

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan jaman yang semakin modern terutama pada era globalisasi seperti sekarang ini menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal utama dalam pembangunan di segala bidang sehingga diharapkan bangsa Indonesia dengan sumber daya manusianya dapat bersaing dengan bangsa lain yang lebih maju. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah pendidikan.

Pendidikan adalah modal utama bagi suatu bangsa dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengelola sumber daya alam dan memberi layanan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, hampir semua bangsa berusaha meningkatkan kualitas pendidikan yang dimilikinya, termasuk Indonesia. Di dalam dunia pendidikan, guru mempunyai peranan yang sangat penting untuk menentukan kualitas pendidikan terhadap peserta didik. Oleh sebab itu guru, harus memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar bagi siswanya dan memperbaiki kualitas pengajarannya. Guru adalah orang yang terlibat langsung dalam upaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan

kemampuan anak didiknya agar menjadi generasi yang cemerlang, terampil dan cakap dalam menyampaikan gagasan ataupun ide. Sosok guru adalah orang yang identik dengan pihak yang memiliki tugas dan tanggung jawab membentuk karakter generasi bangsa. Di tangan gurulah tunas-tunas bangsa ini terbentuk sikap dan moralitasnya sehingga mampu memberikan yang terbaik untuk anak negeri ini di masa datang.<sup>1</sup>

Melihat realita yang ada, terlihat kualitas pendidikan di Indonesia saat ini sangat memprihatinkan. Ini dibuktikan dari Hasil penelitian *United Nation Development Programe* (UNDP) pada tahun 2007 tentang indeks pengembangan manusia menyatakan Indonesia berada pada peringkat ke 107 dari 177 negara yang diteliti. Indonesia memperoleh indeks 0,728. Dan jika Indonesia dibanding dengan negara-negara ASEAN yang dilibatkan dalam penelitian, Indonesia berada pada peringkat ke- 7 dari sembilan negara ASEAN. Salah satu unsur utama dalam komposit IPM adalah tingkat pengetahuan bangsa atau pendidikan bangsa. Peringkat Indonesia yang rendah dalam kualitas SDM ini adalah merupakan gambaran mutu pendidikan yang rendah.<sup>2</sup>

Keterpurukan mutu pendidikan di Indonesia juga dinyatakan oleh *United Nation Educational, Scientific, and Cultural Organization* (UNESCO), Badan PBB yang mengurus bidang pendidikan. Menurut Badan PBB itu, peringkat Indonesia dalam bidang pendidikan pada tahun 2007 adalah 62 diantara 130 negara di dunia. *Education Development Index* (EDI) Indonesia adalah 0,935,

---

<sup>1</sup> Isjoni, *Guru sebagai Motivator Perubahan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), p.3

<sup>2</sup> <http://www.ilmiahpendidikan.com/2011/08/kontribusi-kepemimpinan-kepala-sekolah.html> diakses 23 Februari 2012

dibawah Malaysia (0,945). Rendahnya mutu pendidikan Indonesia juga tercermin dari daya saing di tingkat internasional. Daya saing menurut *World Economic Forum*, 2007-2008, berada di level 54 dari 131 negara. Malaysia ke-21, Singapura ke-7. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya mutu guru. Rendahnya profesionalitas guru dilihat dari kelayakan guru mengajar baik di negeri maupun swasta.

Menurut Survei *Political and Economic Risk Consultant* (PERC), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Posisi Indonesia berada di bawah Vietnam. Data yang dilaporkan *The World Economic Forum Swedia* (2000), Indonesia memiliki daya saing yang rendah, yaitu hanya menduduki urutan ke-37 dari 57 negara yang disurvei di dunia.<sup>3</sup>

Kualitas pendidikan Indonesia yang rendah itu juga ditunjukkan data Balitbang (2003) bahwa dari 146.052 SD di Indonesia ternyata hanya delapan sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Primary Years Program* (PYP). Dari 20.918 SMP di Indonesia ternyata juga hanya delapan sekolah yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Middle Years Program* (MYP) dan dari 8.036 SMA ternyata hanya tujuh sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Diploma Program* (DP).<sup>4</sup>

Pendidikan yang bermutu tentu dipengaruhi juga oleh tenaga pendidiknya, semakin baik pendidik maka akan semakin baik pengajaran. Sebagian guru di Indonesia bahkan dinyatakan tidak layak mengajar. Persentase guru menurut

