

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah adalah suatu lembaga sosial di mana guru dan staf memiliki tujuan bersama, yaitu mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan jenis dan tingkatan sekolah yang mereka tempati. Konsep sekolah sebagai suatu sistem yang perlu mencapai tujuan pendidikan tertentu ini, menghadapi pertanyaan tentang bagaimana menyebarkan tujuan pendidikan kepada pengguna sekolah dan bagaimana sistem ini memberikan peluang bagi para ahli untuk lebih termotivasi dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut (Anwar et al., 2018). Namun, untuk mencapai tujuannya pendidikan yang diharapkan, terdapat pandangan yang positif dan negatif terhadap kemampuan guru yang tercermin dalam komitmen dan kepuasan kerja mereka terhadap sekolah.

Sesuai kurikulum SD/MI Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendiknas) Tahun 2014 Nomor 57, Guru dituntut untuk memiliki kompetensi dan kualitas yang lebih tinggi sebagai komponen pendidikan. Kompetensi guru meliputi aspek pedagogik, sosial, personal dan profesional, sesuai dengan peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan Nomor 16 Tahun 2007. guru yang memenuhi keempat kompetensi tersebut dianggap sebagai guru profesional.

Guru profesional diharapkan dapat menunjukkan peningkatan kinerja sebagai guru dan karyawan sekolah. Proses dan hasil kerja guru dievaluasi untuk menilai kinerja mereka. Penilaian kinerja guru dilakukan berdasarkan setiap tugas utama yang mereka lakukan, yang akan memengaruhi perkembangan karir, pangkat, dan jabatan mereka.

Keberhasilan mencapai tujuan pendidikan terjadi melalui proses pendidikan yang memberikan makna kepada pengalaman yang dilihat, didengar, dibaca, dan dipelajari melalui proses pendidikan yang memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk

mengembangkan potensi mereka, termasuk kemampuan berpikir rasional dan keunggulan akademik. dari warisan budaya, dengan mempertimbangkan lensa budaya yang ditentukan, serta sesuai dengan tujuan dan prinsip organisasi. Selain itu, motivasi kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi dan komitmen organisasional juga diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kematangan psikologis dan fisik peserta didik juga berperan penting (Shodiqin, 2015).

Setiap guru memiliki perbedaan dalam kompetensi mereka saat melaksanakan tugas, yang tergantung pada perspektif, perilaku, dan dorongan mereka yang berpotensi mendorong perilaku individu dalam cara tertentu ketika berbicara tentang unsur kompetensi guru, salah satu Efek kerja guru adalah masalah yang paling penting. Dalam hal ini, kinerja didefinisikan sebagai pencapaian tujuan. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut teori dan temuan penelitian. Tetapi Florida Council on Education Management (FCEM) telah menetapkan beberapa kualitas yang harus dimiliki oleh karyawan yang sangat baik. (Widiasmara, 2014). Beberapa kompetensi tersebut termasuk motivasi untuk prestasi, orientasi proaktif, kepekaan dalam hubungan antarpribadi, dan komitmen terhadap misi yang ingin dicapai.

Dengan demikian, penting bagi sekolah dan guru untuk memahami dan mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru profesional yang memiliki kompetensi yang unggul dan berkualitas dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan akademik yang diharapkan. Selain memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru juga perlu adanya peningkatan efektivitas dan keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Dengan adanya komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi, Guru adalah aktor perubahan yang efektif dalam mencapai tujuan pendidikan, upaya untuk terus Selama pengembangan sistem pendidikan, peningkatan kemampuan guru serta pembentukan lingkungan yang mendukung dan mendorong kinerja guru harus menjadi prioritas utama.

Selain itu, dalam mencapai tujuan pendidikan, penting juga untuk mengakui bahwa setiap individu, baik guru maupun peserta didik, memiliki perbedaan dalam

kemampuan dan kapasitas mereka, pendekatan yang inklusif dan diferensial perlu diterapkan dalam proses pendidikan. Dengan memahami kebutuhan dan karakteristik individu, Guru memiliki kemampuan untuk memberikan instruksi yang tepat dan mendukung perkembangan peserta didik secara holistik. Selama proses pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang baik. Mereka bertanggung jawab untuk membuat lingkungan belajar yang menginspirasi, interaktif, dan mendukung perkembangan peserta didik. Dalam hal ini, Guru dengan kompetensi sosial dan pedagogis yang kuat dapat memotivasi siswa, mengelola kelas dengan baik, dan membangun hubungan yang positif antara guru dan siswa. Guru juga harus memiliki komitmen yang kuat terhadap misi sekolah. Mereka harus memahami dan menginternalisasi nilai-nilai yang diusung oleh sekolah dan tujuan pendidikan nasional. Dengan komitmen yang kuat, guru akan lebih termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, berikan dukungan yang memadai, baik dalam bentuk pelatihan dan pengembangan profesional maupun fasilitas dan sumber daya yang memadai. Guru yang mendapatkan dukungan tersebut akan lebih termotivasi dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri serta meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu, kolaborasi dan komunikasi yang baik antara guru, staf, dan pimpinan sekolah juga penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Melalui kerjasama tim yang solid, para ahli pendidikan dapat saling mendukung dan berbagi pengetahuan serta pengalaman yang akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Simanjuntak, 2022).

