**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, pendidikan sangat dibutuhkan untuk memajukan bangsa dan negara, dalam hal ini guru sebagai garda terdepan dalam dunia pedidikan. Di Indonesia guru berperan sebagai sumber daya manusia yang sangat diperlukan dalam organisasi pendidikan untuk mengajarakan berbagai bidang ilmu kepada seorang siswa. Namun dilain hal permasalahan pada profesi guru banyak menjadi perbincangan dikalangan masyarakat, yaitu dengan adanya status jabatan antara guru yang telah menjadi PNS dan guru yang masih honorer atau biasa disebut Wiyata Bakti. Kesenjangan penghasilan menjadi poin penting dalam menciptakan keselarasan antara status tersebut. Pada hakikatnya Guru dengan status PNS dan guru Wiyata Bakti sama-sama memiliki peranan dan potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas di sekolah, namun karena adanya kesenjangan tersebut dapat menurunkan potensi prestasi guru yang sebenarnya dapat tercipta dan mencapai tujuan organisasi. Sehingga dalam hal ini prestasi guru Wiyata Bakti dapat tercipta dengan adanya berbagai faktor pendukung dan kesenjangan dalam status jabatan dapat diminimalisir.

Dalam meningkatkan prestasi guru wiyata bakti, sekolah tidak hanya memikirkan masalah apa yang telah dilakukan atau diperbuat oleh guru tersebut melainkan sekolah juga harus memperhatikan faktor yang menjadi motivasi yang ada pada setiap guru (Harlen & Muchasin, 2014). Dengan faktor motivasi yang tepat maka guru akan mengoptimalkan kemampuannya agar dapat memberikan yang terbaik kepada para siswa. Hal ini sesuai bahwa motivasi memiliki peran penting untuk meningkatkan motivasi guru wiyata bakti, apabila motivasi yang diberikan tinggi maka akan memberikan arti yang sangat signifikan untuk meningkatkan prestasi kerja tersebut (Wishbay & Fitri, 2014).

Tinggi rendahnya prestasi guru wiyata bakti dapat dilihat dari motivasi yang diberikan organisasi kepada guru. Para guru wiyata bakti akan merasa termotivasi saat pihak sekolah dapat memperhatikan tingkat kesejahteraannya (Eripdawati & Adri, 2017). Di Indonesia peranan guru wiyata bakti sudah mulai mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah pusat, yaitu dengan pemberian kompensasi atau insentif di luar dari gaji pokok guna menunjang motivasi dan kinerja guru wiyata bakti (Utami, 2019). Pemberian insentif ini sebagai perangsang yang ditawarkan kepada guru untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, pemberian insentif materiil kepada para guru diharapkan dapat menjadi suatu motivasi yang baik agar para guru lebih kreatif dan mampu mengembangkan potensi dirinya. Dengan meningkatkanya kinerja para guru akan berdampak pada kualitas anak didik dalam berkreatifitas dan mampu mencapai prestasi yang baik (Dapu, 2015).

Prestasi kerja guru juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Guru sering tidak mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan organisasi dengan batasan waktu, jumlah dan tingkat kesulitan. Beban kerja yang ditanggung guru satu dengan yang lainnya tidak sama karena jenis pekerjaan yang beragam (Wihara & Riati, 2018). Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, tempo kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Hal ini menyebabkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan produktivitas tiap guru tidak sama sesuai dengan beban kerja masing-masing (Putri, *et al*, 2019).

Dalam menghadapi persaingan global dewasa ini semua profesi berupaya terus meningkatkan profesionalitasnya, termasuk profesionalitas profesi seorang guru. Saat ini organisasi menghadapi banyak tantangan dalam hal manajemen sumber daya manusia (Khumaira, 2020). Setiap waktu, baik organisasi maupun perusahaan dihadapkan pada data yang berkenaan dengan tingkat profesional guru yang rendah dan ketidakpuasan yang tinggi yang hampir pasti keduanya akan menjadi variabel anteseden dari rendahnya prestasi kerja guru (Agusria, 2020). Profesionalisme seorang profesional akan menjadi semakin penting apabila profesionalisme tersebut dihubungkan dengan hasil kerja individunya, sehingga pada akhirnya dapat memberi sumbangan karya bagi perusahaan atau organisasi profesi tempat dimana mereka bekerja (Murty, 2012).

