

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan salah satu bidang yang sangat penting dan strategis dalam pembangunan suatu negara. Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kemajuan dan kesejahteraan masyarakat. Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan cara bekerja perilaku seseorang atau sekelompok orang dalam upaya untuk mendewasakan seseorang melalui pengajaran dan latihan (Afridezi & Azhar, 2021). Untuk mencapai pendidikan yang diinginkan, diperlukan guru berkualitas dalam mengajar. Guru merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan pendidikan. Meskipun demikian, pendidikan masih dihadapkan oleh sejumlah permasalahan terutama dengan tenaga pendidikan pada semua jenjang, khususnya profesi guru. Banyak orang mengatakan bahwa kinerja dan tersedianya kemampuan mengajar pelaksanaan penunjang profesi guru masih relatif rendah. Hal ini membutuhkan kerja sama antara pihak sekolah sebagai penyelenggara pendidikan dengan pemerintah dan harus dilakukan untuk tercapainya tujuan pendidikan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU No 14 tahun 2005). Untuk meningkatkan kinerja guru, pemerintah memberikan tunjangan profesi sekaligus peningkatan kompetensi guru melalui program sertifikasi yang termasuk bagian dari kompensasi finansial. Dasar utama pelaksanaan sertifikasi adalah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yang disahkan tanggal 30 Desember 2005.

Menurut Ilmawan & Noermijati (2016), pemerintah mengesahkan undang-undang terkait peningkatan kompetensi guru melalui sertifikasi guru. Pasal 8 menyatakannya bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, Kemdiknas memberikan cara agar guru bisa mengubah kinerja pasca sertifikasi. Adapun cara supaya guru bisa mengubah kinerja pasca sertifikasi dan mulai tahun depan pihaknya akan merancang peraturan menteri (permen) yang akan mengukur standar kompetensi guru. Pendataan dilakukan secara *online*, data dikirim berjenjang dari sekolah, dinas kabupaten/kota, Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) hingga ke Kemdiknas, dari data tersebut dapat melihat apakah guru sudah memenuhi kriteria sertifikasi atau tidak.

Guru merupakan elemen paling penting dalam dunia pendidikan dikarenakan guru yang mengajarkan dan memberi ilmu terhadap siswa di sekolah. Melalui sistem komputerisasi yang ada, jelasnya, para guru itu juga akan dievaluasi kinerjanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi dengan sesuai kewenangan dan tanggung jawabnya masing- masing untuk mencapai tujuan organisasi (Asriani et al., 2021). Masa depan sebuah negara ditentukan oleh para penerus nya, maka dari itu untuk menunjang kualitas pendidikan di Indonesia juga harus didampingi oleh fasilitas memadai agar dapat lebih maksimal melakukan kegiatan belajar mengajar. Kompensasi merupakan faktor yang penting bagi suatu organisasi dimana seorang pegawai yang sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan bagus serta adanya peningkatan kapasitas dalam pekerjaannya maka akan diberikan upah yang sesuai (Ferdian et al., 2023). Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Tujuan sertifikasi guru di Indonesia adalah untuk meningkatkan kualitas pekerjaan guru yang berdampak pada peningkatan kinerja dan kompetensi untuk berkontribusi dalam peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia (Limbong & Lumbantoruan, 2022).

Selain itu, sertifikat pendidik merupakan bukti pengakuan formal terhadap guru dan instruktur yang memenuhi standar kompetensi dan kinerja sehingga berhak mendapatkan imbalan finansial (Hartiwi et al., 2020). Dengan kata lain, sertifikasi merupakan sarana untuk menutupi biaya hidup guru dan memberikan sumber daya tambahan untuk menunjukkan kemampuan mereka, dengan tujuan akhir mewujudkan harapan dan visi pendidikan nasional Indonesia (Limbong & Lumbantoruan 2022).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti kompensasi yang diberikan yayasan dan organisasi kepada guru (Asrani et al., 2020). Guru merupakan bagian terpenting dalam pendidikan sehingga kesejahteraannya harus diperhatikan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerjanya. Ada dua jenis kompensasi: kompensasi langsung (upah, gaji, insentif, komisi) dan kompensasi tidak langsung (asuransi, liburan, fasilitas) (Dessler, 2013). Sertifikasi juga merupakan komponen penting dari kompensasi dalam beberapa situasi, terutama ketika sertifikasi berdampak langsung pada kualifikasi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu. Sertifikasi merupakan pengakuan resmi yang diberikan oleh lembaga atau otoritas terkait setelah seorang guru berhasil menyelesaikan pelatihan atau ujian tertentu. Untuk memperoleh sertifikasi, guru harus memenuhi beberapa syarat. Proses sertifikasi guru juga terhambat oleh terbatasnya kuota pemerintah dan PPG untuk lembaga pendidikan. Tenaga Kependidikan (LPTK). Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi mencatat jumlah guru bersertifikat di Indonesia belum mencapai 50 persen.

