

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini pendidikan menjadi sangat penting. Masyarakat telah memiliki bekal pendidikan yang akan berkembang secara baik, dan mampu bersaing secara kompetitif di era persaingan yang ketat dan keras. Maka dari itu, dalam era kompetitif seperti ini dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan terampil di berbagai aktivitas kehidupan. Kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan aktivitas di berbagai sektor perkembangan fisik maupun non-fisik.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui lembaga pendidikan formal, baik negeri maupun swasta. Sekolah dasar negeri maupun swasta mendapat kepercayaan masyarakat dalam mempersiapkan dan mengantarkan generasi anak bangsa untuk mampu bersaing dalam kompetisi global yang kian hari semakin terasa dampaknya terhadap berbagai aktifitas kehidupan bermasyarakat.

Sejarah menunjukkan bahwa kunci keberhasilan pembangunan negara adalah tersedianya sumber daya manusia yang terdidik dalam jumlah, jenis dan tingkat pendidikan yang memadai. Pendidikan merupakan aspek penting dalam pembangunan nasional. Hampir semua bangsa menempatkan pembangunan pendidikan sebagai prioritas utama dalam pembangunan bangsa dan negara.

Dari hal di atas tidak terlepas dari keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan dalam menentukan keberhasilan pendidikan di suatu negara. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, oleh sebab itu dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, tidak terlepas dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru itu sendiri. Fungsi dan peran guru telah ditempatkan dalam filosofi sosial budaya dalam pendidikan di Indonesia sedemikian rupa sehingga para guru di Indonesia banyak yang diposisikan pada peran ganda, yaitu mereka dituntut tidak hanya sebagai pendidik yang mentransformasikan nilai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai penjaga moral dan pembentuk karakter bagi anak didik.

Apakah pendidikan karakter di Negara kita hilang? Terdapat hasil informasi yang diberikan Komisi Pemberantasan Korupsi per 31 Juli 2014 bahwa telah melakukan penyelidikan 58 perkara, penyidikan 35 perkara, penuntutan 23 perkara, *inkracht* 27 perkara, dan eksekusi 31 perkara, dapat disimpulkan bahwa korupsi sudah menjadi budaya di Negara kita, dari korupsi kecil hingga yang besar. Dari masalah tersebut untuk memberikan pemahaman tentang hal baik dan buruk, maka pendidikan karakter adalah kunci yang selama ini hilang. Memang beberapa sekolah di Indonesia sudah memperhatikan pendidikan karakter ini, akan tetapi masih banyak sekolah yang belum digiring ke sana (Ino, 2014: 25).

Badan Pusat Statistik memaparkan bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2014 mencapai 125,3 juta orang. Menariknya, tenaga kerja dengan level pendidikan Sekolah Dasar lebih mendominasi lapangan pekerjaan dibandingkan tenaga kerja lulusan tinggi. Data dari Sektor yang paling menyerap paling banyak tenaga kerja, yaitu: 640 ribu orang (bekerja di sektor jasa kemasyarakatan), 450 ribu orang (bekerja di sektor

perdagangan) dan 390 orang (bekerja di sektor industri). Dari data tersebut jumlah tenaga kerja: Lulusan SD mendominasi dengan 55,3 juta orang (46,8% dari total keseluruhan), sedangkan lulusan Diploma sebanyak 3,1 juta orang (2,5%) dan lulusan Perguruan Tinggi hanya sebanyak 8,8 juta orang (7,49%). Muncul pertanyaan, mengapa jumlah tenaga kerja lulusan perguruan tinggi kalah jauh dengan lulusan SD?. Dari sinilah bisa dikatakan bahwa Indonesia butuh banyak kreator, maka sosok kreator dalam dunia pendidikan adalah seorang guru. Melihat data tersebut, seharusnya Guru yang mengajar di Sekolah Dasar sudah memberikan atau menanamkan kepada murid pendidikan karakter tersebut (Ino, 2014: 25).

Seiring dengan semakin meningkatnya persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi seperti sekarang ini, tidak dapat disangkal lagi bahwa profesionalisme guru merupakan kebutuhan yang tidak bisa ditunda lagi. Maka dari itu diperlukan orang yang benar-benar ahli di bidangnya, sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya agar setiap orang dapat berperan secara maksimal, termasuk guru sebagai sebuah profesi yang menuntut kecakapan dan keahlian tersendiri. Profesionalisme tidak hanya dikarenakan faktor tuntutan dari perkembangan zaman, akan tetapi pada dasarnya juga merupakan suatu keharusan bagi setiap individu dalam rangka perbaikan kualitas hidup manusia. Profesionalisme seorang guru menuntut keseriusan dan kompetensi yang memadai, sehingga dianggap layak untuk melaksanakan sebuah tugas. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah sertifikasi. Sertifikasi bagi para Guru merupakan amanah dari UU Sistem Pendidikan Nasional kita (pasal 42) yang mewajibkan setiap tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar yang dimilikinya. Singkatnya,

sertifikasi dibutuhkan untuk mempertegas standar kompetensi yang harus dimiliki pada guru sesuai dengan bidang keilmuannya masing-masing (Daryanto, 2013:5).

