

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kualitas pendidikan ini dianggap peranan penting dalam kemajuan peradaban suatu bangsa, sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting untuk mewujudkan program-program pemerintah dalam bidang pendidikan. Peran utama di lingkungan sekolah dipegang oleh guru selaku pendidik yang langsung berhubungan dengan peserta didik dan bertugas mendidik dan mencerdaskan anak bangsa untuk menjadi generasi yang unggul dalam menghadapi tantangan hidup di masa depannya nanti. Para pendidik harus dibayar atas kontribusi mereka kepada dunia pendidikan. Lembaga pendidikan biasanya membuat sistem kompensasi untuk memastikan bahwa para pendidik ini mendapatkan kompensasi yang layak dan memenuhi kebutuhan hidup mereka. Sistem ini terdiri dari kompensasi material seperti gaji, tunjangan, dan insentif, serta kompensasi nonmaterial seperti asuransi kesehatan, lingkungan kerja yang baik, dan fasilitas kesehatan yang baik di tempat kerja. Diharapkan kompensasi yang tepat ini akan membantu guru berprestasi di sekolah.

Guru mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Para pendidik harus terus meningkatkan kinerja mereka dengan

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru.

Dalam meningkatkan dan mempertahankan pelayanan yang baik yaitu dengan mempertahankan kinerja guru yang ada karena dapat berpengaruh pada Tingkat pelaksanaan Pendidikan. Guru dengan kinerja tinggi adalah guru yang dibutuhkan oleh sekolah untuk menunjang kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru adalah salah satu ukuran keberhasilan sekolah. Kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi, hasil kerja, atau unjuk kerja. Kinerja guru terdiri dari hasil kerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar, yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja dan disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi atau perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi dan Lembaga Pendidikan seperti sekolah. Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan (Rian Hidayat & Sardin A. Anwar, 2022) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal.

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, peran guru sangat penting dalam proses pembelajaran dalam upaya

meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan. Akibatnya, manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, solidaritas, rasa aman, dan perasaan diterima, dihargai, dan berhasil dalam diri guru. Selain itu, manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa ada hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, memastikan bahwa ada peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, membangun sistem evaluasi kinerja yang adil, dan menarik dan mempertahankan karyawan yang baik melalui proses rekrutmen yang efisien dan kompensasi yang adil.

SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) merupakan sekolah kejuruan yang salah satu tujuannya adalah mampu mencetak siswa-siswi yang siap bekerja. Agar tujuan sekolah dapat tercapai dengan efektif, maka diperlukan kecakapan dari pendidik dalam melaksanakan semua proses pembelajaran. Baik dalam hal perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi pembelajaran. Sehingga bila ketiga proses pembelajaran tersebut dapat terealisasi dengan baik, diharapkan mampu menghasilkan hasil belajar yang efektif pula.

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah SMK PGRI Maret 2024, dapat diketahui bahwa kompensasi, disiplin kerja dan kinerja guru SMK PGRI masih kurang efektif, sehingga menimbulkan adanya indikasi-indikasi yang bisa menurunkan kinerja guru, diantaranya berdasarkan hasil wawancara. Beliau menyatakan diantaranya masih ada guru yang belum kreatif dalam penyampaian sebuah materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan dan kurang memperhatikan. Kompensasi yang diberikan kepada guru telah

diatur sesuai seberapa banyak mereka mendapatkan jam mengajar. Tidak jarang guru-guru disini mengambil pekerjaan di dua sekolah atau lebih, namun sekolah tidak memberatkan selama guru tersebut masih bisa konsisten dan bertanggung jawab dengan pekerjaan di sekolah ini. Dari hal kedisiplinan dan keberangkatan mereka masih ada yang tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan, serta masih terdapat juga guru yang datang terlambat untuk masuk sekolah ataupun masuk kelas mengajar. Bisa dikatakan kurangnya kesadaran guru dalam kedisiplinan dan kurangnya motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh guru. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung maka akan mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Guru non PNS merupakan tenaga pendidik yang sebagian besar bekerja di sekolah swasta, termasuk di SMK PGRI Bandung. Status non PNS membuat mereka tidak memperoleh gaji pokok, tunjangan profesi, maupun fasilitas negara sebagaimana guru PNS. Akibatnya, kesejahteraan guru non PNS sangat bergantung pada kemampuan sekolah dalam memberikan honor dan tunjangan.