Pemerintah meluncurkan program baru, PPG (Pendidikan Profesi Guru), untuk mendukung guru memperoleh kualifikasi guru guna menyeimbangkan kebutuhan guru baik kuantitas maupun kualitas. Dalam konteks ini, arah politik ke depan akan ditentukan berdasarkan kebutuhan guru. Demikian disampaikan Bapak Tem Ismail, Direktur Jenderal Pelatihan Profesi Guru (PPG) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Jakarta, 18 Juni 2022). Menurut BPS (Badan Pusat Statistik, 2022), terdapat 1.046 guru yang memenuhi syarat pada tingkat SMA di Kabupaten Gresik, namun masih banyak guru SMA yang tidak memenuhi syarat.

Saat ini, 50 dari 71 guru SMA Negeri 1 Cerme sudah tersertifikasi. Oleh karena itu, dukungan dan dorongan dari kepala sekolah perlu lebih ditingkatkan agar guru dapat mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya. Melalui kompensasi tersebut diharapkan para guru di SMA Negeri Cerme 1 mampu melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan lebih kompeten. Standar kompetensi guru tersebut meliputi kompetensi inti guru yang berkembang menjadi kompetensi guru PAUD/TK/RA, guru kelas SD/MI, guru mata pelajaran SD/MI, SMP/MT, SMA/MA, dan guru mata pelajaran SMK/MAK. Kinerja guru patut menjadi perhatian serius bagi suatu negara karena masa depan penerus suatu bangsa ada di tangannya. Kinerja guru juga dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, serta dalam penelitian Ilmawan dan Noermijati (2016).

Johari et al., (2017) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kompensasi berdampak signifikan terhadap kinerja, berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Rulidha & Hermawan (2021) menemukan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Selain kinerja guru, kompensasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Mirip dengan penelitian Ilmawan & Noermijati (2016), hasil penelitiannya pada guru SMA se-Kota Malang menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Ferdian dkk (2023) menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh negatif dan hanya kecil terhadap kepuasan kerja guru dan tenaga administrasi di SMA Negeri 2 Playen Gunung Kidul.

Sertifikasi adalah ukuran kesesuaian profesional. Oleh karena itu, guru memerlukan dukungan dari kepala sekolah untuk membantunya mengikuti ujian seleksi dan ujian sertifikasi guru, dan diharapkan mereka mampu mengikuti dan lulus ujian seleksi dan ujian sertifikasi guru serta memperoleh sertifikasi. Sertifikasi ini bukannya tanpa kritik, terbukti dari wawancara dengan beberapa guru SMA Negeri 1 Cerme. Mereka mengkritik sertifikasi guru, dengan mengatakan bahwa proses sertifikasi terlalu birokratis dan memakan waktu terlalu lama. Meningkatkan pekerjaan Anda sebagai guru.

Apalagi tidak semua guru puas dengan hasil sertifikasi ini. Menurut Hamdi dkk (2021), kepuasan kerja guru merupakan suatu keadaan atau perasaan psikologis yang nyaman bagi seorang guru, yang sangat subyektif dan sangat bergantung pada orang-orang yang terlibat dan lingkungan kerja, serta merupakan keadaan atau perasaan psikologis yang nyaman bagi seorang guru. suatu konsep yang beragam (multidimensional) dan dapat berupa suatu sikap. Gunakan secara keseluruhan atau merujuk pada bagian dari karya seseorang. Meskipun para guru telah menyampaikan berbagai kritik terhadap sertifikasi ini, sertifikasi ini merupakan program yang dirancang untuk menyeimbangkan pemenuhan dan kebutuhan guru baik secara kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu, Kepala SMA Negeri 1 Cerme memberikan dukungan penuh kepada para guru untuk lolos sertifikasi. Kami membantu guru meningkatkan kinerjanya dengan memberikan bimbingan kepada guru dalam bentuk pelatihan dan seminar, serta mengikuti seleksi dan ujian sertifikasi guru. Hal ini merupakan inisiatif Direktur SMA Negeri 1 Cerme untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru. Dengan cara ini, kepala sekolah SMA Negeri 1 Cerme dapat memberikan kepemimpinan yang suportif untuk membantu guru lulus ujian sertifikasi guru.

