

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1.Latar Belakang

Guru merupakan ujung tombak dalam tujuan pendidikan untuk menyiapkan masa depan bangsa yang berkarakter, berakhlak mulia, dan mempunyai kesiapan berkompetisi dengan bangsa lain di dunia ini. Guru perlu mempunyai kedisiplinan dalam menjalankan tugas, kreatifitas dalam mengajar, dapat mengelola pembelajaran dengan baik, dan dapat melayani kebutuhan siswa yang beragam.

Dalam sebuah organisasi, tentu terdapat pemimpin yang akan mengarahkan anak buahnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam instansinya. Di dalam sebuah oragnisasi sekolah, pemimpin sekolah adalah kepala sekolah. Beliau mempunyai andil dalam mengarahkan anak buahnya. Kepala sekolah adalah seseorang yang bertugas mengatur jalannya tujuan pendidikan disuatu instansi sekolah. Tanpa adanya kelapa sekolah, maka intansi tersebut tidak mempunyai seorang pemimpin untuk mengendalikan proses pembelajaran, guru tidak ada yang mengarahkan dalam membuat administrasi, melakukan pembelajaran di kelas, dan mengembangkan fasilitas sekolah. Kinerja guru dipengaruhi oleh sikap kepala sekolah dalam memimpin suatu instansi sekolah.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai pengaruh yang dominan dalam meningkatkan mutu dan tujuan Pendidikan, dan merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah. Setiap perilaku kepala sekolah sebagai pemimpin Pendidikan diarahkan untuk membantu pencapaian tujuan Pendidikan, sehingga kepala sekolah berkewajiban dalam membina, memeriksa, mengukur hasil kerja para guru di sekolah yang dipimpinnya (Mujtahid, 2013:65)

Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaannya. Demikian halnya dengan kinerja guru yang dapat terlihat dari dua sudut administrasi dan pengembangan profesi. Peran kepala sekolah sangat penting bagi peningkatan kinerja guru. Karena maju mundurnya sekolah tergantung pada manajerial kepala sekolah sebagai pemimpin.

Kepala sekolah dapat memberikan motivasi kepada guru supaya dalam melaksanakan tugas dapat dilakukan dengan sepenuh hati serta berlajan dengan

lancar. Menurut Pranansa (2018; 64) dalam jurnalnya, motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi dapat disampaikan lewat komunikasi yang baik dan efektif. Para ahli komunikasi menyatakan bahwa komunikasi yang efektif adalah hasil dari pemahaman bersama antara komunikator dan penerima. Komunikasi berasal dari Bahasa latin *communis* yang artinya “sama”. Menurut Thoha (2013:167) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi akan terjadi jika komunikator menyampaikan pesannya secara benar dan penerima menerima dengan baik.

Selain komunikasi kepala sekolah, untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan suatu kompensasi yang cukup. Pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan, ada faktor kebutuhan yang mendasar. Guru bekerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu faktor pemberian kompensasi juga berpengaruh terhadap motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Suparyadi (2015:271) mengungkapkan kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial seperti gaji, upah, dan insentif. Sedangkan kompensasi nonfinansial seperti pemberian penghargaan dan pujian.

Gaji berupa uang merupakan faktor yang kuat dalam memberikan motivasi kerja pada pegawai. Namun konsistensi dari pendapatan, keamanan serta kekuatan kerja sama pentingnya.

Pada hakikatnya pengelolaan guru bertujuan untuk menghasilkan guru yang profesional sehingga dapat menciptakan *output* yang cakap, memiliki budi luhur yang baik dan berguna bagi bangsa. Untuk itu dalam proses pengelolaan guru harus dilakukan dengan benar dan sesuai dengan prosedur. Guru merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara yang bertugas di Lembaga Pendidikan untuk mengajar dan membimbing peserta didik. Status profesi guru yang ada di Lembaga Pendidikan terdiri dari guru tetap (PNS) dan guru tidak tetap (GTT). Hal

ini sesuai dengan Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 yang menjelaskan bahwa ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instant pemerintahan.

