

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia berkembang, meningkatkan kecakapan, memiliki pengetahuan dan tingkah laku serta sikap yang baik adalah salah satu usaha dan capaian dari pendidikan (Pramartha, 2015). Pendidikan merupakan hak setiap rakyat Indonesia, melalui pendidikanlah kita akan mengetahui kualitas suatu bangsa. Menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan, pengertian pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Guru-guru yang tersebar dalam beberapa jenjang pendidikan di Indonesia, terutama guru SLB merupakan salah satu pekerjaan dimana membutuhkan perjuangan yang lebih, selain harus memiliki pengetahuan tentang anak-anak berkebutuhan khusus, guru SLB juga dituntut untuk mempunyai kesabaran yang tinggi, kesehatan mental dan fisik yang baik dalam bekerja. mereka melakukan tugas administrasi seperti membuat rapor dan membuat laporan, tugas struktural dalam organisasi sekolah, tugas

fungsional dan mengajar satu per satu anak didiknya dengan penuh kesabaran (Triyono, 2016).

Seorang guru sekolah luar biasa secara langsung menjadi konsultan bagi masyarakat dan para orang tua yang sewaktu-waktu memerlukannya. Dimana seorang guru di SLB harus memiliki pengetahuan yang luas, contohnya adalah dari segi penyakit yang ada sangkut pautnya dengan kedokteran dan obat-obatan. Selain itu, seorang guru SLB juga harus memiliki keahlian atau pandai dalam bidang keterampilan tangan yang dapat digunakan untuk mencari nafkah dan menambah *skill* murid-murid. Seperti keterampilan memasak, menjahit, salon, cuci motor, merajut, merenda, dan lain sebagainya (Triyono, 2016). Diharapkan dapat menciptakan lapangan kerja, atau dapat bekerja dengan instansi-instansi lain untuk tempat latihan dan penyediaan dana bagi anak didiknya. Keterampilan itu juga perlu dipadukan dengan pengembangan kepribadian, yaitu sikap kerja, berperilaku, dan budi pekerti dalam hidup bermasyarakat.

Karena bangsa yang kuat adalah bangsa yang memiliki Sumber Daya Manusia yang berpendidikan dan handal, tidak terkecuali satuan pendidikan yang memiliki label pendidikan luar biasa. Anak-anak yang memiliki kebutuhan khusus di latih, diberikan ilmu dan *skill* tentang bagaimana tata cara berkehidupan dan bagaimana cara untuk bertahan hidup di dunia yang serba cepat dan baru ini (Pramartha, 2015). Tak dipungkiri lagi, globalisasi menuntut kita semua untuk beradu dan berlomba dalam segala hal, termasuk di sektor pendidikan. Pendidikan luar biasa di Indonesia sekarang tidak lagi

seperti dahulu. Sektor pendidikan luar biasa dahulu tidak terlalu di anggap atau lebih di pandang sebelah mata.

Bahkan ada yang mengidentikkannya dengan sekolah pinggiran dan hanya diperuntukkan untuk anak-anak yang tidak bisa mengikuti pelajaran sebagaimana mestinya. Anggapan tersebut menyebar luas hingga sekarang, walaupun kenyataanya, pendidikan khusus seperti Sekolah Luar Biasa ini tidak hanya untuk anak-anak yang memiliki kesusahan dalam belajar seperti biasa, namun juga ada yang memiliki bakat spesial akan tetapi *difable* atau memiliki keterbatasan fisik. Anak-anak berkebutuhan khusus banyak yang sudah menjuarai berbagai macam lomba dan dilatih berbagai macam keahlian sesuai dengan bakat dan minat masing-masing anak atau masing-masing siswa.

Salah satu faktor yang memicu adanya prestasi dan keahlian anak berkebutuhan khusus di sekolah luar biasa adalah dari gurunya. Guru dari murid sekolah luar biasa tidak terlepas dari kode etik seorang guru di Indonesia, mengajar dengan penuh ketulusan dan amanah. Menurut Isa, (2009) prestasi dipengaruhi oleh rasio siswa-guru, pendidikan guru dan pengalaman guru. Maka dapat kita katakana bahwa guru itu adalah suatu kunci kesuksesan seorang murid. Seperti yang dialami oleh Mariyah bahwa menghadapi anak-anak berkebutuhan khusus harus menahan diri dan bersikap sabar, dan langkah yang dilakukan adalah mengenal anak lebih dalam. Pengenalan itu berupa latar belakang keluarga, kecerdasan, dan kesehatan (Triyono, 2016). Diakui pula oleh Mariyah bahwa walaupun tidak

mudah menjadi guru SLB, penuh tantangan dan kesabaran namun hal tersebut justru mendatangkan kebahagiaan baginya dengan cara membantu anak sampai bisa berkembang dan berhasil. Misalnya, menumbuhkan anak untuk aktif bertanya, memotivasi anak untuk berprestasi, dan memotivasi untuk bisa hidup mandiri.

