, karya ilmiah ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta bermanfaat bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan dan dapat memperkaya literatur akademik, khususnya dalam memahami pengaruh kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja guru. Tidak hanya itu, memiliki relevansi dalam penyusunan bahan informasi yang bermanfaat sebagai referensi oleh peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa.

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

###### **a. Bagi Sekolah**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan manfaat berupa informasi dan pengembangan praktik yang lebih baik bagi lembaga pendidikan khususnya mengenai kompensasi dan etos kerja sebagai unsur-unsur yang berpotensi mempengaruhi kinerja guru.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi dan tambahan dan bahan yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian yang berkaitan dengan kompensasi, etos kerja dan kinerja guru.

c. Bagi Penyusun

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan wawasan peneliti juga sebagai sarana belajar terkait pengaruh kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja guru. Temuan yang diperoleh dapat berperan sebagai acuan konseptual dalam mendorong pengembangan penelitian serupa di waktu mendatang.