Kondisi kompensasi yang terbatas sering membuat guru non PNS harus mengajar di beberapa sekolah atau mencari pekerjaan tambahan. Hal ini berpotensi memengaruhi fokus, kehadiran, serta kesiapan mereka dalam melaksanakan tugas mengajar. Selain itu, akses terhadap pelatihan dan pengembangan kompetensi juga lebih terbatas, sehingga berdampak pada kreativitas dan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, penting bagi sekolah untuk memberikan sistem kompensasi yang lebih layak serta meningkatkan kedisiplinan dan dukungan terhadap guru non PNS agar kinerja mereka dapat optimal dan tujuan pendidikan sekolah dapat tercapai.

Masalah menurunnya kinerja jika tidak segera diatasi, maka akan menjadi penghambat tercapainya tujuan sekolah. Memberhentikan atau mengeluarkan guru yang memiliki kinerja rendah bukanlah jalan keluar yang terbaik. Dengan memberhentikan atau mengeluarkan guru secara otomatis akan membuat sekolah melakukan perekrutan guru baru dan perekrutan tersebut bukanlah pekerjaan yang mudah, butuh waktu, dan biaya yang tidak sedikit. Kinerja guru yang rendah dapat dilihat dari kurang pemahaman dan pengetahuan guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran.

Tabel 1. 1
Sistem Penilaian Kinerja Guru

Predikat	Kategori	Nilai
A	Amat baik	91 - 100
B	Baik	81 - 90
C	Cukup	71 - 80
D	Kurang	60 – 70

Sumber : *Data SMK PGRI Bandung (2024)*

Tabel 1. 2
Penilaian Kinerja Guru

Tahun	Jumlah Guru	Keterangan							
		A	%	B	%	C	%	D	%
2020 – 2021	28	15	53	11	39	2	7	-	
2021 – 2022	27	11	40	13	48	3	11	-	
2022 – 2023	28	14	50	12	42	2	7	-	
2023 – 2024	32	12	37	13	40	5	15	2	6

Sumber data : *Data SMK PGRI Bandung (2024)*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terlihat hasil penelitian kinerja guru pertahun yang semakin menurun. Jumlah guru kategori terbaik pada tahun 2020 kategori A cenderung menurun, sementara kategori C dan D justru meningkat ditahun 2024. Kategori B relatif stabil, namun mengalami sedikit penurunan. Munculnya kategori

D pada tahun 2024 menandakan adanya perubahan atau penurunan kinerja guru, data ini dapat menjadi evaluasi untuk meningkatkan kualitas guru, terutama agar lebih banyak guru yang berada di kategori A dan B.

Peningkatan kinerja guru mempunyai kedudukan yang terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berefek kepada mutu lulusan dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu pemerintah terus mengupayakan berbagai hal untuk mendongkrak dan meningkatkan kompetensi guru agar guru memiliki kinerja yang baik. Diantaranya adalah dengan memberikan peluang untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, mewajibkan kepada guru menempuh pendidikan minimal strata satu, memberikan pelatihan dan seminar dan memberikan tunjangan serifikasi.

Sekolah dan pendidik memiliki hubungan yang selalu berubah. Sekolah ingin mencapai tujuannya, tetapi guru ingin dihargai dengan sewajarnya. Tidak ada pihak yang ingin dirugikan dalam hubungan dua arah antara sekolah dan guru. Oleh karena itu, kondisi ini harus menciptakan hubungan yang saling menguntungkan untuk semua pihak. Adanya penilaian kinerja tersebut memungkinkan adanya umpan balik bagi sekolah maupun bagi guru terutama dalam peningkatan kinerja guru. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : tingkat pendidikan, fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang diterima guru.

Tabel 1. 3
Hasil Pra-Survei Kinerja Guru

No.	Kinerja Guru	Ya		Tidak	
		F	%	F	%

1.	Mengatur dan mengalokasikan waktu secara efektif dan efisien	5	33	10	67
2.	Pencapaian menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi	7	47	8	53
3.	Menguasai materi pembelajaran sesuai bidang studinya	3	20	12	80
Rata – rata			33		67
Jumlah Responden = 15					

Sumber data : *Hasil Pra Survei peneliti (2024) yg*

Dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja guru masih terlihat belum sesuai dan masih ada hambatan dan ketidaksesuaian dalam pencapaian kuantitas kerja guru. Hal tersebut ditunjukkan jawaban responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 67%. Karena guru merasa kesulitan mengatur waktu dengan beban kerja yang tinggi dan kurangnya manajemen waktu. Sebagian guru hanya 33% menyatakan setuju, maka dari itu masih terdapat guru yang memiliki pengalaman dan keterampilan manajemen waktu yang baik, dan memiliki motivasi yang tinggi.

