

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Lingkungan organisasi pemerintah terutama sekolah sangatlah berperan penting dalam memajukan sumber daya manusia. Sekolah adalah organisasi yang sangat memerlukan sistem manajemen yang efektif, artinya harus dengan mudah menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat tepat dan terarah. Sekolah adalah penunjang pertama pelaksanaan pembangunan untuk mencapai tujuan nasional seperti yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial.

Menurut Djam dkk (2010:24) bahwa hanya dengan pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi pembangunan dibidang pendidikan dan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia mempunyai hubungan yang saling mempengaruhi. Meningkatkan sumber daya manusia melalui pendidikan merupakan tantangan bagi semua guru disekolah.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 dalam jurnal penelitian Ar. Nefrida (2016:2) tentang guru dan dosen

menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan menengah. Kualifikasi Akademik guru pada SMP/MTS, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Sumber Daya Manusia mempunyai bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan tidak bisa lepas dari peran karyawannya. Karena karyawan adalah faktor yang sifatnya berubah-ubah dalam melaksanakan peranannya harus memiliki Motivasi kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2012:141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah cara bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai tujuan yang optimal. Dalam memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*) berbentuk materi atau kebutuhan fisik maupun rohani. Dengan meningkatkan motivasi kerja guru akan meningkatkan kinerja individu, kelompok

maupun organisasi. Banyak faktor yang dibahas dalam penelitian ini yaitu seperti Kompensasi, Kompetensi, Iklim Organisasi yang merupakan faktor untuk meningkatkan Motivasi kerja guru .

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan (2012:118)). Pemberian kompensasi bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak maka kompensasi diterapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Kompensasi yang diberikan dalam dunia pendidikan memiliki pengertian yang sama, yakni kompensasi yang diberikan kepada guru merupakan wujud penghargaan terhadap apa yang telah dilakukan oleh guru dalam kegiatan belajar mengajar serta turut memberikan kontribusi terhadap apa yang menjadi tujuan suatu lembaga pendidikan. Kompensasi yang diberikan kepada guru akan membuat guru semakin termotivasi untuk melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Faktor lain yaitu kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo (2013:324)). Kompetensi itu sendiri dapat dibedakan dalam dua jenis (Hutapea & Thoha dalam jurnal Wanti Arumwanti : 2013) yaitu kompetensi teknis (*Hard skill*) dan kompetensi perilaku (*Soft skill*). *Hard skill* ini diperlukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan

pengetahuan mereka, sedangkan *soft skill* diperlukan terkait dengan bagaimana perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Selain kompensasi dan kompetensi dalam memotivasi kerja guru adalah iklim organisasi. Dimana iklim organisasi menurut Tagiuri dan Litwin dalam jurnal penelitian Hartati dan Yasri (2014:9) merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Iklim organisasi yang menyenangkan membuat sikap pegawai positif dan memberi dorongan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik, sebaliknya jika organisasi tidak menyenangkan mereka cenderung meninggalkan lingkungan tersebut dan tentunya berdampak terhadap motivasi kerja.

Mts An-Najjah Paya Benua adalah sekolah swasta tingkat pertama yang satu-satunya ada di desa Payabenua, yang mempunyai visi meningkatkan pengetahuan peserta didik yang terampil, beriman dan bertaqwa serta berakhlak mulia, berdasarkan al-qur'an dan hadis serta mempunyai misi meningkatkan pengetahuan bakat dan minat serta keterampilan siswa, mengembangkan kepribadian berakhlak mulia, beriman dan bertaqwa, unggul dan berprestasi dalam membaca dan menulis huruf al-qur'an, mempersiapkan peserta didik kejenjang yang lebih tinggi, meningkatkan kerja sama dan kekeluargaan antara pihak madrasah, komite, orang tua, masyarakat dan pemerintah, dan mengembangkan seni dan kebudayaan islam. Berikut adalah tabel data guru MTS An-Najjah Paya Benua.

**Tabel I.1 Data Guru MTS An-Najjah Paya Benua**

Keterangan	Jenis Kelamin		Total	Status		Total
	Laki-laki	Perempuan		PNS	NonPNS	
Jumlah Guru	16	11	27	3	24	27

Sumber : Data dari MTS An-Najjah Paya Benua, 2017

Berdasarkan tabel I.1 diatas, dapat kita lihat bahwa jumlah guru MTS An-Najjah Paya Benua berjumlah 27 guru, dengan guru laki-laki 59,2% dan guru perempuan 40,8%. Sedangkan untuk guru yang berstatus PNS 11,1%, dan untuk guru yang berstatus NONPNS 88,9%.

