

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan kewajiban bagi semua orang, karena pendidikan memiliki peranan yang sangat penting bagi kehidupan. Melalui pendidikan dapat menjadikan seseorang menjadi pribadi yang berkualitas dan mempunyai sumber daya manusia yang tinggi. Pada proses pendidikan secara keseluruhan, guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan karena guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Seorang guru yang profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi, kompetensi keilmuan sesuai bidang yang ditekuninya, kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus. Namun demikian dalam pelaksanaannya masih sering ditemukan keterbatasan baik secara individu dan institusi.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti

berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam proses pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik dan pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas. (Supardi : 2013)

Peneliti mencoba melakukan wawancara dengan Kepala Sekolah TK Alfi Izzah. Menurut kepala sekolah ada beberapa guru yang kurang siap dalam mempersiapkan bahan ajar yang akan digunakan pada hari tersebut, pada kenyataannya saat briefing masih ada guru yang menulis di buku tulis dan meraut pensil untuk digunakan siswanya serta guru-guru yang jarang mengikuti pelatihan yang dicanangkan pemerintah. Selain itu diperolehnya teguran dari pihak yayasan mengenai ketepatan dalam penyelesaian kurikulum serta keluhan dari orang tua/wali siswa yang mengatakan bahwa siswa cepat bosan dikarenakan metode pembelajaran yang terkesan monoton.

Dalam hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal. Rendahnya kinerja guru diduga akibat banyak faktor, baik yang berasal

dari dalam individu guru sendiri maupun faktor dari luar. Menurut Kasmir (2016:189) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan atau kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, lingkungan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Peningkatan kinerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak instansi maupun guru itu sendiri. Keberhasilan penyelenggara dan pengelolaan pendidikan di sekolah juga merupakan cermin kinerja yang baik. Berdasarkan temuan pada guru TK di wilayah II Pesanggrahan kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi.

Menurut penuturan Kepala Sekolah TK Alfi Izzah, terdapat fenomena bahwa kurang lebih 50% guru belum menguasai teknologi, padahal sekolah memiliki komputer yang cukup. Hal ini berpengaruh terhadap pembuatan media pembelajaran, lembar kerja siswa dan keterlambatan mendapat informasi mengenai pendidikan. Kemudian kepala sekolah juga menuturkan bahwa untuk pemahaman akan materi pembelajaran guru sudah cukup baik hanya saja dalam pengelolaan kelas masih belum maksimal yang mana hal ini diduga dapat mempengaruhi keberhasilan materi kepada siswa.

Bagi guru Taman Kanak-Kanak (TK) professional utamanya dapat diukur dan dilihat dari sejauh mana kemampuan guru dalam mengaktualisasikan kompetensi yang sudah dipersyaratkan. Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial (Depdiknas, 2005:24, 90–91). Menurut Kasmir (2016:189) semakin seseorang memiliki kemampuan

(kompetensi) dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan (kompetensi) yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, semikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan (kompetensi) untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar maka akan memberikan hasil yang kurang baik akhirnya menunjukkan kinerja yang kurang baik. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Komang (2016) menunjukkan hasil bahwa kompetensi guru (kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, apabila empat kompetensi guru tersebut semakin tinggi, maka kinerja guru juga semakin tinggi.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan dua orang guru yakni dari TK Al-Hidayah mengatakan bahwa dalam penempatan alat bermain ada beberapa yang diletakkan di dalam ruangan kelas sehingga membuat proses belajar mengajar kurang efektif karena konsentrasi siswa yang terbagi antara bermain dengan materi pembelajaran yang disampaikan. Sedangkan guru TK Alfi Izzah mengatakan bahwa sarana dan prasarana yang belum mendukung yaitu fasilitas sekolah yang agak minim khususnya untuk sumber belajar serta alat pendukung belajar yang berwujud real object masih sangat kurang karena hal tersebut cukup mempengaruhi daya tangkap belajar siswa. Kemudian guru TK Alfi Izzah juga menyebutkan bahwa pihak yayasan yang senantiasa menuntut akan pencapaian yang tinggi, diduga hal ini membuat hubungan guru dengan yayasan kurang harmonis.

Menurut Kasmir (2016:192) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena lingkungan tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Didukung oleh hasil penelitian oleh Rina & Kaman (2016) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja, semakin rendah kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru TK Al-Hidayah mengatakan bahwa tunjangan hanya diperoleh dari pemerintah dan tidak semua guru mendapatkan tunjangan, hanya guru yang sudah tersertifikasi yang mendapatkan tunjangan tersebut. Sedangkan guru TK Alfi Izzah mengatakan belum ada pemberian kompensasi atas kinerja guru baik langsung dalam bentuk bonus atau tunjangan, maupun tidak langsung dalam bentuk kegiatan rekreasi untuk guru dan anggota sekolah. Hal tersebut diduga yang menyebabkan guru menjadi kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan cenderung menunda pekerjaannya sehingga persiapan kegiatan pembelajaran kurang maksimal.

Kasmir (2016:255) menjelaskan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi yang diberikan

secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak kepada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan turun. Didukung oleh hasil penelitian oleh Rina & Kaman (2016) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya semakin rendah kompensasi, maka semakin rendah kinerja guru.

Ditemukan adanya beberapa perbedaan hasil penelitian dalam pengaruhnya kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ar. Nefrida (2016), hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Namun berdasarkan penelitian Mizanul I'tidal (2016) diperoleh hasil bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rina Oktiyani dan Kaman Nainggolan (2016) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rina Oktiyani dan Kaman Nainggolan (2016) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Eko Hardi

Saputra (2016) diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan fenomena masalah dan adanya perbedaan hasil penelitian, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak (TK) Di Wilayah II Kecamatan Pesanggrahan.**

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang, penelitian ini bermaksud menguji Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Taman-Kanak (TK). Secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru Taman-Kanak (TK) di wilayah II Kecamatan Pesanggrahan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Taman-Kanak (TK) di wilayah II Kecamatan Pesanggrahan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru Taman-Kanak (TK) di wilayah II Kecamatan Pesanggrahan?
4. Apakah kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru Taman-Kanak (TK) di wilayah II Kecamatan Pesanggrahan?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Taman-Kanak (TK) di wilayah II Kecamatan Pesanggrahan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Taman-Kanak (TK) di wilayah II Kecamatan Pesanggrahan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Taman-Kanak (TK) di wilayah II Kecamatan Pesanggrahan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru Taman-Kanak (TK) di wilayah II Kecamatan Pesanggrahan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan kompetensi, lingkungan kerja kompensasi, serta meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, lingkungan kerja kompensasi terhadap kinerja guru.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi, lingkungan kerja kompensasi terhadap kinerja guru Taman-Kanak (TK) di wilayah II Kecamatan Pesanggrahan.

d. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca agar dapat dipertimbangkan didunia kerja.