Perbedaan antara PNS dan GTT menurut Milla Rahayu (2018:265) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa terdapat perbedaan yang menonjol dari segi finansial GTT dengan guru PNS. Guru PNS mempunyai penghasilan atau gaji yang cukup besar dibandingkan dengan GTT. Gaji PNS sudah diatur dalam perundang-undangan, sedangkan GTT tidak ada dasar hukum yang jelas.

GTT atau guru tidak tetap yang saat ini mengabdikan diri di sekolah swasta maupun sekolah negeri sampai saat ini belum memiliki standar gaji dan jumlah kompensasi yang menitikberatkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya. Tidak sedikit GTT yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka terima. Gaji atau insentif GTT tidak sebanding dengan tuntutan kerja mereka. Mereka digaji oleh sekolah tempat mereka bekerja. Dengan kata lain, gaji mereka menyesuaikan dengan pemberian kepala sekolah tempat mereka mengabdikan diri. Berbeda dengan PNS yang gajinya telah ditentukan oleh pemerintah.

Dari hasil observasi di lapangan dengan menggunakan metode wawancara, gaji GTT SD Negeri kecamatan Jekulo berkisar antara Rp.300.000,- sampai Rp.700.000,-. Pemberian gaji tergantung pada kebijakan kepala sekolah dengan bendahara BOS dan tergantung pendapatan BOS (Bantuan Operasional Sekolah). Banyaknya dana BOS tergantung pada banyaknya jumlah murid pada satuan pendidikan. Belum lagi jika dalam satu sekolah terdapat GTT yang banyak. Anggaran BOS untuk menggaji GTT akan dibagi rata sesuai dengan tugas masing-masing GTT. Gaji tersebut sangat jauh dibandingkan UKM (Upah Kerja Minimal) Kudus sebesar Rp.2.293.058,26 per tahun 2022 (sumber Dinas Tenaga Kerja Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah).

Pentingnya pemberian kompensasi yang pas akan memberikan motivasi kepada GTT untuk terus bekerja secara profesional dan memberikan performa terbaik mereka. Serta diiringi oleh komunikasi yang lancar antara GTT dengan kepala sekolah dan guru PNS akan memberikan dampak yang sangat baik untuk

meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. GTT akan merasa dihargai sebagai bagian dari anggota sekolah.

Pada penelitian yang dilakukan Wijaya (2015) yang berjudul Pentingnya Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru mendapatkan hasil yang positif yaitu (1) hasil uji koefisien regresi secara parsial (uji t) didapat nilai t hitung variabel komunikasi organisasi 7,171 lebih besar dari harga t tabel sebesar 1,997 maka  $H_0$  ditolak sedang  $H_a$  diterima artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi dengan kinerja guru, (2) hasil uji koefisien regresi secara parsial (uji t) didapat nilai t hitung variabel motivasi kerja 3,907 lebih besar dari harga t tabel sebesar 1,997 maka  $H_0$  ditolak sedang  $H_a$  diterima artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru, (3) terlihat dari hasil pembahasan diketahui bahwa pengaruh kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (4) Berdasarkan analisis korelasi ganda (R) diperoleh angka R sebesar 0,854. Hal ini menunjukkan terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel independen ( komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kompensasi ) terhadap variabel dependen ( kinerja guru ). Hasil analisis determinasi ( $R^2$ ) diperoleh harga  $R^2$  sebesar 0,729. Hal menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 72,9 persen. Atau variasi variabel yang digunakan dalam model komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kompensasi mampu menjelaskan sebesar 72,9 persen variasi variabel kinerja guru. Sedangkan sisanya sebesar 27,1 persen dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Berdasarkan uji koefisien regresi secara bersama – sama (uji F) diperoleh harga F sebesar 58,251 dan harga F tabel sebesar 2,748 karena F hitung lebih besar dari pada F tabel maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima artinya komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Yuppentek 1.