Setelah dilakukan observasi dan wawancara terhadap kepala sekolah ternyata jumlah murid di sekolah ini mengalami penurunan jumlah siswa setiap tahunnya. Peningkatan atau penurunan jumlah siswa menunjukkan kinerja guru di sekolah tersebut baik atau buruk. Berikut adalah jumlah siswa di MTS An-Najjah Paya Benua dari tahun 2011-2016.

**Tabel I.2**  
**Jumlah Murid di Madrasah Tsanawiyah An-Najjah Payabenua Tahun 2010-2016**

No	Tahun	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	2010	36	39	75
2	2011	94	104	198
3	2012	90	100	190
4	2013	82	97	179
5	2014	77	89	166
6	2015	79	94	173
7	2016	94	62	156

Sumber : Mts An-Najjah Paya Benua, 2017

Berdasarkan tabel I.2 diatas dapat dilihat dari tahun 2010-2016 bahwa di Madrasah Tsanawiyah An-Najjah Payabenua, jumlah siswa setiap tahunnya mengalami naik turun. Tetapi walaupun jumlah murid berubah ini tidak menurunkan kinerja dari guru untuk meningkatkan prestasi dari siswa-siswa dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru sebagai pendidik harus mampu meningkatkan keterampilan atau kemampuan yang ada didalam diri siswanya. Beberapa prestasi yang ditorehkan siswa-siswa di Madrasah Tsanawiyah An-Najjah Payabenua diantaranya :

1. Juara umum ke-3 POSPEDA Tingkat Kabupaten (2016)
2. Juara 1 dan 2, Atletik Pelajar POPDA Tingkat Kabupaten (2016)
3. Juara 2 Olimpiade Sains (Fisika) Tingkat Provinsi (2015)
4. Juara 2 dan 3 Sains Pelajar Tingkat Kabupaten (2014)
5. Juara 1 Atletik Pelajar Tingkat Nasional ( POPNAS Gorontalo 2013)
6. Juara 1 Atletik Pelajar Tingkat Provinsi (2013)
7. Juara 2 Atletik Pelajar Tingkat Provinsi (2013)
8. Juara 1 Atletik Pelajar Tingkat Kabupaten (2013)
9. Juara 1 Atletik Pelajar Tingkat Kabupaten (2013)
10. Juara 1, 2 dan 3 Tilawah Pelajar Tingkat Kabupaten 2011,2012, dan 2013.
11. Juara 2 Atletik Pelajar Tingkat Provinsi (2010).

**Tabel. I.3 Hasil Survey Awal Motivasi Kerja Guru MTS An-Najjah Paya Benua**

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Ya	Ragu-ragu	Tidak
1.	Gaji yang terima setiap bulan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saya dan keluarga.	1 20%	0 0%	4 80%
2.	Lembaga memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.	2 40%	3 60%	0 0%
3	Lembaga memberikan kenyamanan kerja dan keamanan kepada karyawan.	3 60%	2 40%	0 0%

Sumber : Survey awal pra penelitian, dimodifikasi oleh Peneliti 2017

Berdasarkan jawaban responden mengenai Motivasi kerja guru MTS An-Najjah Paya Benua, menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab tidak setuju dan ragu-ragu pada pertanyaan diatas. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada masalah dengan Motivasi kerja guru MTS An-Najjah Paya Benua.

Motivasi kerja guru yang belum optimal tersebut terlihat dari kompensasi yang diberikan oleh sekolah terhadap para guru. Berdasarkan data yang diterima peneliti dan jawaban yang diberikan atas survey awal kepada beberapa guru, dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan sekolah dalam bentuk gaji masih belum memadai. Mereka mengatakan gaji yang mereka terima masih belum mencukupi untuk keperluan sehari-hari. Mungkin dikarenakan sekolah ini bukan sekolah negeri, melainkan sekolah swasta sehingga membuat gaji yang diberikan oleh sekolah dirasa masih terlalu kecil bagi para guru tersebut. Data gaji yang diterima guru MTS An-Najjah Paya Benua dapat dilihat pada tabel 1.4 dibawah ini :

