

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keunggulan suatu bangsa tidak hanya dilihat dari kekayaan alamnya saja. Kualitas sumber daya manusia menjadi penentu dalam mengolah sumber daya yang ada. Sumber daya manusia tersebut memerlukan pendidikan agar menjadi sumber daya yang berkualitas. Oleh karena itu dibutuhkan pendidikan yang berkualitas dan tenaga pendidik yang berkualitas pula, agar negara Indonesia memiliki bangsa yang unggul sehingga dapat bersaing dengan bangsa lain.

Pendidikan sangat penting dalam mengembangkan potensi dalam diri seseorang. Sebagaimana telah disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam rangka menyukseskan pembangunan nasional, pendidikan dirasa penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat.

Terdapat beberapa pemegang peran penting dalam dunia pendidikan, salah satunya adalah guru. Guru sebagai tenaga pendidik bertugas mengajar, mendidik dan membimbing anak bangsa. Adapun tugas pokok guru sebagaimana yang disebutkan dalam Permendikbud No 15 tahun 2018 adalah:

- a. Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan; merencanakan pembelajaran yang dimaksud meliputi: 1) pengkajian kurikulum dan silabus pembelajaran. 2) pengkajian program tahunan dan program semester. 3) pembuatan rencana pembelajaran/ pembimbingan sesuai standar proses atau rencana pelaksanaan pembimbingan.
- b. Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan; merupakan pelaksanaan dari rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
- c. Menilai pembelajaran atau pembimbingan; merupakan proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur pencapaian hasil belajar peserta didik pada aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan.
- d. Membimbing dan melatih peserta didik; hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan kokurikuler dan/ atau kegiatan ekstrakurikuler.
- e. Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. tugas tambahan yang dimaksud dalam hal ini meliputi: 1) wakil kepala satuan pendidikan; 2) ketua program keahlian satuan pendidikan; 3) kepala perpustakaan satuan pendidikan; 4) kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi/ *teaching factory* satuan pendidikan. 4) pembimbing khusus pada satuan pendidikan inklusif atau pendidikan terpadu;

Guru merupakan pihak yang paling sering berinteraksi dengan peserta didik.

Dalam melaksanakan tugasnya guru dituntut bekerja secara profesional. Guru perlu mendapat perhatian khusus. Hal ini dimaksudkan agar guru dapat bekerja dengan semangat, supaya dapat meningkatkan kinerja guru. Semangat kerja merupakan hal yang tidak bisa di sepelekan karena akan mempengaruhi mutu pendidikan kedepannya.

Guru yang memiliki semangat kerja diwujudkan dalam sikap atau perbuatannya. Menurut Handoko (dalam Oktavia, 2014: 575) “ Para pegawai yang memiliki semangat kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik”. Oleh karena itu jika guru memiliki semangat kerja akan bekerja dengan baik. Selanjutnya Bafadal (dalam Oktavia, 2014: 575) menyatakan bahwa guru yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan dengan penuh antusias, penuh gairah, penuh inisiatif, penuh

kegembiraan tenang, teliti, suka bekerjasama dengan orang lain, ulet, tabah dan tidak pernah datang terlambat.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilaksanakan pada tanggal 31 juli sampai 4 Agustus 2018 di SMP Negeri 22 Kota Jambi diketahui bahwa semangat kerja guru masih rendah dan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini terlihat dari beberapa gejala sebagai berikut: 1) masih ada beberapa guru yang belum bisa memanfaatkan waktu semaksimal mungkin. Hal ini terlihat adanya guru hadir tepat waktu hanya untuk absen kemudian kembali meninggalkan sekolah, jika ada jadwal mengajar akan digantikan oleh guru piket. Adanya guru yang terlambat masuk kedalam kelas sehingga membuat siswa berkeliaran di luaran kelas, Adanya guru yang datang terlambat, adanya guru pulang lebih awal . 2) Masih adanya guru yang belum yang belum melaksanakan tugas dengan tanggung jawab. Seperti masih adanya guru yang belum melaksanakan tugas dengan cepat dan tepat, hal ini bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Daftar Penyerahan RPP Guru SMP N 22 Kota Jambi

Waktu Penyerahan	Jumlah
Pemberitahuan 1	2 Orang
Pemberitahuan 2	29 Orang
Pemberitahuan 3	2 Orang
Yang belum	1 Orang
Jumlah	34 Orang