Tidak hanya guru tetapi juga siswa harus diberi kesempatan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Karena dalam proses pendidikan, perlu adanya penerapan pendekatan yang menghargai keunikan dan keberagaman peserta didik. Apabila guru telah memperhatikan kebutuhan dan minat mereka, guru dapat membantu peserta didik menemukan bakat dan minatnya sehingga dapat berkembang secara optimal. Sehingga, pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan melibatkan peran yang

signifikan dari guru dan staf sekolah. Dukungan yang memadai, kolaborasi yang baik, dan pendekatan inklusif dalam proses pendidikan juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, upaya terus menerus dalam mengembangkan kompetensi guru, menciptakan lingkungan yang kondusif, dan menghargai keberagaman peserta didik akan membawa dampak positif dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas (Roy, 2018).

Salah satu fenomena yang dapat ditemukan adalah bahwa pemberian insentif keuangan kepada guru dapat mempengaruhi kinerja mereka. Insentif keuangan, seperti tunjangan atau bonus, memberikan dorongan bagi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan berprestasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dalam hal ini, insentif keuangan yang memadai dan adil dapat menjadi faktor pendorong yang kuat bagi guru untuk bekerja lebih keras dan mencapai kinerja yang optimal.

Selain itu, komitmen organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja guru di SD Padurenan III dan V. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap misi dan nilai-nilai pendidikan yang diusung oleh sekolah cenderung lebih berdedikasi dan berkontribusi secara maksimal. Mereka akan bekerja dengan penuh semangat dan melibatkan diri secara aktif dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Komitmen organisasi yang kuat juga dapat mendorong guru untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka guna meningkatkan kualitas pengajaran.

Namun, dalam realitas yang ada, terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru. Beberapa di antaranya adalah faktor lingkungan kerja, dukungan pimpinan sekolah, dan kesempatan untuk pengembangan profesional. Jika guru tidak merasakan adanya dukungan dan kesempatan untuk berkembang, maka tingkat komitmen mereka terhadap sekolah dan tujuan pendidikan bisa menurun. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

Kepuasan kerja adalah komponen penting yang mempengaruhi kinerja guru di SD Padurenan III dan V. Guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan berhasil. Berbagai faktor, seperti hubungan dengan rekan kerja dan

lingkungan kerja yang baik, dapat memengaruhi kepuasan kerja, penghargaan atas kerja yang dilakukan, dan kesempatan untuk pengembangan karir. Ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru, seperti menurunnya motivasi dan produktivitas (Sulistyarini, 2017).

Melihat fenomena ini, penting bagi SD Padurenan III dan V untuk memperhatikan faktor-faktor pengaruh tersebut guna meningkatkan kinerja guru. Pertama, perlu diberikan insentif keuangan yang memadai dan adil kepada guru sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka. Selain itu, perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan dukungan yang memadai bagi pengembangan profesional guru. Pemenuhan kebutuhan dan kepuasan kerja guru juga perlu diperhatikan dengan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir, memberikan penghargaan yang layak, dan meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antara guru, staf, dan pimpinan sekolah.

Dengan melakukan upaya tersebut, diharapkan kinerja guru di SD Padurenan III dan V dapat meningkat secara signifikan. Guru akan bekerja dengan lebih berdedikasi, motivasi yang tinggi, dan mampu memberikan pengajaran yang berkualitas kepada peserta didik. Dengan demikian, tujuan pendidikan yang diharapkan dapat tercapai dan memberikan dampak positif bagi perkembangan peserta didik di SD Padurenan III dan V.

Maka dari itu penulis tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul **“PENGARUH INSENTIF KEUANGAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD PADURENAN III & V”**

1.2 Pembatasan Masalah

Dari uraian latar belakang dan tujuan penelitian tersebut diatas maka penulis akan membatasi masalah dengan poin-poin sebagai berikut:

1. Unit analisis difokuskan pada seluruh guru di SD Negeri Padurenan V dan III.
2. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh insentif keuangan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Padurenan V dan III.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi pengaruh insentif keuangan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Padurenan V dan III.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut.:

1. Apakah terdapat pengaruh Insentif Keuangan terhadap Kinerja Guru di SDN Padurenan III & SDN Padurenan V Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru di SDN Padurenan III & SDN Padurenan V kota Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SDN Padurenan III & SDN Padurenan V Kota Bekasi?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh Insentif Keuangan terhadap Kinerja Guru Di SDN Padurenan III & SDN Padurenan V Kota Bekasi.
2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru Di SDN Padurenan III & SDN Padurenan V Kota Bekasi.

3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SDN Padurenan III & SDN Padurenan V Kota Bekasi.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Sebagaimana yang peneliti harapkan, setelah penelitian ini akan diperoleh manfaat antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif serta dapat bermanfaat bagi pengembangan dan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam mengadakan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam dan lebih spesifik.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian dengan masalah yang sejenis diharapkan penelitian ini menjadi bahan acuan atau sumber yang relevan bagi peneliti selanjutnya, dan diharapkan peneliti juga dapat menggunakan *variabel* lain yang belum diteliti sehingga terdapat teori yang digunakan menjadi lebih bervariasi.

2) Bagi Mahasiswa

Diharapkan bagi mahasiswa penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk memahami tentang kinerja guru, insentif keuangan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi agar para mahasiswa memiliki bekal pada saat berada di lingkungan dunia kerja nantinya.

3) Bagi pemangku kebijakan

Bagi pusat pengendali tingkat kota maupun nasional mampu mempertimbangkan akan pentingnya variable tersebut untuk di terapkan nantinya dalam perkembangan di sektor daerah maupun nasion