Selanjutnya, dari pernyataan pencapaian menyelesaikan pekerjaan ditunjukkan pada jawaban responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 53% dikarenakan waktu yang terbatas akibatnya banyaknya tugas yang harus diselesaikan dengan cepat sehingga kualitas dan kerapian menurun. Adapun responden yang menyatakan setuju hanya 47% karena mereka memiliki kemampuan dan kebiasaan untuk merencanakan dan mengeksekusi tugas secara sistematis sehingga pekerjaan cepat selesai dengan rapi dan efisien.

Sementara itu, dari pernyataan menguasai materi pembelajaran ditunjukkan pada jawaban responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 80% dikarenakan guru mengajar lebih dari satu mata pelajaran, setiap mata pelajaran memiliki karakteristik, konsep, dan materi yang berbeda, sehingga membutuhkan waktu dan

energi yang cukup besar untuk mempelajari dan menguasainya secara mendalam. Sebagian guru menyatakan 20% setuju, karena mereka memiliki pengalaman mengajar yang cukup lama sehingga memahami materi secara mendalam dan mampu menyampaikan dengan baik.

Berdasarkan hasil pra survey variabel kinerja maka mempunyai nilai rata – rata sebesar (33%) menjawab setuju dan (67%) menjawab tidak setuju. Hal ini mencerminkan kinerja guru di SMK PGRI masih terbilang rendah sehingga perlu tantangan nyata yang dihadapi guru dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Upaya meningkatkan kinerja guru di SMK PGRI bisa dilakukannya pelatihan, evaluasi, pengembangan profesional. Data ini sejalan dengan berbagai studi dan survei kinerja guru di Indonesia yang menunjukkan perlunya peningkatan dukungan dan pengembangan profesional bagi guru agar kinerja meningkat.

Upaya peningkatan kualitas pendidikan adalah kinerja guru yang sangat penting, pemerintah harus terus mencari cara untuk meningkatkan kinerja dan kualitas guru, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kualitas pendidikan nasional. Pemerintah telah melakukan terobosan dengan menetapkan standar kompetensi dan sertifikasi guru. Selain itu, untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional, pemerintah juga membuat kurikulum nasional dan lokal, pengadaan buku dan alat pelajaran, peningkatan manajemen sekolah, dan peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan.

Melalui program peningkatan kualitas kinerja guru, terutama program sertifikasi guru, guru akan memiliki kemampuan untuk meningkatkan penguasaan kompetensi sebagai pendidik, termasuk kompetensi pedagogik, kompetensi sosial,

kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional. Semua ini akan berdampak positif pada kinerja guru. Sertifikasi adalah pengakuan formal sebagai tenaga kerja.

Faktor lain yang membuat kinerja guru belum maksimal ialah kompensasi yang diterima guru. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. Kompensasi mencakup semua bentuk penghargaan atau balas jasa yang diterima guru atas pekerjaan yang dilakukan, baik dalam bentuk finansial (gaji, tunjangan, bonus) maupun non-finansial (pengakuan, kesempatan pengembangan karir, fasilitas kerja). Guru diberikan kompensasi dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, rendahnya tingkat kompensasi yang diterima oleh guru, yang tidak dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari merupakan pendorong rendahnya kinerja guru.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbalan (materi atau non-materi) yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Konsep kompensasi tampak seperti pertukaran: seseorang memberikan kemampuannya pada perusahaan dan perusahaan memberikan imbalan kepada karyawannya sebagai imbalan atas dukungan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2010: 239) dalam Yeti (2020:46) menyatakan bahwa "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka." Kompensasi dapat menjadi faktor utama yang memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya adalah kompensasi. Jika guru menerima

kompensasi yang layak, mereka akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egois mereka, memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka, yang memungkinkan mereka untuk lebih fokus pada meningkatkan kinerja mereka.