Apakah ada masalah dengan sertifikasi guru? Ada empat data dan temuan terkait sertifikasi guru. Pertama, World Bank menemukan bahwa para guru yang telah memperoleh sertifikasi dan yang belum ternyata menunjukkan prestasi yang relatif sama. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah menyelenggarakan program sertifikasi guru selama beberapa tahun terakhir ternyata tidak berdampak terhadap mutu pendidikan nasional. Padahal, penyelenggara telah menguras sekitar dua pertiga dari total anggaran pendidikan yang mencapai 20 persen APBN. Pada 2010, sebagai contoh, biaya sertifikasi mencapai Rp 110 triliun! (Abbas, 2013: kompas.com).

Kedua, dari anggaran sebesar itu semestinya meningkatkan kesejahteraan dan kualitas guru agar terjadi peningkatan kualitas pendidikan di kelas dan sekolah, ternyata tak berjalan seperti yang diharapkan. Kesimpulan dari World Bank diperoleh setelah meneliti sejak 2009-2012 di 240 SD Negeri dan 120 SMP di seluruh Indonesia, dengan melibatkan 39.531 siswa. Hasil tes antara siswa yang diajar guru yang bersertifikasi dan yang tidak bersertifikasi untuk mata pelajaran Matematika, Bahasa Indonesia, serta IPA dan Bahasa Inggris diperbandingkan. Hasilnya, tidak terdapat pengaruh program sertifikasi guru terhadap hasil belajar siswa, baik SD maupun SMP (Abbas, 2013: kompas.com; Napitupulu, 2012: kompas.com).

Ketiga, keinginan guru jadi sarjana menjadi tinggi, yang sebelumnya Fakultas Kependidikan 'mati suri' dan setelah keluarnya undang-undang Guru dan Dosen yang mewajibkan guru minimal berpendidikan diploma IV atau sarjana, minat untuk menempuh

pendidikan sarjana meningkat pesat. Perguruan Tinggi Swasta yang membuka program studi kependidikan kebanjiran peminat. Berdasarkan data di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dari 2,9 juta guru, hingga saat ini baru sekitar 1,5 juta guru (51,31 persen) yang kualifikasi guru sarjana. Ada sekitar 1,42 juta guru (48,69 persen) yang berkualifikasi SMA-D3 (Wedhaswary, 2012: kompas.com).

Keempat, dari kajian yang dilakukan, ternyata motivasi para guru mengikuti sertifikasi umumnya terakit aspek finansial, yaitu segera mendapatkan tunjangan profesi, bukan karena *passion* yang semestinya mereka berada. Kebanyakan yang mengikuti sertifikasi alasan mereka bervariasi secara umum alasan mereka ialah finansial, antara lain agar mendapat tunjangan untuk memenuhi kebutuhan hidup, tunjangan untuk biaya kuliah, biaya pendidikan anak, merenovasi rumah dan membayar hutang (Baedhowi, 2009: kompas.com).

Untuk mendukung temuan di atas ada beberapa penelitian yang menunjukkan peran penting kompensasi non finansial terhadap kinerja, seperti berikut ini. Sebelumnya, The World Bank jelas sudah memberikan bukti dari penelitian tahun 2009-2012 bahwa guru yang belum bersertifikasi dan sudah menerima sertifikasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hasil belajar siswa (untuk mata pelajaran mate-matika, bahasa Indonesia dan IPA (The World Bank Office Jakarta, 2013: 71).

Gieter *et al* menyatakan bahwa kompensasi non finansial itu penting, bahkan lebih penting dari kompensasi yang lain bagi seorang perawat. Pada penelitian Gaiter *et al* hampir semua perawat lebih menghargai kompensasi non finansial yang mereka terima (misalnya dari pasien yang ia rawat), yang berupa: kartu pos dan cokelat, ucapan selamat tahun baru,

serta layanan umum (asuransi kesehatan, makanan gratis) dan keuntungan individual (kemungkinan memperoleh pelatihan, jadwal kerja yang baik) dari pada kompensasi finansial. Dengan adanya kompensasi non finansial tersebut maka akan lebih mudah dan lebih efektif untuk merangsang perawat melakukan pekerjaan terbaik dari kemampuan mereka, sehingga mereka selalu termotivasi dan dapat mempertahankan kualitas kerja dalam upaya mengoptimalkan kinerja mereka (Gieter *et al*, 2006: 7-8).

