

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru dalam mengajar merupakan salah satu faktor penentu terwujudnya sebuah pendidikan yang baik, akan tetapi kelanjutan dari dunia pendidikan di masa depan mengalami perubahan, sehingga kinerja pendidikan di tahun 2020-2021 mengalami penurunan akibat wabah pandemi covid 19 yang memunculkan fenomena perubahan terhadap sistem pendidikan di Indonesia yang terbiasa offline berubah menjadi online, siap atau tidaknya suatu lembaga harus berganti ke media online, sehingga menyebabkan kinerja guru di beberapa sekolah menurun, tetapi ada beberapa sekolah kinerja gurunya naik karena sudah siap dengan perubahan seperti itu, akan tetapi pendidikan tidak bisa terlepas dari kinerja seorang guru yang mengajar secara langsung. Maka dari itu, guru berpengaruh besar dalam berinteraksi mendidik siswanya, karena nilai pendidikan, karakter dan akhlak yang harus diarahkan dengan baik.

Pendidikan akan berjalan baik dengan adanya kinerja seorang guru yang semangat dan komitmen. Dapat diartikan kemampuan, usaha dan kesungguhan seorang guru untuk mengajar dengan baik. sehingga hal ini perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi berlangsungnya pengajaran, harus di adakan untuk melihat hasil pembelajaran,(Yasmin, n.d 2010.). Guru memiliki komponen penting dalam membentuk karakteristik seorang siswa, yang mana siswa menganggap seorang guru adalah sebagai tokoh teladan yang ada, dengan demikian pembinaan dan perhatian terhadap seorang guru harus di adakan, supaya

terus meningkat dan maksimal saat mengajar yaitu melalui pelatihan, seminar, bahkan di sekolahkan pada tingkat yang lebih tinggi. Selain itu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu melalui pemberian kompensasi yang layak (Hasibuan 2012), dukungan pimpinan (Santoso 2020), dan jenjang karir yang transparan (paputungan 2016).

Kompensasi adalah pemberian imbalan yang berupa fisik atau nonfisik, dan dapat juga diartikan sebagai timbal balik pemberian pada karyawan atas jasa dan hasil pekerjaan di suatu perusahaan berupa uang atau barang dengan langsung atau tidak langsung. (Hasibuan, 2012) hal positif akan terjadi kepada karyawan dan perusahaan atas pemberian kompensasi dengan baik. Sehingga program ini berpengaruh bagi perusahaan dan mempertahankan sumber daya manusia untuk menjadikan komponen penggerak utama dalam suatu lembaga, kompensasi sangat penting bagi karyawan yang mana bisa di lihat dari saat mereka bekerja, yaitu terdapat kesungguhan, disiplin, dan taat pada aturan perusahaan saat bekerja, selain itu dukungan pimpinan juga memberikan perhatian dan nilai lebih pada karyawan supaya seimbang saat bekerja.

Dukungan pimpinan memiliki peran penting dalam menuju organisasi yang sesuai visi dan misi, dalam operasional perusahaan dan kelompok seorang pemimpin selalu mendukung dan mendorong anggotanya untuk selalu berinovasi dan berkembang dalam kinerjanya, supaya mampu meraih pencapaian kinerja dengan baik sesuai jenjang karir yang di milikinya. (Santoso et al., 2020). Menciptaan hubungan yang harmonis saat bekerja adalah tugas seorang pemimpin

yang mana bisa menyatukan seluruh karyawan walaupun berbeda jenjang karirnya.

Jenjang Karir menurut Tan (2008:2) dalam (Papatungan et al., 2016) yaitu makna karir (*career*) diartikan suatu perkembangan seseorang dalam melalui jabatan-jabatan dan pengalaman kerja, yang berbeda dalam suatu organisasi, sehingga jenjang karir merupakan posisi yang memperlihatkan adanya peningkatan-peningkatan status karir karyawan. Untuk memenuhi fisiologisnya hal ini membutuhkan pembelajaran dan aktualisasi diri, maka dari itu guru berkeinginan meningkatkan potensi diri, pengembangan, dan kemampuan mereka dalam pengajaran. Faktor tersebut menjadikan alasan peneliti untuk menganalisa kinerja guru-guru di pondok modern arrisalah yang mana pengajar adalah tenaga pendidik yang sangat mempengaruhi efektifitas keberlangsungan agenda pendidikan pondok, seperti yang sudah terdaftar dalam kalender akademik tahunan, yang memerlukan penyesuaian saat pengaplikasikan di lapangan.

Objek penelitian ini adalah guru di Pondok Modern Arrisalah. Alasan pemilihan Pondok Modern Arrisalah adalah adanya temuan peneliti terkait permasalahan kinerja guru dalam persiapan mengajar ataupun mengerjakan sesuatu, sehingga berdampak pada kurang maksimalnya guru dalam mengajar dan bekerja, hal ini di duga disebabkan oleh kompensasi yang kurang sesuai, kurangnya dukungan pimpinan dan jenjang karir yang berbeda.

Melihat adanya indikasi seperti ini peneliti ingin mengetahui apa saja yang mempengaruhinya antara lain variabel “ **Analisa Pengaruh Kompensasi,**

Dukungan Pimpinan Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Modern Arrisalah”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi guru mempengaruhi kinerja dipondok modern arrisalah?
2. Apakah dukungan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja saat mengajar ataupun saat bekerja?
3. Apakah jenjang karir di pondok itu berpengaruh terhadap kinerja guru-guru yang ada?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui seberapa pengaruhnya kompensasi di pondok modern Arrisalah
- b. Untuk mengetahui dukungan pimpinan terhadap kinerja guru di pondok modern Arrisalah
- c. Untuk mengetahui Jenjang karir di dalam organisasi pondok modern Arrisalah

2. Manfaat Penelitian:

Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Peneliti

Peneliti berharap bisa menambah pengetahuan dan wawasan terhadap penelitian ini dari fenomena yang ada, supaya bisa menjadi bekal suatu saat nanti jika menjadi pemimpin.

b. Bagi lembaga pendidikan

Di harapkan hasil penelitian ini menjadi acuan di mana dalam pengembangan sumberdaya manusia atau guru bisa berkembang secara baik.

c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan refrensi dan pedoman diri bagi pembaca sebagai sumber acuan di dalam agenda yang sama pada lain waktu.

d. Bagi penelitian seterusnya.

Penelitian dapat menjadikan pembelaran dan bekal bagi peneliti ketika menemukan kasus yang sama di masyarakat pada suatu hari nanti.