Tabel 1. 4
Gaji Guru SMK PGRI Bandung

No.	Nama Guru	Honor Per Bulan
1.	Ramadhan Basyarudin, S.Pd	Rp 1.145.000,00
2.	Euis Nurapipah, S.Hum	Rp 560.000,00
3.	Rena Erliana, S.E	Rp 720.000,00
4.	Krisdiana	Rp 970.000,00
5.	Yunita Pitaloka, S.Pd	Rp 1.330.000,00
6.	Rosita, S.Pd	Rp 960.000,00
7.	Fina Amanda, S.M	Rp 720.000,00
8.	Vina Herlina	Rp 880.000,00
9.	Krisna Arya Wira Ardana	Rp 975.000,00

Sumber data : *Data SMK PGRI Bandung (2024)*

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa pemberian gaji di SMK PGRI Bandung masih dibawah UMR Kota Bandung, sehingga pegawai merasa kurang dihargai atas tenaga dan jasa yang telah mereka berikan. Masalah komopensasi yang lainnya yaitu kurangnya perhatian pihak sekolah dalam mengapresiasi hasil kerja guru dalam bentuk bonus. Pihak sekolah juga dinilai kurang dalam memberikan insentif, karena tidak sesuai dengan beban kerja sebagai guru. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 1.5 yang menunjukkan hasil pra survei mengenai kompensasi.

Tabel 1. 5
Hasil Pra-survei Variabel Kompensasi

No.	Kompensasi	Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1.	Kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawab sebagai guru.	4	27	11	73
2.	Penetapan insentif yang diberikan sesuai dengan beban kerja.	2	13	13	87

3.	Tunjangan yang diberikan sekolah (misalnya transportasi, Kesehatan, Cuti) diberikan oleh pihak sekolah.	3	20	12	80
Rata – rata			20		80
Jumlah Responden = 15					

Sumber data : *Hasil Pra Survei peneliti (2024)*

Berdasarkan hasil pra survei diatas menunjukkan kondisi kompensasi di SMK PGRI Bandung. Hasil pra survei tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak merasa puas atas kompensasi yang diberikan, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 73% dikarenakan pemberian gaji/upah tidak sesuai UMR kota Bandung. Sementara hasil yang menyatakan setuju hanya 27% maka beberapa guru ada yang merasa cukup dengan gaji/upah yang diberikan pihak sekolah.

Selanjutnya, pernyataan mengenai penetapan insentif ditunjukkan pada jawaban responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 87% dikarenakan insentif yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja, maka guru merasa tidak ada transparansi dan penghargaan yang jelas. Hanya 13% guru yang menyatakan setuju, maka masih terdapat guru yang merasa sudah sesuai dengan insentif yang diberikan.

Sementara itu, Tunjangan yang diberikan sekolah seperti (Transportasi, kesehatan, cuti) ditunjukkan pada jawaban responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 80% dikarenakan guru tidak menerima tunjangan tambahan seperti tunjangan Kesehatan dan Cuti, hal ini membuat guru harus menanggung sendiri biaya transportasi dan kesehatan. Dapat dilihat sebagian kecil responden yang

menyatakan setuju hanya 20%, karena tidak semua sekolah memiliki kebijakan tunjangan yang jelas atau konsisten.

Berdasarkan hasil pra survey variabel kompensasi maka diperoleh nilai rata – rata sebesar (20%) menjawab setuju dan (80%) menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi di SMK PGRI masih belum sesuai dengan harapan guru, sehingga perlu dilakukan dengan cara perbaikan sistem kompensasi yang lebih adil dan transparan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Pihak manajemen sekolah perlu mengevaluasi kembali kebijakan pemberian kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memotivasi.