Penelitian lain, tentang eksekutif marketing. Eksekutif marketing adalah pekerjaan yang memiliki rasa frustrasi yang tinggi dari yang lain, bagaimana tidak? Mereka frustrasi harus memenuhi target dan harus ada kata 'penolakan' di benak mereka untuk tidak memenuhi target, para eksekutif pemasaran jauh dari dukungan rekan-rekan atau manajer mereka dan juga mereka sering terisolasi, terpisah dari bank, maka dari itu mereka membutuhkan motivasi yang lebih untuk mencapai tingkat kinerja yang luar biasa. Uduji menyatakan bahwa uang (kompensasi finansial) tidak selalu menjadi motivator terbaik untuk kinerja luar biasa seorang eksekutif marketing, mereka justru membutuhkan kompensasi non finansial untuk meningkatkan kinerja luar biasa mereka. Kompensasi non finansial dalam penelitian Uduji adalah penghargaan (sertifikat dan piala), hadiah dan hak istimewa (hari libur, fasilitas olahraga, *merchandise*), *special event* (liburan akhir pekan, pesta, menonton bioskop), pelatihan profesional, pengembangan diri (pelatihan keterampilan kerja) dan perlengkapan (mobil, komputer dan laptop) (Uduji, 2013: 76-78).

Uzonna juga meneliti dampak kompensasi non finansial (motivasi karyawan) terhadap kinerja staf bank. Penelitian Uzonna menunjukkan bahwa kompensasi non finansial dapat menjadi cara efektif dan efisien (terkait biaya) untuk memotivasi karyawan bekinerja

tinggi. Hasil penelitian tersebut memberikan beberapa pemahaman berharga tentang kompensasi non finansial dan perannya di tempat kerja. Manajer harus memberikan kesempatan untuk berkembang (mengembangkan diri) dan pekerjaan menantang dalam rangka untuk memotivasi pekerja saat ini. Tanpa tantangan dan kesempatan untuk berkembang, karyawan tidak akan terlihat berkinerja tinggi di tempat kerja. Pengakuan memainkan peranan utama dalam memotivasi karyawan dan hal ini adalah motivasi yang sangat efektif. Karyawan ingin dan merasa membutuhkan kontribusi mereka untuk membuat perbedaan dan pengakuan adalah salah satu cara untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka (Uzonna, 2013: 209-210).

Khan *et al* juga membuktikan bahwa kompensasi non finansial, yaitu kompensasi ekstrinsik dan intrinsik terbukti sama-sama penting dalam memastikan karyawan melakukan kinerja terbaik pada pegawai bank, yang termasuk kompensasi ekstrinsik adalah pengakuan, hubungan antar rekan kerja – supervisi, kemajuan, dan rekan kerja, sedangkan kompensasi intrinsik berupa keamanan, pemanfaatan kemampuan, pelayanan sosial, variasi pekerjaan, nilai-nilai moral, aktifitas dan otoritas. Baik kompensasi ekstrinsik dan intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Khan *et al*, 2013: 282).

Dari beberapa data dan temuan di atas, peneliti menduga bahwa masalah yang terjadi selama ini pada ranah pendidikan, khususnya pada guru, untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru terletak pada kompensasi non finansial.

Penelitian ini mengambil dua kategori kompensasi non finansial, yaitu kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual, maka dari itu peneliti tertarik menginvestigasi pengaruh kompensasi non finansial (kompensasi ekstrinsik individual dan

kompensasi intrinsik individual) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kota Yogyakarta. Penelitian ini juga akan memasukkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk kedua hubungan tersebut.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan urian latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi ekstrinsik individual berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kompensasi intrinsik individual berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kompensasi ekstrinsik individual berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru?
5. Apakah kompensasi intrinsik individual berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru?
6. Apakah kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja guru?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru?
8. Manakah yang lebih besar pengaruh langsung kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual terhadap kinerja guru atau pengaruh tidak langsung

kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi ekstrinsik individual terhadap kepuasan kerja secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi intrinsik individual terhadap kepuasan kerja secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual terhadap kepuasan kerja secara simultan.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi ekstrinsik individual terhadap kinerja guru secara parsial.
5. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi intrinsik individual terhadap kinerja guru secara parsial.
6. Untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual terhadap kinerja guru secara simultan.
7. Untuk mengetahui pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
8. Untuk mengetahui mana yang lebih besar pengaruh langsung kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual berpengaruh terhadap kinerja guru atau pengaruh tidak langsung kompensasi ekstrinsik individual dan kompensasi intrinsik individual terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Menjadi sumber referensi bagi penelitian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompensasi non finansial, kepuasan kerja dan kinerja guru.

### 2. Manfaat Praktis

Kepada Kepala Sekolah Dasar Negeri maupun Swasta di Kota Yogyakarta untuk menjadi bahan pertimbangan dalam memperhatikan tentang kompensasi non finansial, kepuasan kerja dan kinerja guru.