Sumber: SMP N 22 Kota Jambi

Dari tabel diatas dilihat bahwa dalam penyerahan RPP dilakukan sebanyak 3 kali pemberitahuan. Saat diberikan pemberitahuan pertama yang menyerahkan RPP hanya sebanyak 2 orang, pemberitahuan ke 2 sebanyak 29 orang, pemberitahuan ke 3 sebanyak 2 orang, kemudian sampai saat ini masih terdapat 1 orang guru yang belum

menyerahkan RPP kepada pihak sekolah. Guru yang sudah menyerahkan RPP kepada pihak sekolah harus melakukan revisi kembali setelah RPP diperiksa oleh kepala sekolah.

Menurut Basrowi (2016: 52) semangat kerja merupakan kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin secara penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tugas yang telah dipercayakan kepada guru harus diiringi dengan semangat kerja yang tinggi. Kemudian dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka tujuan lembaga pendidikan seperti SMP Negeri 22 Kota Jambi akan tercapai sesuai rencana.

Semangat kerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti yang di disebutkan oleh Manulang (dalam Multi, 2013: 31) yaitu: 1) Gaji yang cukup, 2)Memperhatikan kebutuhan rohani pegawai, 3) Pemberian insentif yang terarah, 4)Penempatan posisi pegawai yang tepat merupakan sebuah tanggung jawab yang besar bagi seseorang pemimpin, 5) Harga diri, 6) Kesempatan, dan 7) fasilitas.

Selanjutnya Basrowi (2016: 57) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya, yaitu adanya rasa percaya diri pada karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.
3. Terdapatnya suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi, yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang. Kondisi semacam ini akan tercipta jika

hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.

4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya, yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.
5. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama, yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.

Semangat kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan diantaranya adalah kompensasi. Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Kadarisman, 2014: 1). Kompensasi sangat penting bagi guru sebagai individu di instansi ini, dikarenakan besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan guru itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi semangat kerja guru.

Kompensasi yang diterima guru berbentuk kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial guru harus diberikan secara tepat waktu dan efektif. apabila kompensasi diberikan secara tepat waktu dan efektif, maka para guru akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan-tujuan instansi dapat tercapai.

Adapun Bentuk-bentuk kompensasi yang diterima oleh guru menurut UU No.14 Tahun 2005 adalah berupa: a) gaji pokok, b) tunjangan yang melekat pada gaji, c) tunjangan profesi, d) tunjangan fungsional, e) tunjangan khusus dan f) maslahat tambahan yang terkait dengan tugas guru dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Adapun dasar pemberian gaji guru berstatus PNS adalah berdasarkan golongan dan masa kerja. Semakin tinggi golongan dan semakin lama masa kerja guru maka akan semakin besar pula kompensasi yang diterimanya. Dari hasil pengamatan diketahui juga bahwa guru berstatus PNS menerima gaji dan tunjangan

sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dan guru juga menerima kompensasi berupa biaya transportasi MGMP, honor kegiatan remedial dan juga honor pembina ekstrakurikuler.

Kompensasi non-finansial yang dimaksud adalah iklim kerja. Iklim kerja harus diperhatikan dengan sebaik mungkin karena pemenuhan kebutuhan yang bersifat material bukanlah satu-satunya faktor penentu yang membuat guru bersemangat dalam bekerja. Selain mengharapkan imbalan berupa gaji, tunjangan dan insentif, guru juga menginginkan iklim kerja yang sesuai. Diketahui di SMP Negeri 22 Kota Jambi masih ditemukan siswa yang membuang sampah sembarangan, masih terdapat coretan-coretan baik di meja maupun di dinding kelas, komunikasi antar sesama guru kurang berjalan dengan baik dan sarana prasarana yang dimiliki sekolah belum lengkap sehingga hal ini juga dapat mengganggu proses pembelajaran. Penciptaan iklim kerja yang kondusif dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2017) yang berjudul “Pengaruh Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK 1 KOTA JAMBI”. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Jambi.

Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan di atas, penulis merasa perlu untuk meneliti lebih dalam mengenai semangat kerja guru. Dalam hal ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kompensasi dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru di SMP Negeri 22 Kota Jambi*”.