Mayoritas guru merasa kompensasi, insentif dan tunjangan yang diterima belum memenuhi harapan dan kebutuhan mereka. Hal ini menjadi sinyal penting bagi pihak sekolah dan pemerintah untuk terus meningkatkan sistem pemberian kompensasi dan tunjangan agar dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ikbali, 2021) menunjukkan bahwa kinerja guru dikompensasi dengan analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 20. Nilai hitung sebesar 4,072 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,364 dengan taraf signifikan sebesar 0,005, sehingga nilai hitung 4,072 lebih besar daripada t tabel 2,364, dan sig 0,005 lebih kecil dari pada sig 0,05. Selain itu, didapatkan hasil $R = 0,839$ atau 83,9%, dan angka R Square adalah 0,703 atau 70,3%, yang menunjukkan bahwa 70,3% kompensasi berdampak pada kinerja guru honorer di SD Negeri 30 Tongke-Tongke, Kabupaten Sinjai, dan sisa 29,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu disiplin kerja, karena dengan mentaati semua peraturan sekolah maka guru akan dianggap memiliki kedisiplinan terhadap aturan sekolah. Disiplin kerja guru juga memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula, karena melalui disiplin biasanya mereka akan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2009) dalam Hanum (2022:16), disiplin kerja adalah sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap peraturan dan peraturan yang ada di perusahaan atau organisasi sehingga karyawan dapat mengikutinya dengan sukarela. Setiap lembaga perusahaan baik dibidang pendidikan ataupun non pendidikan pasti memiliki sebuah peraturan dan tata tertib yang wajib diikuti oleh seluruh karyawan, diantaranya kehadiran, seluruh guru diwajibkan hadir sesuai dengan jam ketentuan masingmasing unit yang disesuaikan dengan jumlah jam belajar setiap tingkat pendidikan. Seluruh guru harus memenuhi administrasi mengajar dan penilaian sebagai bentuk tanggung jawab terhadap sekolah seperti perangkat belajar mengajar.

Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Disiplin mempunyai peran yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya.

Tabel 1. 6
Rekap Absen Guru SMK PGRI

Bulan	Keterangan			Guru yang hadir	
	Sakit	Izin	Alfa	F	%
Juli	1	3	-	26	93%
Agustus	3	6	-	23	82%
September	1	11	2	25	89%
Oktober	6	9	1	20	71%
November	8	16	4	17	61%

Sumber data : *Data SMK PGRI Bandung (2024)*

Dari tabel 1.7 diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi Guru SMK PGRI yang mengalami penurunan secara bertahap dari juli hingga november. Jumlah kehadiran tertinggi terjadi pada bulan juli (26 guru), sedangkan jumlah kehadiran terendah terjadi pada bulan november (17 guru). Selain tingginya absensi guru, banyak pula guru yang terlambat dan tidak masuk kelas. Rekap absensi guru penting sebagai alat evaluasi kinerja serta bahan pelaporan kepada dinas pendidikan. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan guru akan mempengaruhi hasil proses belajar siswa. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.8 bahwa masih banyak guru yang tidak hadir.

Tabel 1. 7
Hasil Pra-survei Disiplin Kerja

No.	Disiplin Kerja	Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1.	Hadir tepat waktu untuk kegiatan belajar mengajar	6	40	9	60
2.	Kehadiran guru setiap harinya	3	20	12	80
3.	Penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu	7	47	8	53
4.	Tanggung jawab guru mengenai tugas atau pekerjaan yang sedang dikerjakan	5	33	10	67
Rata – rata			35		65
Jumlah Responden = 15					

Sumber data : *Hasil Pra survei Peneliti (2024)*

Dari tabel 1.7 menunjukkan bahwa absensi atau kehadiran masih sangat rendah, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 60%. Dikarenakan masih terdapat guru yang sering terlambat atau tidak tepat waktu untuk datang ke sekolah hal ini bisa menjadi hambatan pribadi atau motivasi rendah. Sebagian responden menyatakan hanya 40% setuju, karena mereka memiliki disiplin hadir dengan tepat waktu dan menunjukkan ketaatan pada aturan, komitmen terhadap tugas dan proses belajar.

Adapun, pada pernyataan kehadiran guru setiap tahunnya ditunjukkan pada jawaban responden yang menyatakan tidak setuju (80%) dikarenakan motivasi guru yang rendah akibat insentif yang tidak memadai juga mempengaruhi Tingkat kehadiran mereka. Sebagian kecil responden menyatakan 20% setuju, karena masih terdapat guru yang hadir setiap hari dan mencerminkan tanggung jawab tinggi dalam menjalankan tugas.

Selanjutnya, pada pernyataan penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, ditunjukkan pada jawaban responden yang menyatakan tidak setuju sebesar 53% dikarenakan penyelesaian yang terlambat sering disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan motivasi yang rendah. Sebagian kecil responden menyatakan 47% setuju hal ini dapat diselesaikan oleh guru yang menunjukan waktu yang baik dan profesionalisme dalam bekerja.

