

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah Indonesia mencanangkan *Mellenium Development Goals*, yakni era pasar bebas atau era globalisasi sebagai era persaingan mutu atau kualitas melalui pembangunan sumber daya manusia (SDM) berkualitas. Hal ini dituntut adanya percepatan arus informasi agar semua bidang kehidupan menyesuaikan visi, misi, tujuan, dan strateginya sehingga sesuai dengan kebutuhan dan tidak ketinggalan zaman. Dengan demikian, akan mengubah tatanan dalam sistem makro, meso, maupun makro serta sistem pendidikan. Guna pencapaiannya, sistem pendidikan nasional senantiasa harus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan yang terjadi baik di tingkat lokal, nasional, maupun global. Salah satu komponen dari sistem pendidikan adalah ketersediaan tenaga pendidik. Pemerintah berupaya melakukan pemerataan tenaga pendidik guna pemenuhan di beberapa satuan pendidikan yang membutuhkan, khususnya sekolah negeri maupun maupun sekolah swasta (Rasyid & Tanjung, 2020).

Disamping itu adanya kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti program alih fungsi bagi guru-guru yang mata pelajarannya kekurangan jam pelajaran, baik bagi guru yang telah sertifikasi maupun yang belum sertifikasi, untuk mendapatkan pengesahan dari kementerian pendidikan dalam mendapatkan

tunjangan profesi. Guru sebagai pekerjaan profesi harus memiliki etos kerja yang tinggi. Menurut (Risnawati et al., 2021) etos kerja adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Mengacu pada peraturan menteri negara pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi No. 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya sebagai acuan pelaksanaan penilaian kinerja guru di sekolah untuk mempermudah proses penilaian kinerja guru. Dengan demikian penilaian kinerja guru dapat memperlihatkan seberapa besar etos kerja guru yang ada. Salah satu permasalahan etos kerja guru dalam penelitian ini ditunjukkan dalam data Pencapaian Kinerja Guru (PKG) tahun 2020-2021, berikut ini:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Guru (PKG) se Kecamatan Lembah Segar

	Tahun	Penilaian Kinerja Guru	Jumlah (Orang)
	Penilaian Kinerja Guru	2020	Sangat Baik
Baik			20
Cukup			8
Sedang			-
Kurang			-
Jumlah			32
2021		Sangat Baik	5
	Baik	27	
	Cukup	-	
	Sedang	-	
	Kurang	-	
	Jumlah	32	

Sumber : Tata Usaha se Kecamatan Lembah Segar

Berdasarkan tabel diatas masih ada penilaian kinerja guru (PKG) pada tahun 2020 4 orang guru yang mendapatkan penilai sangat baik, 20 orang mendapatkan penilai baik, dan 4 orang yang mendapatkan penilaian cukup, dan pada tahun 2021 ada kenaikan peilaian kinerja guru dimana penilaian sangat baik bertambah 1 orang menjadi 5 orang, penilaian baik bertambah 7 menjadi 27, dan penilaian cukup sudah tidak ada lagi. Pada data penilaian kinerja guru peneliti hanya mengambil data dari beberapa orang guru persekolah dikarenakan adanya data yang sudah hilang dan pergantian guru di sekolah, menurut data yang di dapat hasil penilaian kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yakni internal yang berhubungan dengan etos kerja guru antara lain: keterampilan, kualifikasi pendidikan, disiplin, motivasi, moral, dan persepsi terhadap profesi. Sedangkan factor eksternal yang berhubungan dengan etos kerja guru antara lain: peraturan organisasi, kepemimpinan, imbalan (reward), dan hukuman (punishment) yang diterima, serta pendidikan dan pelatihan yang pernah diikutinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja guru adalah kompensasi, menurut (Tamali & Munasip, 2019) kompenasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Hasil wawancara peneliti dengan beberapa tenaga pendidik (guru honorer) mengatakan kompensasi yang di dapat oleh dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang mana kompensasi atau gaji yang diterima rata-rata sebesar Rp.800.000-Rp.1.200.000,- yang seharusnya

Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sebesar Rp.2.000.000-Rp.3.000.000,-. Kenyataan di lapangan tenaga pendidik (guru honorer) bahkan bekerja melebihi waktu jam kerja tanpa adanya kompensasi tambahan. Oleh karena itu perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila guru memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, etos kerja maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah kondisi lingkungan kerja, dimana menurut (Purnamasari, 2018) lingkungan kerja adalah kondisi dan hubungan kerja seorang guru secara individual dan kelompok yang meliputi : penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan (suara), tata ruang kerja dan peralatan kerja, serta hubungan kerja yang terdiri dari komunikasi, kerjasama, suasana kerja dan sikap. Lingkungan kerja Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Lembah Segar sudah cukup bagus, seperti penerangan cahaya yang cukup bagus baik dikantor maupun di ruang kelas, kebersihan yang selalu dijaga, tata ruang yang cukup rapih, parkir yang cukup luas, keamanan yang tersedia dan peralatan yang cukup tersedia untuk proses belajar mengajar. Walaupun masih ada beberapa sekolah yang di hari siang masih menhidupkan lampu karena cahaya yang kurang masuk ke dalam ruangan kelas, begitupun dengan lapangan beberapa sekolah dimana tidak sebanding dengan banyaknya siswa dan besarnya lapangan sekolah membuat kegiatan di luar kelas terganggu seperti senam atau pun upacara bendera yang harus berbaris agak

berdesakan. Bahkan di beberapa sekolah masih ada kendaraan para guru masih yang menumpang di halaman rumah masyarakat sekitar sekolah. Selain itu beberapa sekolah masih ada yang menumpang di saat ujian berbasis komputer ke sekolah-sekolah lain dikarenakan tidak adanya labor komputer dan sarana prasarana lain nya yang mendukung untuk para siswa melakukan ujian berbasis komputer di sekolah.

Hal lain yang dapat mempengaruhi etos kerja guru adalah disiplin guru, menurut (Sukatno & AM, 2018) disiplin guru adalah pengendalian perilaku, mengikuti norma, taat terhadap peraturan, patuh terhadap ketentuan, kesediaan melakukan pekerjaan, tanggung jawab melakukan tugas, kesadaran atas tugas. Permasalahan disiplin ini dapat terlihat pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Guru Sekolah Dasar (SD) se Kecamatan Lembah Segar
Pada Tahun 2022

Sekolah Dasar (SD) se Kecamatan Lembah Segar	Bulan	Jumlah Guru (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Absen (Hari)	Presentasi Kehadiran (%)	Presentasi Ketidakhadiran(%)
	Januari	139	29	5	95,65	4,35
	Februari	139	18	7	93,91	6,09
	Maret	139	15	4	96,52	3,48
	April	139	19	8	93,04	6,96
	Mei	139	17	-	100	-
	Juni	139	17	-	100	-
Rata-rata					94,78	5,22

Sumber : Tata Usaha se Kecamatan Lembah Segar

Dari tabel terlihat tingkat ketidakhadiran tertinggi pada Bulan April sebesar 6,96%, baik sakit, izin, dan tanpa keterangan yang jelas. Selain itu, wawancara kepada beberapa kepala Sekolah Dasar (SD) se kecamatan Lembah Segar, bahwa alasan ketidakhadiran guru disebabkan banyaknya para guru yang datang terlambat, tidak masuk kelas pada jam yang sudah ditetapkan dan terkadang masih ada yang bepergian di jam kegiatan belajar mengajar berlangsung, serta jarak sekolah yang cukup jauh seperti di SDN 02 Lunto Timur menjadi alasan juga bagi para guru yang tinggal di pusat kota untuk datang terlambat, bahkan dengan adanya keterlambatan guru ini membuat suasana kelas menjadi tidak kondusif dan mengganggu kelas lain yang sedang melangsungkan kegiatan belajar mengajar.

Faktor lain yang dapat meningkatkan etos kerja guru adalah kepuasan kerja, menurut (Nofitasari & Anton, 2021) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja menyangkut perasaan positif guru terhadap pekerjaan yang dihadapinya, kepuasan kerja guru yang tinggi akan menghasilkan etos kerja yang tinggi pula. Adapun wawancara yang dilakukan kepada beberapa guru mengatakan, bahwa masih rendahnya tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, dengan alasan seperti kompensasi yang tidak bisa memenuhi kebutuhan, rendahnya kepedulian kepala

sekolah, dan kurangnya apresiasi terhadap guru yang sudah melakukan pekerjaan untuk meningkatkan mutu pendidikan serta mutu sekolah, dan juga para guru belum sepenuhnya mengaplikasikan berbagai metode yang dapat merangsang keaktifan peserta didik sehingga berdampak pada kurangnya perhatian guru dalam kegiatan pembelajaran. Berkaitan dengan kuantitas hasil kerja, guru terkadang lupa menilai tugas sehingga peserta didik harus mengingatkan kembali. Berkaitan dengan pengetahuan akan pekerjaan, terdapat beberapa guru yang mengajar dua mata pelajaran, sehingga materi yang disampaikan kurang maksimal dan peserta didik tidak bisa menerima sepenuhnya materi tersebut.