Sehubungan dengan upaya peningkatan kinerja guru, faktor komunikasi yang efektif serta kompensasi yang cukup dapat meningkatkan motivasi GTT dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, peneliti tertarik untuk meneliti

secara ilmiah yang didukung oleh data empiris tentang kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam peningkatan kinerja guru tidak tetap. Maka peneliti mengadakan penelitian “**Analisis Pengaruh Gaya Komunikasi Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SD Negeri Jekulo**”.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang mendasar dari penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) SD Negeri se-kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) SD Negeri se-kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana pengaruh gaya komunikasi kepala sekolah dan kompensasi secara berganda terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) SD Negeri se-kecamatan Jekulo kabupaten Kudus?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh gaya komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) pada SD Negeri se-kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) pada SD Negeri se-kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus.
3. Menganalisis pengaruh gaya komunikasi kepala sekolah dan kompensasi secara berganda terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) pada SD Negeri se-kecamatan Jekulo kabupaten Kudus.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat bagi kalangan akademik, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai gaya komunikasi, pemberian kompensasi, dan kinerja guru serta sebagai bahan referensi bagi

penelitian lebih lanjut guna menyempurnakan dan memperbaiki penelitian ini.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan penting bagi guru tidak tetap (GTT) di SD Negeri di kecamatan Jekulo kabupaten Kudus dalam mempertimbangkan berbagai aspek penting untuk meningkatkan kinerja guru, serta memberikan tambahan informasi tentang kajian gaya komunikasi kepala sekolah, pemberian kompensasi, kinerja guru, dan motivasi.

### 1.5. Ruang Lingkup

Agar penelitian ini fokus pada pokok permasalahan dan tidak menyebar ke berbagai unsur, maka peneliti memberikan batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian terfokus kepada Guru Tidak Tetap (GTT) di SD Negeri se-Kecamatan Jekulo, Kabupaten Kudus.
2. Variabel bebas penelitian ini adalah gaya komunikasi kepala sekolah dan kompensasi, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.

### 1.6. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### a. Variabel Bebas (X)

##### 1) Gaya Komunikasi Kepala Sekolah (X1)

Menurut Usman (2013:470) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi disebut komunikator sedangkan orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikan. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi kepala sekolah adalah proses penyampaian pesan kepala sekolah kepada guru dalam menjalankan tugas untuk mewujudkan tujuan pendidikan di dalam instansi sekolah.

Pada penelitian ini, indikator pengukuran komunikasi menggunakan indikator yang disampaikan Daft (2013:483) yaitu:

a) Komunikasi ke bawah

Pesan dan informasi yang dikirim ke bawah dari manajemen puncak ke bawahan. Contoh : komunikasi kepala sekolah kepada guru, tenaga pendidik, staf, dan jajarannya.

b) Komunikasi ke atas

Pesan yang dikirim dari tingkat bawah ke tingkat atas dalam hirarki organisasi. Contoh : komunikasi guru kepada kepala sekolah untuk menyampaikan aspirasinya.

c) Komunikasi horizontal

Pertukaran pesan secara lateral atau diagonal diantara sesama atau rekan kerja. Contoh : sesama rekan guru

2) Kompensasi (X2)

Suparyadi (2015:271) mengungkapkan kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Oleh karena itu, kompensasi adalah segala sesuatu yang dijadikan upah atas hasil kerja yang telah dilakukan karyawan atau seseorang yang dapat berupa uang, imbalan penghargaan, barang langsung atau tidak langsung, dan sebagainya. Kompensasi merupakan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan yang berbentuk finansial maupun non finansial.

Dari uraian di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa indikator kompensasi adalah:

- a) Gaji yang sesuai dengan pekerjaan
- b) Insentif yang sesuai
- c) Tunjangan yang sesuai
- d) Pemberian fasilitas yang memadai

b. Variabel Terikat (Y)

Kinerja guru

Menurut Barnawi dan M. Arifin (2017:13), kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Dari uraian diatas dapat disimpulkan mengenai kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal dengan ditunjukkan oleh indikator-indikator:

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
- 3) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi.
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar.
- 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan.
- 6) Kemampuan melaksanakan remedial.