Selain itu, pada pernyataan tanggung jawab mengenai tugas dan pekerjaan, ditunjukkan pada jawaban responden yang menyatakan tidak setuju 67% hal ini disebabkan oleh beban kerja yang berat, kurangnya pengawasan, dan motivasi yang rendah. Sebagian kecil responden menyatakan 33% setuju karena masih terdapat

guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesinya akan berusaha menyelesaikan setiap tugas dengan penuh tanggung jawab, baik dalam mengajar maupun tugas tambahan lainnya.

Berdasarkan hasil pra survey variabel Disiplin kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar (35%) menjawab setuju dan (65%) menjawab tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendah Tingkat disiplin kerja di SMK PGRI. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas guru mengalami kendala dalam disiplin kerja, seperti terlambat, tidak hadir nya guru setiap hari, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, dan kurangnya rasa tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan. Disiplin kerja yang rendah ini dapat berdampak negatif pada kinerja guru dan kualitas pembelajaran.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri, 2025) menunjukkan bahwa (X1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, (X2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Santi dan Rifa (2023) mengenai Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Bina Insan Kamil (YABIKA) Kabupaten Tangerang, yaitu menyimpulkan hasil bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 91,5%, sisanya dipengaruhi faktor lain. Semakin tinggi disiplin dan kompensasi, semakin baik pula kinerja guru.

Fenomena tersebut menunjukkan kompensasi dapat memunculkan sifat disiplin kerja guru dan dapat mempengaruhi kinerja guru dalam suatu instansi yang diinginkan dari pegawai agar dapat menerima kompensasi yang sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian – uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK PGRI Bandung”**



1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Rendahnya kinerja guru karena masih terdapat guru yang belum optimal, dilihat dari tanggung jawab, kehadiran dan produktivitas yang belum konsisten.
2. Gaji guru masih di bawah UMR, insentif tidak sesuai dengan beban kerja, dan tunjangan tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan.
3. Tingkat kehadiran guru masih rendah, banyak guru yang terlambat atau tidak hadir, kurangnya tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan. Agar peneliti ini lebih fokus dan mendalam, maka penelitian membatasi variabel sebagai berikut :

1. Variabel Terikat (Dependent) dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru.
2. Variabel bebas (Independent) dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan Disiplin Kerja.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Guru – guru di SMK PGRI Bandung.
4. Penelitian dimulai dari tanggal 13 Maret – 22 Juli 2025

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kondisi Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru pada SMK PGRI Bandung ?
2. Seberapa besar Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK PGRI Bandung ?
3. Seberapa besar Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru pada SMK PGRI Bandung?
4. Seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK PGRI Bandung?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud

Dari penelitian yang penulis lakukan adalah untuk memperoleh data-data dan informasi mengenai kompensasi dan disiplin kerja sejauh mana pengaruh terhadap kinerja, sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian siding sarjana pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Keuangan dan Perbankan di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kompensasi, disiplin dan kinerja guru pada SMK PGRI Bandung.
2. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK PGRI Bandung.
3. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMK PGRI Bandung.
4. Untuk mengukur dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK PGRI Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Penulis

Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan sehubungan kompensasi dan disiplin kerja dalam dunia kerja dengan menjadikan pemahaman diri dalam menganalisis suatu permasalahan dalam karya ilmiah.

2. Bagi Akademik

Bagi Akademik, penelitian ini bisa sebagai bahan pengembangan ilmu dan diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, serta menjadi manfaat bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.

1.6.1.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Sekolah

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi SMK PGRI Bandung terkait dengan bagaimana upaya meningkatkan kinerja guru melalui pemberian kompensasi yang adil dan peningkatan disiplin guru di Perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat membantu memunculkan ide dan konsep baru dalam pengembangan penelitian sejenis dan menjadikan referensi dan informasi bagi pembaca untuk melakukan penelitian selanjutnya dan sebagai bahan masukan dan perbandingan untuk pemecahan masalah yang terkait dengan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi

Lokasi yang dilakukan oleh peneliti untuk dijadikan bahan penelitian dan memperoleh data yaitu SMK PGRI Bandung yang beralamat di Jalan. Kencanawangi Utara No.22, Cijaura, Kec. BuahBatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40287.

1.7.2 Waktu Penelitian

Waktu dalam pelaksanaan penelitian adalah dilaksanakan selama – bulan terhitung dimulai dari bulan maret hingga – 2025 dengan penjadwalan sebagai berikut :

Tabel 1. 8
Jadwal Penelitian

[illegible]