---

<sup>3</sup> *Ibid*

<sup>4</sup> *Ibid*

kelayakan mengajar dalam tahun 2002-2003 di berbagai satuan pendidikan sbb: untuk SD yang layak mengajar hanya 21,07% (negeri) dan 28,94% (swasta), untuk SMP 54,12% (negeri) dan 60,99% (swasta), untuk SMA 65,29% (negeri) dan 64,73% (swasta), serta untuk SMK yang layak mengajar 55,49% (negeri) dan 58,26% (swasta).<sup>5</sup>

Kelayakan mengajar itu jelas berhubungan dengan tingkat pendidikan guru itu sendiri. Data Balitbang Depdiknas (1998) menunjukkan dari sekitar 1,2 juta guru SD/MI hanya 13,8% yang berpendidikan diploma D2-Kependidikan ke atas. Selain itu, dari sekitar 680.000 guru SLTP/MTs baru 38,8% yang berpendidikan diploma D3-Kependidikan ke atas. Di tingkat sekolah menengah, dari 337.503 guru, baru 57,8% yang memiliki pendidikan S1 ke atas. Di tingkat pendidikan tinggi, dari 181.544 dosen, baru 18,86% yang berpendidikan S2 ke atas 3,48% berpendidikan S3.<sup>6</sup>

Dilihat dari data tersebut, terlihat masih minimnya kualitas tenaga pendidik. Tentu hal ini akan mempengaruhi kelayakan mengajar. Perubahan terus terjadi, teknologi terus diciptakan, jika tidak ada peningkatan kualitas tenaga pendidik maka efektivitas dari pengajaran pun akan semakin sulit dicapai.

Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah. Keberhasilan kegiatan belajar mengajar menentukan kesuksesan guru dan sekolah

---

<sup>5</sup> Ichreza, *Pendidikan di Indonesia: Masalah dan Solusinya*, 2011, p.1  
(<http://www.indowebster.web.id/archive/index.php/t-140295.html>) diakses tanggal 23 Februari 2012

<sup>6</sup> *Ibid.*,

dalam melaksanakan pendidikan, sebaliknya, ketidakberhasilan guru dan sekolah ditunjukkan oleh buruknya kegiatan belajar mengajar. Oleh sebab itu, seorang guru yang berhasil akan selalu memperhatikan hal ini. Seorang guru efektif sangat memperhatikan efektivitas kegiatan belajar mengajar di sekolahnya, khususnya di dalam kelas. Dikatakan bahwa pendidikan bermutu sangat ditentukan oleh guru bermutu. Guru bermutu akan menghasilkan anak didik bermutu.<sup>7</sup>

Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor motivasi. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, serta kompensasi yang diterima oleh guru. Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan seseorang untuk bertingkah laku, memberikan arah dan mengatur tingkah laku, serta menentukan tingkah laku pada suatu tujuan tertentu. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkannya untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Hal ini dapat dipahami bahwa suatu perilaku seseorang yang disertai oleh adanya motivasi yang tinggi, diharapkan akan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan, sebaliknya perilaku yang tidak dibarengi oleh motivasi yang tinggi, cenderung dilaksanakan sebagai apa adanya, sehingga hasilnya kurang memuaskan.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Isjoni, *Op.cit*, p.61

<sup>8</sup> Ludi, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya", *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol .II No.1, April 2008, p.20

Bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak kemauan yang berasal dari dalam diri guru. Terkadang guru terlihat kurang termotivasi untuk berprestasi, dia hanya sebagai pengajar saja yang bertugas mengajar kemudian mendapat gaji/honor tanpa mempedulikan segi-segi pendidikan lainnya seperti melakukan bimbingan kepada siswa, tidak jalan program remedial dan pengayaan.

Berbagai kasus mengenai guru di sekolah yang ditemukan erat kaitannya dengan pelaksanaan tugas guru yang belum optimal. Contoh kasus tersebut diantaranya adalah kehadiran guru yang tidak sesuai dengan aturan, penyerahan tugas evaluasi belajar murid yang sering dilimpahkan kepada orang lain, tidak tepat waktu saat masuk jam mengajar di kelas, seringkali ditemukan guru mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya, mengajar dengan asal-asalan saja, dan suka tidak hadirnya guru saat jam mata pelajaran di sekolah. Kasus-kasus tersebut mengindikasikan kurangnya dorongan semangat psikis guru untuk melakukan yang terbaik dalam tugasnya. Kurangnya dorongan psikis ini terkait dengan faktor motivasi kerja guru untuk lebih memaksimalkan kompetensi dan kesadaran akan rasa tanggung jawab guru terhadap tugas profesinya sebagai guru yang notabene adalah pendidik anak bangsa.

Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat merusak kinerja suatu sekolah dan mempengaruhi pencapaian tujuan sekolah di tempat guru tersebut bekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja seorang guru antara lain faktor kompensasi, perilaku kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan tingkat kedisiplinan.<sup>9</sup>

Melihat kondisi ini, tujuan dari pendidikan itu sendiri tidak sebanding dengan apresiasi terhadap tenaga pendidik. Tujuan pendidikan yang mulia tentu harus diimbangi dengan memerhatikan kesejahteraan dari para tenaga pendidik karena bisa saja faktor pendapatan yang minim akan menyebabkan para tenaga pendidik mengalami demotivasi atau menurunnya motivasi kerja guru.

Kompensasi guru adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada guru dan timbul dari pekerjaannya guru tersebut. Suatu kompensasi yang diberikan akan dapat meningkatkan atau menurunkan motivasi kerja. Pada dasarnya guru adalah manusia yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu penting sekali perhatian organisasi terhadap peraturan kompensasi yang logis dan rasional, karena apabila kompensasi yang mereka terima tidak memadai, maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, kegairahan kerja serta motivasi kerja mereka. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya pemberian kompensasi harus dijalankan secara benar dan adil.

---

<sup>9</sup> Susanti Widyastuti, "Pengaruh Tingkat Kedisiplinan dan Kompensasi yang diterima Pegawai terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai, di Lingkungan Perusahaan Daerah BPR Cimahi Bandung", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Akuntansi Manajemen*, p.71

Berdasarkan survei FGII (Federasi Guru Independen Indonesia) pada pertengahan tahun 2005, idealnya seorang guru menerima gaji bulanan sebesar Rp 3 juta rupiah. Sekarang, pendapatan rata-rata guru PNS per bulan sebesar Rp 1,5 juta, guru bantu Rp, 460 ribu, dan guru honorer di sekolah swasta rata-rata Rp 10 ribu per jam.

Melihat dari beratnya tugas guru, sudah seharusnya guru mendapatkan perhatian yang baik. Seorang guru yang memiliki kesejahteraan yang baik tentunya akan lebih fokus melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik. Mereka tidak berusaha untuk mencari penghasilan lain, karena apa yang mereka dapatkan sudah cukup untuk menghidupi keluarganya. Lain halnya jika penghasilan mereka tidak cukup, tentunya guru akan berusaha menambah penghasilan dengan berbagai cara, misalnya mengajar di banyak sekolah, mengajar les dan bahkan pekerjaan lainnya yang tidak berhubungan dengan dunia pendidikan. Dalam kehidupan sehari-hari pun tidak sedikit guru yang malas mengajar hanya karena gajinya kecil.<sup>10</sup>

Akibatnya, dari gaji yang diterimanya, para guru hanya bisa membiayai separoh atau bahkan kurang dari kebutuhan sehari-harinya. Karena alasan tersebut, guru mencari penghasilan lain yang mengakibatkan tingginya tingkat mangkir kerja. Selanjutnya, laporan Bank Dunia mencatat, “Survei di Indonesia, Liberia, dan Somalia menunjukkan tingginya jumlah guru yang mempunyai pekerjaan sambilan kedua atau ketiga untuk mencari penghasilan tambahan”.

---

<sup>10</sup> Yulvianus Harjono, *Perlu Standarisasi Insentif Guru*, 2008, p.1  
(<http://health.kompas.com/read/2008/09/29/02404410/www.kompas.com>) diakses tanggal 25 Februari 2012

Secara langsung maupun tidak langsung hal ini tentu akan sangat berpengaruh pada motivasi dan kinerja guru tersebut. Hal tersebut terlihat bahwa seorang guru yang memperoleh penghasilan yang besar memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang merasa gajinya kurang mencukupi kebutuhannya.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru lainnya adalah kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu memotivasi para guru agar bekerja lebih baik dan optimal. Seorang pemimpin yang tidak mampu memotivasi anggotanya, tidak lebih dari seorang petunjuk jalan, yang mengetahui kemana harus pergi tetapi sepenuhnya tidak dapat mengendalikan mereka yang dipandunya.<sup>11</sup>

Namun pada kenyataannya, masih ada kepala sekolah yang kurang menyadari arti pentingnya peran pemimpin dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja guru. Sikap ini mengakibatkan guru merasa kurang diperhatikan pada sisi kemanusiaannya yang mengakibatkan menurunnya motivasi dalam bekerja.<sup>12</sup>

Rendahnya motivasi kerja guru juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung para guru untuk bekerja dengan lebih bersemangat, terarah dan dapat mencapai tujuan sekolah. Apabila lingkungan kerja tidak terjaga kebersihannya, kurangnya ketenangan dan kenyamanan di dalamnya, maka akan dapat menyebabkan motivasi kerja guru menjadi rendah. Sehingga akan membuat guru malas untuk melakukan

---

<sup>11</sup> Thomas, "Motivasi kerja guru dalam mengembangkan kurikulum di sekolah", p.3 (<http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/813095663.pdf>) diakses tanggal 25 Februari 2012

<sup>12</sup> Suyanto, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 2006, p.1 (<http://www.yahoo.com>) diakses tanggal 25 Februari 2012

pekerjaannya. Akibatnya, pekerjaan tidak dapat dilaksanakan secara efektif dan efektivitas kerja tidak dapat dicapai.<sup>13</sup>

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah tingkat kedisiplinan. Dalam menjalankan tugas atau profesi sebagai guru di sekolah diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Namun, saat ini mutu pendidikan di sekolah belum mencapai kualitas yang diharapkan, dikarenakan rendahnya disiplin kerja guru di sekolah. Rendahnya disiplin kerja guru tersebut akan turut menentukan pencitraan masyarakat terhadap institusi pendidikan itu sendiri. Seorang guru, hendaknya senantiasa ada di tengah-tengah masyarakat dengan memberikan bimbingan, pengarahan, dan dorongan semangat. Tetapi, pada kenyataannya menanamkan disiplin bukanlah hal yang mudah, karena setiap orang memiliki karakteristik yang berbeda-beda.

Pada kenyataannya, sekarang ini ada guru yang sangat disiplin dalam menjalankan tugasnya, begitu juga sebaliknya, ada guru yang malas dan kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Bahkan, ada guru yang baru datang ke sekolah apabila akan menerima gaji.<sup>14</sup> Guru yang disiplin akan termotivasi untuk bekerja dengan baik, sebaliknya guru yang kurang disiplin akan melakukan pekerjaannya dengan bermalas-malasan. Oleh karena itu, tingkat kedisiplinan juga berpengaruh terhadap motivasi kerja seorang guru.

---

<sup>13</sup> Dede, "Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Ukhuwah dalam Memotivasi Kerja Guru, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol.XI No.2, Desember 2008, p.120

<sup>14</sup> Irma Surayya Hanum, *Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Dan Kedisiplinan Guru*, 2009, p.1 (<http://ilmiah-pendidikan.blogspot.com>) diakses tanggal 1 maret 2012

Dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti sekolah swasta. Karena selama ini sekolah swasta memiliki peranan yang cukup penting dalam rangka memperluas kesempatan belajar, dan juga mutu. Sekolah swasta memiliki tradisi yang kuat dalam pembinaan mutu. Sekolah swasta telah membuktikan kelebihanannya, yaitu kemandirian dalam pengelolaan sekolah, termasuk dalam hal kompensasi. Sekolah swasta memiliki sumber pendanaan sebagian besar dari pihak yayasan dan sebagian kecil dari pemerintah. Hal ini tentunya memerlukan kemandirian dan pengelolaan keuangan yang sangat tinggi.

Ketika sekolah negeri sudah melangkah dalam aneka inovasi pembelajaran, sekolah swasta masih berkebutuhan pada masalah gaji guru rendah, gedung yang rusak atau sarana prasarana yang serba terbatas. Sekolah swasta secara umum dalam pemberian kompensasi masih jauh dari harapan karena terlalu rendah dan belum memenuhi standar kelayakan hidup bagi seorang tenaga pendidikan. Walaupun demikian, banyak tenaga pendidikan yang memilih bertahan pada profesinya demi kelangsungan institusi pendidikan. Pada sebagian lembaga pendidikan dapat memberikan kompensasi yang cukup memadai, yakni pada sekolah yang menarik SPP cukup tinggi.

Fenomena di atas mencerminkan rendahnya kompensasi yang diterima sehingga tenaga pendidik disudutkan pada persoalan yang dilematis, di satu sisi tenaga pendidik harus dapat meningkatkan mutu pendidikan, di sisi lain tenaga pendidik dituntut harus mencukupi kebutuhan. Sementara itu, kompensasi yang diterima jauh dari standarisasi kehidupan yang layak. Tenaga pendidik merupakan

salah satu faktor fundamental karena tenaga pendidik secara langsung terlibat dengan anak didik dalam proses pembelajaran secara kongkrit.<sup>15</sup>

SMP Taruna Terpadu Bogor Centre School merupakan salah satu sekolah yang memiliki fasilitas setara dengan sekolah bonafit dengan biaya yang sangat terjangkau. Namun dibalik fasilitas yang dimilikinya, terdapat satu kelemahan dalam sumber daya manusianya yaitu guru yang mengajar di sekolah tersebut. Peneliti mencoba untuk mengkaji fenomena-fenomena yang terjadi pada guru-guru di SMP Taruna Terpadu Bogor Centre School, bahwa terdapat kecenderungan melemahnya kinerja guru yang didasarkan dengan motivasi kerja guru, bisa dilihat antara lain dari guru yang suka tidak hadir saat jam mata pelajaran di sekolah.

Hal ini terlihat dari absensi guru pada bulan januari 2012 sebagai berikut :

<b>Keterangan</b>				<b>Jumlah</b>
<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Terlambat</b>	<b>Alfa</b>	<b>Tidak Hadir</b>
53	73	136	0	262

Sumber : Absensi guru pada bulan januari 2012

Dari data tersebut terlihat banyaknya frekuensi keterlambatan guru yang terlambat datang ke sekolah maupun saat jam mengajar dan seringnya guru izin pada saat jam mengajar. Selain itu terdapat banyak guru yang tidak tepat waktu pada saat masuk jam mata pelajaran di sekolah, hal ini terlihat dari data absensi guru dalam kelas bahwa setiap harinya hampir seluruh guru masuk tidak tepat pada waktunya. Bahkan ada yang masuk kelas 10 menit menjelang akhir. Karena

<sup>15</sup> Rohmat, "Kompensasi Pendidikan", *Jurnal Pemikiran Alternatif Pendidikan*, Vol.12 No.1, April 2007, p.117

banyaknya guru yang kurang termotivasi dan kurangnya disiplin dalam mengajar maka diberlakukannya absensi guru dalam kelas, namun hal ini tidak memberikan jalan keluar untuk merubah guru tersebut menjadi lebih baik. Data lainnya terlihat dari data absensi kelas 8-E. Bahwa setiap harinya terlihat ada saja guru yang tidak mengajar. Bahkan dalam satu hari tidak ada satupun guru yang masuk ke dalam kelas untuk mengajar.

Hal ini kemungkinan dikarenakan hampir seluruh guru di SMP tersebut mengajar di sekolah yang lain bahkan dengan mata pelajaran yang berbeda sehingga konsentrasi dan waktunya terbagi-bagi, dan dari total 53 guru yang terdaftar hanya 12 guru yang sudah menjadi guru tetap, sedangkan yang lainnya masih berstatus guru tidak tetap. Untuk guru yang sudah berstatus guru tetap dapat mengajar di yayasan tersebut mulai dari tingkat TK, SMA maupun SMK. Sedangkan guru yang tidak tetap tidak diperbolehkan untuk mengajar di yayasan tersebut selain SMP, sehingga untuk guru tidak tetap banyak yang mencari pekerjaan di tempat lain untuk menambah penghasilannya.

Melihat kondisi tersebut terlihat masih banyaknya guru yang kurang termotivasi dalam bekerja, jika seorang guru kurang termotivasi dalam pekerjaannya, bagaimana guru tersebut dapat memotivasi muridnya. Karena dalam hal ini guru merupakan salah satu unsur penting yang dapat menentukan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan.

Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup yang diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada sekolah. Bila kompensasi yang diterimanya semakin

memuaskan, maka motivasi seseorang akan semakin meningkat. Jika seorang guru sudah merasa puas dengan kompensasi yang ia dapatkan pada satu sekolah, otomatis guru tersebut tidak akan bersusah payah untuk mengajar di sekolah yang lainnya dan akan lebih terfokus pada satu sekolah yang ia ajar.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk membahas tentang hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja guru pada SMP Taruna Terpadu Bogor Centre School.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya motivasi kerja guru disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru?
4. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja guru?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diungkapkan, maka penelitian ini hanya dibatasi pada hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja guru.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada pembatasan masalah yang telah diungkapkan dan agar penelitian ini lebih terarah pada permasalahan ini, maka masalah penelitian yang dirumuskan adalah : “Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja guru?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

##### **1. Kegunaan Teoretis**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah referensi, informasi, dan khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan khususnya mengenai seberapa besar hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja guru.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan berguna untuk bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kompensasi dengan motivasi kerja guru, dan dalam hal mengetahui pentingnya kompensasi dalam menumbuhkan motivasi kerja guru.