1.2 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis memberi batasan bahwa kompensasi yang diteliti adalah kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan dan insentif, sedangkan kompensasi non finansial yaitu iklim kerja dari segi aspek fisik, sistem sosial dalam organisasi dan budaya sekolah. Selanjutnya penulis memberi batasan bahwa yang diteliti dari variabel semangat kerja adalah dari presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja serta hubungan yang harmonis. Kemudian subjek dalam penelitian ini adalah guru pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan SMP Negeri 22 Kota Jambi yang berjumlah 34 orang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja guru di SMP Negeri 22 Kota Jambi
2. Apakah terdapat pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja guru di SMP Negeri 22 Kota Jambi
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan iklim kerja terhadap semangat kerja guru di SMP Negeri 22 Kota Jambi

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja guru di SMP Negeri 22 Kota Jambi

2. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja guru di SMP Negeri 22 Kota Jambi
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan iklim kerja terhadap semangat kerja guru di SMP Negeri 22 Kota Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Diharapkan dengan diadakannya penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai pentingnya pengaruh imbalan/kompensasi dan iklim kerja terhadap semangat kerja guru.

2. Manfaat Praktis

Bagi sekolah penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan terhadap masalah-masalah yang dapat mempengaruhi semangat kerja guru. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik dengan memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh kompensasi, dan iklim kerja terhadap semangat kerja guru sehingga dapat menjadi landasan kerja di SMP Negeri 22 Kota Jambi. Serta sebagai masukan bagi kepala sekolah dan dinas Pendidikan dan Kebudayaan, dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan program kesejahteraan dan mutu kinerja Guru tingkat SMP Negeri di Provinsi Jambi.

1.6 Defenisi Operasional

1. Semangat kerja adalah suatu gambaran tentang perasaan senang individu atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung

jawab disertai kesediaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. dimana indikator-indikator yang diukur dalam penelitian ini adalah:

- 1) Presensi; Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
- 2) Kerja Sama; Kerja sama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi, sedangkan bekerja sama yang negatif adalah kerja sama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik.
- 3) Tanggung Jawab; Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan, maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.
- 4) Kegairahan Kerja; Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi, karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.
- 5) Hubungan yang harmonis; Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama

melakukan pekerjaan maupun diluar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

2. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah mencerminkan harga kemampuan dan keahlian pegawai atau penghargaan atas pendidikan dan pelatihan yang telah mereka peroleh. Kompensasi diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:
 - 1) Gaji; Gaji yang diterima oleh guru PNS dibayar berdasarkan golongan dan masa kerjanya.
 - 2) Tunjangan; tunjangan yang diterima oleh guru PNS seperti: tunjangan yang melekat pada gaji, tunjangan profesi, dan tunjangan hari raya.
 - 3) Insentif; insentif merupakan penghasilan tambahan baik berupa uang, barang maupun dalam bentuk lainnya yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya agar meningkatkan semangat bekerja. Seperti uang transportasi kegiatan MGMP, kegiatan remedial dan honor pembina kegiatan ekstrakurikuler.
3. Iklim kerja adalah suasana kerja yang dirasakan oleh guru dalam suatu organisasi yang mana akan membantu guru dalam melaksanakan tugasnya. Iklim kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan karena jika suasana kerja kondusif maka akan sangat mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru. dimana indikator-indikator yang akan diukur dalam penelitian ini adalah:

- 1) Ekologi/ aspek fisik; Dimensi ini berhubungan dengan aspek fisik di lingkungan sekolah. Adapun yang menjadi ukuran iklim kerja pada dimensi ini yaitu kebersihan, keselamatan, sumberdaya yang ada disekolah digunakan secara hemat dan efisien, kenyamanan dan keindahan.
- 2) Sistem sosial dalam organisasi; adapun yang menjadi ukuran iklim kerja pada dimensi ini yaitu struktur administrasi, pengambilan keputusan dan pola komunikasi yang diterapkan oleh sekolah.
- 3) Budaya sekolah; adapun yang menjadi ukuran iklim kerja pada dimensi budaya sekolah yaitu, nilai-nilai dan norma yang ada di sekolah, sistem kepercayaan dan budaya ilmu yang diterapkan di sekolah.