**Tabel 1.4****Daftar Gaji Guru di Madrasah Tsanawiyah An-Najjah Payabenua**

No	Nama	Jabatan	Jam Kerja Guru / Bulan	Gaji /bulan
1	Zulpandi	Kepsek	Setiap hari	Rp.960.000
2	Salman Hidayat/Guru	Guru	8 jam	Rp.240.000
3	Hundarisman/Guru	Guru	12 jam	Rp.360.000
4	Siti Aminah / Guru	Guru	18 jam	Rp.540.000
5	Suaini/ Guru	Guru	16 jam	Rp.480.000
6	Sumardi / Guru	Guru	12 jam	Rp.360.000
7	Saripul Efendi	Guru	8 jam	Rp.240.000
8	Muhammad Alwan	Guru	16 jam	Rp.480.000
9	Siti Rahmah	Guru	12 jam	Rp.360.000
10	Ahmad Rosidi	Guru	16 jam	Rp.580.000
11	Ahmad Muzamil	Guru	12 jam	Rp.360.000
12	Rosanti	Guru	12 jam	Rp.360.000
13	Ilhammudin	Guru	12 jam	Rp.240.000
14	Siti Subaidah	Guru	4 jam	Rp.120.000
15	Sustriavita	Guru	12 jam	Rp.360.000
16	Sohelli Yaninsi	Guru	12 jam	Rp.420.000
17	Zaki Fathudin	Guru	16 jam	Rp.480.000
18	Pebri Susanto	Guru	12 jam	Rp.360.000
19	Penti Zunita	Guru	12 jam	Rp.360.000
20	Ibnu Mahlub	Guru	12 jam	Rp.360.000
21	Doni Idiar	Guru	12 jam	Rp.360.000
22	Siti Hapsoh	Guru	12 jam	Rp.360.000
23	Nurul Fitriah Akbar	Guru	12 jam	Rp.360.000
24	Gustiawan	Guru	8 jam	Rp.240.000
25	Sulakiyah	Guru	12 jam	Rp.360.000
26	Usman Nursidi	Guru	12 jam	Rp.360.000
27	Rurin Septira	Guru	12 jam	Rp.360.000

Sumber : Mts An-Najjah Paya Benua, 2017

Dari tabel I.4 diatas, berdasarkan data yang didapat dan diolah peneliti, gaji yang diberikan oleh sekolah kepada Guru sebesar Rp 30.000,00 per jam. Jadi, gaji yang diterima oleh guru tergantung jumlah jam guru dalam mengajar dikali dengan gaji per jam. Selain gaji, Guru juga mendapatkan tunjangan wali kelas atau jabatan lainnya dan asuransi yaitu tunjangan hari raya berupa minuman untuk lebaran. Padahal menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berhak memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, dimana dapat berupa gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain

berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan masalah tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Tetapi rendahnya gaji mereka tidak menyurutkan tanggung jawab untuk memberikan kinerja yang terbaik. Walaupun seperti yang kita tahu honor adalah salah satu motivasi kerja pegawai untuk melakukan pekerjaannya.

Mts An-najjah Payabenua ini mampu bersaing dengan sekolah negeri tingkat pertama lainnya tetapi kurangnya sarana yang menunjang sehingga sekolah ini dinyatakan lambat sekali maju. Seperti proses guru menyampaikan pelajaran masih menggunakan cara manual dan buku sebagai penunjang kompetensi siswa yang masih belum optimal. Jarangnya ada guru yang menggunakan *projector* sebagai media mengajar. Tetapi guru disini juga tidak juga lulusan perguruan tinggi setara S1 hanya saja ada beberapa orang yang hanya sampai tingkat sekolah menengah atas. Data guru dengan kesesuaian pendidikan dan bidang studi yang diajarkan dapat dilihat ditabel I.5 dibawah ini:

