

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mampu mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian yang baik, pengendalian diri, berakhlak mulia, kecerdasan, dan keterampilan yang diperlukan oleh dirinya dan masyarakat.

Pendidikan berarti tahapan kegiatan yang bersifat kelembagaan (seperti sekolah dan madrasah) yang dipergunakan untuk menyempurnakan perkembangan individu dalam menguasai pengetahuan, kebiasaan, sikap dan sebagainya. Pendidikan dapat berlangsung secara informal dan nonformal di samping secara formal seperti di sekolah, madrasah, dan institusi-institusi lainnya. Bahkan menurut definisi di atas, pendidikan juga dapat berlangsung dengan cara mengajar sendiri (*self-instruction*)

Pendidikan anak berkebutuhan khusus atau Lembaga Pendidikan Luar Biasa adalah lembaga pendidikan yang profesional, yang bertujuan membentuk peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan mental agar mampu mengembangkan sikap, pengetahuan dan keterampilan sebagai pribadi maupun anggota masyarakat (**Mirsidi, 2013:25**).

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh

Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi/perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya.

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu meningkatkan motivasi serta mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kompetensi, kompensasi dan pendidikan yang akan mengarah peningkatan kinerja karyawan yang bertujuan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut **(Wibowo, 2016:322)** motivasi adalah sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistance*) individu menuju pencapaian tujuan.

Faktor utama yang mempengaruhi motivasi guru adalah kompetensi, Kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Menurut **(Juni, 2016:253)** Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Selain kompetensi, kompensasi juga merupakan faktor penting dalam kinerja.

Bagi guru, kompensasi yang mereka punya merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang telah mereka berikan. Salah satu alasan individu bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi/imbalan. Kompensasi menjadi sangat penting karena dengan kompensasi yang diterima, individu akan dapat memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan primer (makanan, pakaian dan tempat tinggal) maupun kebutuhan sekunder dan kebutuhan tertier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya seringkali ikut menentukan kualitas kerja individu.

Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi

manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia tidak lepas dari faktor guru yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. guru merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, guru memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya guru dalam suatu sekolah, maka guru diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan sekolah tercapai. Dengan memberikan pelatihan, guru akan bekerja lebih baik didalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut **Mochammad, dan Djudi (2015:2)** Pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja guru sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Pelatihan sangat penting untuk dilakukan karena pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh sekolah untuk mempertahankan, menjaga, memelihara guru sekaligus meningkatkan keahlian dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut penelitian (**Ahmad dan Marwan, 2013**) yang berjudul “Pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Kantor Camat Di Kota Sungai Penuh.” Hasil membuktikan bahwa

kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Menurut penelitian (**Tejo dan Machasin, 2015**) yang berjudul “Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja personil BID. Humas Polda Riau”. Hasil membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Menurut penelitian (**Rahim dkk, 2017**) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur”. Hasil membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Tingginya tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, memaksa seluruh faktor yang ada di dalam organisasi untuk bekerja dengan maksimal. Termasuk di dalamnya faktor sumber daya manusia.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada salah seorang kepala sekolah SLB yang ada di Kota Padang, untuk paramedis dan terapis biasanya sekolah melakukan kerjasama dengan tenaga ahli, seperti bekerja sama dengan puskesmas terdekat (untuk paramedis), biasanya dalam hal memeriksa kesehatan siswa secara berkala, sedangkan untuk terapis sekolah biasanya bekerjasama dengan tenaga ahli seperti psikolog dalam hal terapi siswa. Namun, kegiatan tersebut tidak berlanjut karena permasalahan biaya. Selain masalah tidak sesuainya tuntutan dengan kompetensi yang dibutuhkan, buku-buku tentang bahan ajar atau penunjang untuk anak-anak berkebutuhan khusus juga masih sedikit.

Sedangkan untuk mengupgrade pengetahuan serta pengembangan sistem pembelajaran guru SLB hanya mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan guru oleh pemerintah.

Jika kinerja institusi tidak mengalami peningkatan bahkan terjadi penurunan maka mustahil visi, misi, dan tujuan organisasi dapat terwujud. Keberhasilan institusi mencapai visi, misi, dan tujuannya tergantung kepada kinerja sumber daya manusianya dalam memberikan pelayanan publik.