Taufiq di kota Pontianak memiliki pengakuan bahwa dirinya sangat puas melihat anak berkebutuhan khusus bisa mandiri. Mengajar di SLB harus ada panggilan dari hati. Apabila tidak ada panggilan dari hati tidak mungkin akan ada cinta, tak akan ada sepenuh hati dalam mengajar anak-anak berkebutuhan khusus, dan penerimaan anak-anak berkebutuhan khusus menjadi kurang, karena kurang mencintai (Sulastri, 2012). Untuk mengajar di SLB harus benar-benar ada keyakinan individu yang terpanggil untuk mengajar di SLB, sabar dan punya ketertarikan minat untuk membantu anak yang berkebutuhan khusus serta jangan ada jarak dengan anak-anak.

Dalam melakukan pembelajaran, seorang guru harus memiliki suatu karakteristik dan gaya dalam memimpin suatu kelas agar tercipta suatu lingkungan kelas yang kondusif dan terjadinya proses belajar mengajar yang nyaman dan teratur.

S.P Siagaan mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Lalu menurut George R Terry, Kepemimpinan adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain dimana orang tersebut mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang sama.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang merangsang seseorang agar mau dan mampu untuk bekerja dengan giat dan tekun, menjadi pembeda antara individu satu dengan yang lainnya, (Nugroho, 2012). Pembeda ini dikarenakan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda-beda, tujuan yang berbeda, kebutuhan individu dalam bekerja yang berbeda-beda serta perbedaan tempat dan waktu. Menurut Nugroho, (2012) Asal dari motivasi dapat dibedakan menjadi dua bagian, yakni motivasi dari diri sendiri (intrinsik) dan motivasi dari luar seseorang atau individu (ekstrinsik) hal tersebutlah yang dapat mempengaruhi karyawan.

Kurangnya motivasi pada individu dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan individu. Semangat kerja individu yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan, (Wijaya dan Andreani, 2015). Atau di dalam pembahasan kali ini adalah dapat merugikan pencapaian visi dan misi sekolah.

Lingkungan kerja atau *work environment* yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi produktifitas seseorang. Adapun cara atau metode untuk menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas atau S.O.P (Standar Operasional Prosedur) yang jelas, tata kerja yang *simple* atau sederhana yang dapat di

tangkap dengan mudah dan di mengerti oleh guru atau individu. Seorang guru dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal. Seperti contoh dalam hal absensi, masuk dan pulang secara tepat waktu, selalu taat dengan tata tertib yang ada dan berlaku, serta membina hubungan baik antara rekan kerja atau guru yang lain, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seseorang yang berakibat meningkatnya kinerja seorang guru (Nugroho, 2012).

Kompensasi merupakan satu hal yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru walaupun bukan satu-satunya hal yang penting. Masalah kompensasi merupakan hal yang berkaitan dengan aspek kesejahteraan guru. Pemberian kompensasi merupakan salah satu proses yang kompleks tetapi penting bagi pegawai manapun. Menurut Nursakinah, (2019) Pentingnya kompensasi bagi guru sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kerjanya, sedangkan bagi lembaga pendidikan kompensasi mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut Sianturi, (2015), Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU (Studi Empiris Pada Guru Sekolah Luar Biasa Di Kabupaten Sukoharjo)”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Sukoharjo ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Sukoharjo ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Sukoharjo ?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Sukoharjo ?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Sukoharjo ?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Sukoharjo.

2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Sukoharjo.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Sukoharjo.
4. Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Sukoharjo.
5. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sarana informasi dalam meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Sukoharjo
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dari penerapan ilmu manajemen, terkhusus dibidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai saran untuk Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Sukoharjo dalam hal pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan instansi atau sekolah yang terkait.

- b. Melalui hasil penelitian akan diketahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Luar Biasa di Kabupaten Sukoharjo yang selanjutnya dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia di instansi terkait.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sebagai sarana untuk mempermudah memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini berisi latar belakang peneliti dalam mengambil tema penelitian, masalah yang diangkat dalam penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua berisi uraian tinjauan teori yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja. Pada bab ini juga memaparkan kerangka pemikiran, penelitian terdahulu terkait permasalahan yang diangkat peneliti serta hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga berisi ruang lingkup penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi

operasional, pengukuran variabel serta metode analisis data yang digunakan peneliti.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat berisi karakteristik responden, analisis data dan pembahasan hasil penelitian, pembuktian hipotesis serta jawaban atas perumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab kelima berisi kesimpulan dan saran dari serangkaian permasalahan yang diteliti, serta pemaparan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini.