

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1, menyatakan bahwa guru merupakan seorang pendidik profesional dengan berbagai macam tugas yang diemban, seperti mendidik dan mengajar, membimbing serta mengarahkan, melatih kemudian memberikan penilaian, sehingga dapat mengevaluasi peserta didik. Karena seorang guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jalur pendidikan formal, seperti pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini maka guru diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kemajuan sebuah bangsa ditentukan oleh kemampuan para pendidiknya untuk mengubah karakter generasi penerusnya ke depan. Tanpa figur pendidik, mungkin bangsa besar seperti Indonesia tidak akan dapat menikmati hasil jerih payah putra-putri nusantara yang sudah mendorong perkembangan tersebut (Ditamira, 2018).

Berdasarkan pengertian guru diatas peran guru dalam pendidikan dapat disimpulkan yaitu guru bertugas memberikan pendidikan, pengajaran, pembimbingan, pengarahan, pelatihan, memberikan penilaian, dan melakukan evaluasi peserta didik. Tiga tugas utama (tridarma) dari guru sebagai tenaga profesional adalah memberikan pendidikan, melaksanakan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Pratomo,

2018). Oleh sebab itu, tugas yang diemban oleh seorang guru tidak ringan, karena guru yang baik tidak hanya memberitahu, menjelaskan atau mendemonstrasikan, tapi juga dapat menginspirasi (Ditamira, 2018).

Seorang guru harus mampu memandang perubahan jauh ke depan, dengan demikian guru dapat merencanakan apa yang terbaik untuk anak didiknya. Seorang guru juga harus dapat mengemban tugasnya sebagai motivator yang mampu memotivasi anak didiknya agar penuh semangat dan siap menghadapi serta menyongsong perubahan hari esok (Ditamira, 2018).

Guru merupakan faktor yang paling penting dalam membentuk kualitas bagi anak didiknya. Penentu utama dalam membentuk karakter yang baik atau buruk saat posisi anak berada di luar rumah. Ketika guru melakukan suatu tindakan seperti aksi mogok mengajar maka itu akan mempengaruhi nasib anak didik di suatu sekolah-sekolah tertentu. Namun hal itu didukung oleh kinerja yang baik dari guru, ketika kinerja guru sesuai dengan standar yang ditetapkan maka akan menciptakan generasi-generasi bangsa yang berkualitas. Menurut Mangkunegara (2013), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peningkatan kinerja dan kineja guru dapat dilakukan melalui kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Tujuan dari kompensasi yang baik adalah untuk menarik, memotivasi dan

mempertahankan orang-orang yang baik untuk pencapaian tujuan organisasi (Yusuf & Anwar, 2017).

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi pegawai (guru) bekerja menurut Ghazanfar, dkk (2011) dalam (Amir, 2017). Dengan kata lain, guru mengajarkan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik, mengorbankan tenaga dan waktu, serta membangun komitmen untuk sekoahnya, bukan hanya untuk mengabdikan diri kepada organisasi tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan atau biasa kita sebut kompensasi.

Dari hasil observasi peneliti, masih terdapat banyak guru yang mengeluh karena ketidakpuasan gaji yang diterima. Mereka berpikir bahwa gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan tingkat beratnya pekerjaan yang mereka lakukan. Bahkan beberapa guru di Mimika dan Sukabumi melakukan aksi mogok kerja kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan atas ketidakpuasan gaji yang mereka terima, seperti yang telah diberitakan dalam surat kabar Kompas.

“Aksi mogok mengajar guru honorer yang dilakukan serentak di Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat, mulai digelar hari ini, Kamis (20/9/2018) (Budiyanto, 2018). Dalam surat kabar tersebut diberitakan telah terjadi demonstrasi di kalangan guru dengan membawa isu utama yaitu ketidakpuasan para guru dengan gaji yang diterima. Aksi mogok mengajar tersebut berpengaruh negatif pada proses akademik. Konsekuensinya, para siswa dipulangkan maka mereka tidak akan

mendapatkan ilmu-ilmu dari guru yang sedang melakukan aksi mogok kerja tersebut.

“Ribuan pelajar SMA dan SMK di Mimika dipulangkan pihak sekolah menyusul adanya aksi mogok mengajar ribuan guru, Rabu (17/10/2018)” (Aditra, 2018).

“Ketua Musyawarah Kerja Pengawas Sekolah (MKPS) pendidikan menengah Kabupaten Mimika, Laurensius Lasol, mengatakan, aksi mogok para guru ini karena tidak adanya kepastian terkait pembayaran hak guru ASN dan honorer. Uang Lauk Pauk (ULP) dan tunjangan perbaikan penghasilan bagi guru ASN dan uang insentif bagi guru honorer sejak Januari hingga Oktober 2018 tak kunjung dibayarkan pemerintah daerah” (Aditra, 2018).

“Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Muhadjir Effendy berharap demo mogok kerja para guru kategori II atau honorer K2 terkait batas umur seleksi penerimaan CPNS 2018 tidak mengganggu aktivitas. Sebab, kata dia, aksi demo tersebut mempengaruhi para peserta didik” (Mashabi, 2018).

Fenomena-fenomena yang telah disebutkan menunjukkan bahwa ketidakpuasan kompensasi yang diterima oleh guru menyebabkan aksi mogok mengajar di Indonesia. Aksi tersebut terjadi tidak hanya pada satu daerah namun telah tersebar di beberapa daerah di Indonesia. Kemudian, aksi mogok mengajar tersebut tidak hanya mempunyai pengaruh pada guru yang melakukan aksi tersebut, tetapi aksi mogok mengajar juga mempunyai pengaruh besar terhadap nasib anak-anak yang mereka ampu

dan mereka didik, karena anak-anak yang mereka didik akan tidak mempunyai lagi guru yang mendidiknya.

Hal tersebut seharusnya sangat menampar bagi kita semua, karena seorang guru yang pada dasarnya merupakan pahlawan tanpa tanda jasa dan pahlawan pembangunan bagi negara tercinta ini, maka seharusnya mereka dapat menikmati jerih payah serta usahanya dengan hasil yang sebanding dengan perjuangannya. Tidak serta merta membuat mereka semakin menderita maupun tidak puas dan merasa tidak dihargai oleh pihak-pihak tertentu.

Selain kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja guru, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan. Menurut Sutrisno (2011), menyatakan bahwa kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Dengan gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan akan baik pula dan tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan sedikit, begitu pula sebaliknya (Rinaldi, Wulan, & Minarsih, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Dengan gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan akan baik pula dan tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan sedikit, begitu pula sebaliknya (Rinaldi, Wulan, & Minarsih, 2018).

Terdapat pandangan islam tentang gaya kepemimpinan dalam QS.

An-Nisa ayat 58-59:

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا (٥٨) يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya:

Sesungguhnya Allâh menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allâh memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allâh adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. Hai orang-orang yang beriman, ta'atilah Allâh dan ta'atilah Rasûl(-Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allâh (al-Qur'an) dan Rasûl (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allâh dan hari kemudian. Yang demikian itu adalah lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (Syamhudi, 2018).

Dalam ayat ini, Allah memerintahkan kepada umatnya untuk selalu taat dan patuh kepadaNya, dan untuk umatNya yang sedang memegang kekuasaan, diharuskan untuk berlaku adil demi menjaga kemaslahatan umum sesuai dengan ajaran-ajaran Allah SWT beserta Rosulnya. Serta ketika terjadi ketidaksamaan pendapat maka seharusnya berserah diri kepada Allah SWT tidak boleh berlaku secara semaunya sendiri.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kemajuan organisasi tersebut. Karena pada dasarnya, gaya kepemimpinan merupakan cara (teknik) mempengaruhi seseorang (pegawai) untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan telah terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2013). Suatu organisasi akan berhasil atau gagal, tergantung dari gaya kepemimpinan pada para atasannya (Rinaldi, Wulan, & Minarsih, 2018).

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, di dalam suatu organisasi tidak selalu terdapat pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, dan hal itu akan mempengaruhi cara pegawai dalam bekerja, seperti bermalas-malasan, maupun tidak ada gairah dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang telah dikemukakan para ahli terdahulu (Nugroho, Adji, & Raharjo, 2017). Akan tetapi pada penelitian ini, yang akan dianalisis dan diuji yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Fahmi (2014) mengemukakan, bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Setiap pemimpin pada dasarnya mempunyai perilaku atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya dalam suatu organisasi. Tetapi dalam memimpin mereka mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan yang sama yaitu mencapai kesuksesan organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2012), mengemukakan, kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberi inspirasi karyawannya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi daripada kepentingan pribadi, memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan dan mampu merubah kesadaran karyawannya dalam melihat permasalahan lama dengan cara yang baru. Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Kharis, 2015).

Menurut teori Kouzes dan Posner (1995), pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang harus mampu memberikan contoh kepada bawahannya, menjadikan panutan bagi bawahannya, dapat menginspirasi untuk para karyawan, mengarahkan bawahan ke arah yang lebih jauh, memberikan motivasi yang kuat bagi karyawan agar kinerja karyawan tersebut bagus, serta siap untuk menerima tantangan ke depannya bagi pemimpin, karyawan serta seluruh isi di suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional lebih menanamkan nilai-nilai moral kepada bawahannya untuk meningkatkan kesadaran mereka dalam memandang permasalahan yang ada di dalam perusahaan.

Kepemimpinan transformasional juga lebih berfokus pada pembentukan moral, pemberian motivasi secara individu maupun kelompok, memberikan contoh yang baik (menginspirasi) demi kemajuan organisasi, serta meningkatkan rasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah menjadi tugas mereka.

Berdasarkan paragraf-paragraf di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan dorongan (motivasi) kepada karyawan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya, berani mengembangkan diri, serta memunculkan rasa percaya diri (keyakinan) dalam diri karyawan yang jika dilihat lebih jauh ke depan, hal tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain fenomena tersebut di atas, peneliti juga telah menemukan research gap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan. Dari research gap ditemukan hasil yang tidak konsisten pada penelitian terdahulu. Dalam penelitian Imaniyati (2018), terdapat hasil yang menunjukkan pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja, sedangkan dalam penelitian Amir (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi dan kinerja. Kemudian dalam penelitian Hakam & Ruhana (2015), juga ditunjukkan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, sedangkan dalam penelitian Nurdin & Rohendi (2016), terdapat hasil yang menunjukkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Oleh karena itu, peneliti mengambil tema tentang Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap

Kinerja Guru. Tujuannya adalah agar peneliti dan pembaca dapat mengetahui dan menyadari betapa pentingnya guru bagi kecerdasan bangsa dan bagi kemajuan generasi-generasi penerus untuk masa depan yang lebih baik serta bisa membawa negara ini menjadi negara yang maju dan sesuai jaman.

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja guru?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SD di Koordinator Wilayah Kecamatan Jetis bertujuan untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru sekolah dasar.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sekolah dasar.

D. Manfaat Penelitian

1. Lembaga Pendidikan (Sekolah Dasar)
Hasil atau temuan penelitian yang dilakukan ini dapat dipakai sebagai dasar pijakan untuk lembaga pendidikan khususnya sekolah dasar yang berhubungan dengan kompensasi dan gaya kepemimpinan

transformasional dalam membangun dan meningkatkan prestasi kinerja guru.

2. Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk memperluas wawasan dan cara pandang guna melengkapi pengetahuan peneliti yang diperoleh dari kegiatan perkuliahan, khususnya hal-hal yang berhubungan dengan prestasi kinerja guru, sehingga peneliti bisa melakukan perbandingan antara kenyataan yang ada dengan pemikiran konseptual teoritik.

2. Pihak Lain/Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan cara pandang individu-individu atau lembaga-lembaga yang berkepentingan, terkait dengan isu mengenai prestasi atau kinerja guru. Selain itu, hasil studi ini diharapkan dapat memberikan inspirasi bagi peneliti untuk melakukan studi lanjutan.