Pemimpin kolaboratif dapat mendukung dan mendorong kemajuan pribadi untuk memastikan kepuasan karyawan (dalam hal ini guru). Menurut Dayanti et al., (2022), kepemimpinan suportif adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan pengikut serta menciptakan lingkungan yang nyaman untuk berinteraksi dalam organisasi. Kebutuhan, kesejahteraan, dan iklim cenderung mengarah pada dukungan sosial dan emosional, yang terwujud dalam perilaku kepemimpinan. Kepemimpinan suportif juga dilaporkan oleh Dayanti dkk. (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan suportif adalah gaya kepemimpinan yang sepenuhnya mendukung tugas, penghargaan, dan perhatian emosional pengikutnya. Juga mencakup berbagai pertimbangan masa depan. Menurut (Putra et al., 2020), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk membentuk perilakunya sesuai keinginan kita. Kepemimpinan suportif juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Manajer memegang peranan yang sangat penting dan dianggap sebagai sosok yang suportif agar guru dapat bekerja dengan nyaman dan meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian Putra dkk. (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kolaboratif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra International Tbk. Daihatsu Maran. Hal ini berbeda dengan penelitian Mentang dkk. (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan suportif tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai rumah sakit swasta di Kota Tomohon. Daanci dkk (2022) menekankan bahwa kepemimpinan suportif adalah perilaku kepemimpinan yang bertujuan untuk menumbuhkan sikap positif dan kepercayaan di antara para pengikut. Kepemimpinan kolaboratif juga ditandai dengan pertimbangan dan rasa hormat terhadap pengikut. Hal ini lahir dari hubungan yang erat melalui interaksi yang berkesinambungan. Adanya hubungan yang baik antara manajer dan guru meningkatkan kinerja dan kenyamanan dalam bekerja yang dapat menjadi salah satu faktor kepuasan kerja.

Hasil Dayanti dkk.(2022) penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan suportif adalah sikap pemimpin yang mendukung kepuasan pengikut terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan PT Usaha Mulia Digital Indonesia (PT UMDI). Lebih jauh lagi, pemimpin dengan kepemimpinan suportif menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat dan mendukung secara psikologis bagi bawahannya. Hasil penelitian Rahmadini & Wajdi (2022) PT PJB Ubjom PLTU Pacitan menunjukkan bahwa kepemimpinan suportif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel terikat yaitu kinerja Guru. Menurut Kartomo & Slameto, (2016) kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Beberapa aktifitas tersebut antara lain:

1. Kegiatan sebelum mendidik.
2. Kegiatan selama mendidik.
3. Kegiatan selama pengarahan.
4. Kegiatan yang melibatkan partisipasi guru dalam masyarakat, pendidik, atau secara keseluruhan.

Menurut Sari, (2019) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas keahlian, pengalaman, dan kesungguhan serta pemanfaatan waktu. Dalam menjalankan tugasnya, kepuasan kerja terlihat pada sikap positif guru terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya di lingkungan kerjanya. Menurut Hasni et al., (2020) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri maupun dari dorongan orang lain atau rekan kerja (Hasni et al., 2020). Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga tingkat kepuasan kerja juga berbeda-beda dan tingkat kepuasan tersebut dapat berdampak tidak seimbang. Menurut Barlian, (2016) menguraikan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RS Paru Kabupaten Jember. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati, (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit swasta Kota Denpasar. Kepuasan kerja dalam penelitian ini menjadi variabel intervening sebagai perantara hubungan pengaruh pemberian kompensasi dan kepemimpinan suportif terhadap kinerja guru karena kepuasan kerja salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja adalah motivasi moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin di raih sebuah organisasi. Kepuasan kerja sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para pelaku memandang pekerjaannya (Pudyastuti, 2021).

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Prasetyo & Marlina, (2019) yaitu faktor yang ada pada diri pegawai adalah :

1. Faktor pegawai yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja. Dalam hal ini, Guru yang merasa puas dalam melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban yang

dibebankan. Maka dari itu, pemberian kompensasi yang sesuai dan kepemimpinan yang suportif akan memberikan rasa kepuasan guru dalam bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Mengangkat dari pendapat di atas, bahwa jika guru merasa puas dalam bekerja maka kinerja guru akan tinggi, begitu pula sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan menurunkan kinerja dari guru tersebut. Dari penjabaran latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara kuantitatif dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Suportif terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Cerme Gresik”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Cerme?
2. Apakah Kepemimpinan Suportif berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Cerme?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Cerme?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada SMA Negeri 1 Cerme?
5. Apakah Kepemimpinan Suportif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada SMA Negeri 1 Cerme?
6. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada SMA Negeri 1 Cerme?
7. Apakah Kepemimpinan Suportif berpengaruh terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada SMA Negeri 1 Cerme?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Cerme.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Suportif terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Cerme.



3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Cerme.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada SMA Negeri 1 Cerme.
5. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Suportif terhadap Kepuasan Kerja pada SMA Negeri 1 Cerme.
6. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMA Negeri 1 Cerme.
7. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Suportif terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada SMA Negeri 1 Cerme.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan informasi bermanfaat serta gagasan bagi perkembangan keilmuan mengenai Kompensasi dan Kepemimpinan Suportif serta dapat meningkatkan Kinerja Guru dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya yang meneliti tentang Kompensasi dan Kepemimpinan Suportif terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi organisasi atau instansi untuk mengetahui cara berperilaku terhadap sumber daya manusia berdasarkan Kompensasi dan kepemimpinan suportif. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi tolak ukur dalam mempertimbangkan Kompensasi dan Kepemimpinan Suportif untuk mempertimbangkan Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja.

*.(Halaman ini sengaja dikosongkan)*