**Tabel I.5**  
**Rekapitulasi Data Guru di Madrasah Thasanawiyah An-Najjah Payabenua**

No	Nama	Tingkat Pendidikan	Bidang Studi yang diajarkan	Kesesuaian pendidikan dan studi yang diajarkan	Jabatan
1	Zulpandi,S.Pd.I	(S1)PAI	Fiqih	Sesuai	Guru
2	Salman Hidayat, S.Pd.I	(S1)PAI	Akidah Akhlak	Sesuai	Guru
3	Hundarisman, S.Pd.I	(S1)PAI	SKI	Sesuai	Guru
4	Siti Aminah, A.Ma	(D2) PAI	Bahasa Arab	Sesuai	Guru
5	Dra. Suaini	(S1) S.SY	PKN, IPS	Kurang sesuai	Guru
6	Sumardi, S.Pd	(S1)S.Pd.Or	Penjaskes	Sesuai	Guru
7	Saripul Efendi	SMA	TIK	Kurang sesuai	Guru
8	Muhammad Alwan, S.Pd.I	(S1) PAI	Matematika B.Ingggris	Kurang sesuai	Guru
9	Siti Rahmah, A.Ma.Pd	(D2) PAI	Al-Qur'an Hadist	Kurang sesuai	Guru
10	Ahmad Rosidi	SMA	Bahasa Indonesia	Kurang sesuai	Guru
11	Ahmad Muzamil , S.Kom.I	(S1) Kom	Pengembangan Diri	Sesuai	Guru
12	Rosanti, S.S	(S1) SS	Mulok	Sesuai	Guru
13	Ilhamudin, S.Pd.I	(S1)PAI	TIK, B.Indonesia	Kurang sesuai	Guru
14	Siti Subaidah, S.Pd.I	(S1) PAI	Bahasa Inggris	Kurang sesuai	Guru
15	Sustriavita, S.Pd.Si	(S1) SAINS	IPA Terpadu	Sesuai	Guru
16	Sohelli Yaninsi,S.Pd.I	(S1) PAI	Akidah Akhlak, IPS	Sesuai	Guru
17	Zaki Fathudin, S.T	(S1) S.T	Matematika	Sesuai	Guru
18	Pebri Susanto, S.Pd.I	(S1) PBI	Bahasa Inggris	Sesuai	Guru
19	Penti Zunita, S.Pd.I	(S1) S.Pd.I	Seni Budaya	Kurang sesuai	Guru
20	Ibnu Mahlub, S.Kom.I	(S1) S.Kom	Sharaf	Sesuai	Guru
21	Doni Idiar	SMA	Hadist/ Akhlak	Kurang sesuai	Guru
22	Siti Hapsoh, S.Pd.I	(S1) S.Pd.I	Tajwid	Sesuai	Guru
23	Nurul Fitrial A	SMA	Nahwu	Kurang sesuai	Guru
24	Gustiawan	SMA	Tauhid	Kurang sesuai	Guru
25	Sulakiyah	SMA	Fiqih	Kurang sesuai	Guru
26	Usman Nursidi	SMA	Tilawah	Kurang sesuai	Guru
27	Rurin Septira, SE.I	(S1)SE.I	IPA	Kurang sesuai	Guru

Sumber : Mts An-Najjah Paya Benua, 2017

Berdasarkan dari tabel I.5 diatas, para guru di Mts An-najjah Payabenua ini pendidikan terakhir yang ditempuh dan mata pelajaran yang diajarkan masih ada yang kurang sesuai dengan bidangnya. Ini dikarenakan kurangnya tenaga guru disini, akan tetapi tidak terlalu jauh menyimpang dari latar belakang pendidikannya. Latar belakang pendidikan bukan suatu syarat mutlak untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tetapi jika penempatan pekerjaan sesuai dengan bidangnya guru akan lebih mampu melakukan pekerjaannya dengan optimal. Selain penempatan pekerjaan sesuai bidangnya, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja juga didukung oleh iklim organisasi. Iklim organisasi sangat mempengaruhi hubungan antara pegawai, komunikasi antar sesama pegawai ataupun pimpinan dan menciptakan hubungan yang harmonis didalam organisasi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan peneliti, motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja disebabkan oleh rendahnya honor yang diterima, rendahnya pemahaman tentang pekerjaannya, dan iklim organisasi yang kurang kondusif, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Kompensasi, Kompetensi, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Guru di Mts An-Najjah Paya Benua Kabupaten Bangka”** .

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompensasi guru di MTS An-Najjah Paya Benua?
2. Bagaimana Kompetensi guru di MTS An-Najjah Paya Benua?
3. Bagaimana Iklim Organisasi guru di MTS An-Najjah Paya Benua?
4. Bagaimana Motivasi Kerja guru di MTS An-Najjah Paya Benua?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana Kompensasi guru di MTS An-Najjah Paya Benua?
2. Untuk mengetahui bagaimana Kompetensi guru di MTS An-Najjah Paya Benua?
3. Untuk mengetahui bagaimana Iklim Organisasi guru di MTS An-Najjah Paya Benua?
4. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja guru di MTS An-Najjah Paya Benua?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang mendorong perkembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang terkait dengan Kompensasi, Kompetensi, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja guru.

## **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi guru di MTS An-Najjah PayaBenua .

## **3. Manfaat Kebijakan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk guru-guru di MTS An-Najjah Paya Benua dalam meningkatkan kinerja guru di MTS An-Najjah Paya Benua.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi dibagi menjadi lima bab dengan perincian sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang melandasi penelitian ini, hasil penelitian terdahulu, kerangka penelitian serta hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Kualitatif dengan objek penelitian para guru di MTS An-Najjah Paya Benua.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dibahas tentang sejarah singkat perusahaan atau instansi yang menjadi objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan Kompensasi, Kompetensi, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja guru di Mts An-Najjah Paya Benua.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini akan dibahas tentang hasil penelitian dan penjelasan tentang gambaran hasil analisis dan saran yang diberikan penulis sebagai bahan masukan pada sekolah. Sedangkan kesimpulan dari hasil analisis digunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen sekolah dan memperkaya konsep seta teori bagi penulis lain yang ingin melakukan penelitian dengan konsep yang sama.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**