Guru Wiyata Bakti (GWB) merupakan guru tidak tetap atau bukan pegawai negri sipil yang status kepegawaiannya guru swasta. Guru Wiyata Bakti menjadi pilihan menutup kekurangan jumlah guru di berbagai sekolah negeri maupun swasta. Guru Wiyata Bakti dijadikan penyelamat dan penyangga menurunnya kualitas pendidikan. Dengan beban tugas berat dan honorarium kecil, Guru Wiyata Bakti masih mau dan mampu bertahan melaksanakan tugas mencerdaskan anak bangsa.

Prestasi kerja guru wiyata mempunyai peran yang penting dalam memberikan pelajaran kepada siswa sebagai garda terdepan dalam mencerdaskan bangsa. Kondisi lingkungan turut serta dalam merubah pola pikir, sehingga kendala apapun dapat menghambat prestasi kerja guru. Dalam hal ini diharapkan pimpinan dapat memperhatikan berbagai aspek yang dapat meningkatkan kinerja guru sehingga tujuan tercapainya prestasi dapat terus meningkat.

1. **Identifikasi Masalah**

Dari uraian di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sebuah organisasi harus ada keseimbangan interaksi atau timbal balik antara pemimpin dan karyawan agar dapat tercipta keharmonisan dan kenyamanan dalam bekerja, namun saat ini masih ada beberapa organisasi yang belum bisa mencapai kondisi tersebut, dan tidak menutup kemungkinan juga hal tersebut terjadi pada guru wiyata bakti se-Kecamatan Kemalang.
2. Variabel dalam penelitian ini sebenarnya sudah diterapakan, namun belum sepenuhnya optimal sehingga peneliti ingin mengungkap kendala apa yang terjadi pada guru wiyata bakti se-Kecamatan Kemalang.
3. **Batasan Masalah**

Untuk mempermudah pembahasan pada penelitian ini, maka perlu dibatasi

ruang lingkupnya sehingga didapatkan penyelesaian yang lebih fokus, sehingga penelitian ini dapat lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahasan ini akan membahas tentang prestasi karyawan
2. Pembahasan prestasi karyawan akan mencakup secara spesifik yaitu motivasi, insentif, beban kerja, dan profesionalime yang menjadi objek pada penelitian ini adalah guru wiyata bakti se-Kecamatan Kemalang.
3. **Rumusan Masalah**
4. Apakah motivasi, insentif, beban kerja, dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap prestasi guru wiyata bakti di Kecamatan Kemalang?
5. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi guru wiyata bakti di Kecamatan Kemalang?
6. Apakah insentif berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi guru wiyata bakti di Kecamatan Kemalang?
7. Apakah beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi guru wiyata bakti di Kecamatan Kemalang?
8. Apakah profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi guru wiyata bakti di Kecamatan Kemalang?
9. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan motivasi, insentif, beban kerja, dan profesionalisme terhadap prestasi guru se-Kecamatan Kemalang.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan motivasi terhadap prestasi guru se-Kecamatan Kemalang.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan insentif terhadap prestasi guru se-Kecamatan Kemalang.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan beban kerja terhadap prestasi guru se-Kecamatan Kemalang.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh secara signifikan profesioanlisme terhadap prestasi guru se-Kecamatan Kemalang.
6. **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu tambahan dan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja pegawai.

1. Manfaat praktis

Manfaat penelitian secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi organisasi untuk meningkatkan motivasi, insentif, beban kerja, dan profesioanlisme guru.

1. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada guru untuk terus meningkatkan kinerja, memiliki jiwa yang bertanggung jawab, dan meningkakan jiwa kedisiplinan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan bidang penelitian yang sama