Tabel 1.1
Capaian indikator kinerja Guru SLB Di Kota Padang

No	Kategori	Tahun		
		2015	2016	2017
1	Realisasi fisik anggaran	86,55%	90,88%	83,57%
2	Penyelenggaraan penerimaan murid baru yang efektif dan efisien	84,34	86,71	85,56
3	Akumulasi kemajuan pembangunan gedung	91%	94%	95%
4	Penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan guru pendidikan	92,81%	96,78%	98,44%
5	Belanja dan pengadaan infrastruktur dan sarana prasarana	81%	84%	82%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja SLB Kota Padang

Berdasarkan Tabel 1.1. Capaian indikator kinerja Anak Berkebutuhan Khusus Di Kota Padang kategori realisasi fisik anggaran terjadi fluktuasi, bahkan terjadi tren penurunan dari tahun 2015 ke 2017 untuk kategori realisasi fisik anggaran, penyelenggaraan penerimaan murid baru, dan belanja pengadaan infrastruktur sarana dan prasaran. Berdasarkan pengamatan peneliti sebagai tenaga kependidikan, Tren penurunan kinerja salah satunya dipengaruhi oleh tunjangan kinerja yang belum optimal yang di salurkan. Rendahnya kinerja tersebut

diketahui dari laporan hasil penelitian Ikhya (2015:121), Analisis Kepuasan guru SLB Kota Padang tahun 2017 bahwa guru dalam melaksanakan pekerjaan, 38,6% sering melakukan kesalahan, 7% sangat sering melakukan kesalahan. Artinya dari kedua kriteria tersebut 45,6% melakukan kesalahan. Dan pada kriteria lain diketahui bahwa 45,8% guru memberikan pelayanan tidak cepat, 7,6% sangat lambat memberikan pelayanan, sehingga 53,4% guru lambat dalam melaksanakan pekerjaan dan memberikan pelayanan. Dengan persentase lebih 50% menunjukkan pemberian pelayanan publik yang tidak baik dan berkinerja rendah.

Pada beberapa bagian di SLB Kota Padang diketahui terjadi tren kemerosotan prestasi kerja guru. Berikut tabel 1.2 adalah prestasi kerja guru pada masing - masing bagian :

Tabel 1.2 Rekapitulasi Prestasi kerja guru SLB pada masing-masing bagian

No	Unit Kerja	Target			Capaian		
		2014	2015	2016	2014	2015	2016
1	BAK	95%	100%	95%	93,44%	91,26%	92,31
2	Siswa	100%	100%	100%	94,57%	95,49%	93,19%
3	Kepegawaian	95%	95%	95%	85,21%	88,78%	86,39%
4	Perencanaan, Pengembangan, dan Kerjasama	85%	90%	90%	78,78%	81,11%	80,92%
5	Keuangan	95%	95%	95%	91,97%	94,54%	95,64%
6	UPT Perpustakaan	100%	98%	100%	95,81%	96,75%	98,46%

Sumber: Data diolah dari laporan bagian terkait (2017)

Baik buruknya prestasi kerja seseorang menurut Mangkunegara dalam Palagia, dkk (2012:64) dipengaruhi oleh motif berprestasi seseorang. Maka untuk

meningkatkan prestasi kerja dari kemerosotan diperlukan tindakan pemotivasian guru.

Dari keterangan data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi guru belum optimal, disenyalir disebabkan oleh kompetensi, kompensasi dan pelatihan.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Guru Pada SLB Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya motivasi kinerja guru SLB Kota Padang.
2. Kurangnya keahlian yang dimiliki guru SLB Kota Padang.
3. Kurangnya pelatihan kerja yang memengaruhi kinerja guru yang nantinya akan memberikan dampak negatif.
4. Kompensasi yang diberikan kepada guru SLB Kota Padang belum sesuai dengan harapan.
5. Komunikasi antar guru dan mahasiswa belum sepenuhnya terjalin dengan baik.
6. Fasilitas yang disediakan belum sesuai dengan harapan
7. Lingkungan kerja yang kurang memadai
8. Kurangnya kedisiplinan guru SLB Kota Padang
9. Gaya kepemimpinan belum sesuai dengan harapan bawahan

1.3 Batasan Masalah

Dalam kajian teori begitu banyak faktor yang mempengaruhi motivasi, dengan terfokusnya penelitian ini, agar lebih terarah maka penulis membatasi masalah pada pengaruh kompetensi, kompensasi dan pelatihan sebagai variabel bebas motivasi guru sebagai variabel terikat studi kasus pada SLB Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi secara parsial terhadap motivasi guru pada SLB Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi secara parsial terhadap motivasi guru pada SLB Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh pelatihan secara parsial terhadap motivasi guru pada SLB Kota Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh kompetensi, kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap motivasi guru pada SLB Kota Padang?

1.5 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap motivasi guru pada SLB Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap motivasi guru pada SLB Kota Padang.

3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap motivasi guru pada SLB Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap motivasi guru pada SLB Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pihak yang berkepentingan maupun bagi kalangan akademisi. Kegunaan penelitian dibedakan menjadi dua bentuk manfaat yaitu:

1. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi pelengkap bagi penelitian terdahulu serta dapat menjadi salah satu rujukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dengan tema sejenis.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi pimpinan SLB Kota Padang dalam menentukan kebijakan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui program pemberian reward ataupun bentuk lain. Juga bermanfaat bagi organisasi publik lainnya dalam meningkatkan motivasi guru sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.