Berdasarkan dari berbagai penjelasan tersebut, etos kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mendapatkan kompensasi, kondisi lingkungan sekolah, dan disiplin kerja dengan adanya kepuasan kerja guru sebagai mediasi yang tinggi. Sehubungan dengan beberapa hal dan fenomena di atas, maka penelitian berikutnya memfokuskan pada pengaruh etos kerja terhadap kompensasi, kondisi lingkungan sekolah dan disiplin kerja dengan adanya kepuasan kerja guru sebagai mediasi.

Dengan demikian, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: **“Kompensasi, Kondisi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dalam Membangun Etos Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru Sebagai Mediasi pada Sekolah Dasar se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Belum optimal nya etos kerja guru pada Sekolah Dasar se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto.
2. Kehadiran guru masih belum mencapai 100% yang mengakibatkan kepada naik turun nya etos kerja guru.
3. Kompensasi yang di dapat oleh tenaga pendidik (guru honorer) masih dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).
4. Kondisi fisik lingkungan sekolah belum baik, seperti kurangnya pencayahaan di kelas, lapangan sekolah yang tidak luas, dan lapangan parkir yang masih menumpang dirumah warga.
5. Fasilitas sekolah yang masih kurang, seperti labor kumputer.
6. Jarak sekolah yang cukup jauh, menjadi salah satu alasan keterlambatan para guru yang mengakibatkan menurun nya etos kerja guru.
7. Ketidakhadiran para guru dengan berbagai alasan, sakit, izin, dan tanpa keterangan.

8. Berkaitan dengan tanggung jawab, guru yang terlambat mengakibatkan suasana kelas cenderung tidak kondusif dan mengganggu kelas lain.
9. Rendahnya kepuasan kerja guru, kompensasi yang tidak bisa memenuhi kebutuhan, rendahnya kepedulian kepala sekolah, dan kurangnya apresiasi terhadap guru yang sudah melakukan pekerjaan untuk meningkatkan mutu pendidikan serta mutu sekolah.
10. Guru belum sepenuhnya mengaplikasikan berbagai metode yang dapat merangsang keaktifan peserta didik.
11. Guru terkadang lupa menilai tugas sehingga peserta didik harus mengingatkan kembali.
12. Guru yang mengajar dua mata pelajaran, membuat peserta didik kurang maksimal dalam menerima materi yang diajarkan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak nya faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sesuai dengan identifikasi masalah diatas, mana penelitian ini akan dibatasi pada kompensasi (X1), kondisi lingkungan sekolah (X2), dan disiplin kerja (X3), dalam membangun etos kerja (Y), dengan kepuasan kerja guru (Z) sebagai mediasi pada Sekolah Dasar (SD) se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto. Dan penelitian ini hanya bertujuan kepada tenaga pendidik (guru) PNS dan honorer pada Sekolah Dasar (SD) se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap etos kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto?
2. Bagaimana pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto?
5. Bagaimana pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap etos kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto?
8. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap etos kerja guru yang dimediasi oleh kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto?

9. Bagaimana pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto?
10. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap etos kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) Se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto.
2. Untuk mengetahui pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) Se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) Se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) Se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto.
5. Untuk mengetahui pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) Se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto.

6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) Se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap etos kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) Se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto.
8. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap etos kerja guru yang dimediasi oleh kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) Se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto.
9. Untuk mengetahui pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) Se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto.
10. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar (SD) Se Kecamatan Lembah Segar Kota Sawahlunto.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis, dapat memperkaya temuan dalam bidang Manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga dapat dijadikan rujukan penelitian dimasa yang akan datang.
2. Manfaat praktis

- a. Bagi sekolah dasar (SD) se Kecamatan Lembah Segar dalam mengambil kebijakan mengenai kompensasi, lingkungan kerja, disiplin, etos kerja guru, dan kepuasan kerja guru.
- b. Bagi guru, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi guru untuk meningkatkan etos kerja sehingga meningkatkan kinerja para guru.
- c. Bagi peneliti, sebagai syarat bagi penulis untuk menyelesaikan Progam Magistes Manajemen pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- d. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan bagi peneliti melakukan penelitian pada bidang yang ada kaitannya dan dapat menjadi bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melakukan penelitian selanjutnya.