

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor yang berperan penting dalam berdirinya sebuah negara adalah sumber daya manusia (SDM). Negara yang berkualitas tentunya akan dilihat dari bagaimana kualitas penduduknya, jika kualitas penduduknya tinggi dapat menjadi modal pembangunan dan ekonomi negara. Wicaksono (2013) menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan satu dari beberapa sumber daya di dalam organisasi yang meliputi semua individu dalam melakukan suatu aktivitas dan sebagai satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, keinginan, kemampuan untuk berpikir, memiliki seni, dorongan, daya dan karya serta sumber daya manusia memiliki rasio, rasa dan karsa. Upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan sangat dipengaruhi oleh potensi sumber daya manusia, sehingga hubungan antara individu di dalam organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak dapat dipisahkan.

Dalam meningkatkan kualitas SDM, pendidikan sangatlah berperan penting. Tidak hanya itu pendidikan dapat memberikan kualitas produk sumber daya terbaik di dunia, di Indonesia pendidikan disebutkan di dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar para peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan oleh masyarakat, bangsa dan dirinya.

Dalam pasal 1 ayat 8 UU nomor 20 tahun 2003 menyebutkan bahwa terdapat 3 jenjang pendidikan formal di Indonesia yaitu pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Pendidikan dasar di dalamnya terdapat Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP), Pendidikan menengah di dalamnya terdapat Sekolah Menengah Atas (SMA) serta pendidikan tinggi yang di dalamnya terdapat perguruan tinggi. Dalam penelitian ini peneliti fokus kepada jenjang sekolah menengah pertama dikarenakan sekolah menengah pertama adalah sekolah dimana peserta didiknya yaitu anak yang sedang memasuki masa remaja awal. Papalia dan Olds (dalam Jahja, 2011) menyebutkan bahwa masa remaja adalah proses peralihan/transisi antara masa anak-anak menuju masa dewasa awal secara umum dimulai pada usia 12 atau 13 tahun dan berakhir pada usia 18 sampai 20 tahun, pada masa ini biasanya peserta didik mengalami banyak perubahan mulai dari perubahan fisik, hubungan sosial, dan emosi. Maka dari itu untuk menghadapi peserta didik sekolah menengah pertama (SMP) yang sedang menghadapi perubahan dari masa anak-anak menuju dewasa dibutuhkan tenaga pendidik/guru yang loyal agar dapat memahami perubahan dan metode seperti apa dalam menghadapi peserta didik.

Dalam menjalankan roda pendidikan, profesi guru adalah satu-satunya orang yang berperan penting di dalam proses belajar mengajar (PBM), dalam kamus besar bahasa indonesia (KBBI) disebutkan bahwa guru adalah salah satu individu yang profesi/pekerjaannya dengan mengajar. Di Indonesia, setiap guru diwajibkan memiliki kompetensi dan profesional dalam mendidik agar tujuan

pembelajaran dapat dengan mudah dicapai. Profesi guru juga diatur dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru dan dosen merupakan seorang pendidik yang harus memiliki kualitas akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang diwajibkan memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Darmaningtyas (dalam Balkis & Masykur, 2016) menyebutkan bahwa profesi guru di Indonesia dikelompokkan menjadi empat kelompok yaitu guru yang berstatus sebagai pegawai tetap pemerintah yang bekerja di sekolah negeri (guru negeri), guru berstatus pegawai tetap pemerintah yang bekerja di sekolah swasta disebut guru yang diperbantukan (DPK), guru tetap di sekolah swasta yang disebut guru tetap yayasan (GTY), guru yang bekerja hanya untuk menggantikan guru yang cuti di dalam sekolah negeri (guru bakti), dan juga guru honorer yang bertugas di sekolah swasta maupun negeri yang biasa disebut guru tidak tetap (GTT).

Walaupun belum berstatus sebagai pegawai tetap, tugas dan tanggung jawab yang di emban oleh guru honorer sama besarnya dengan guru yang sudah berstatus pegawai tetap bahkan dibeberapa kasus guru honorer mengemban lebih banyak tugas dan tanggung jawab. Menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI) guru honorer adalah guru yang tidak digaji sebagai guru tetap, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang diberikan. Peraturan pemerintah (PP) Nomor 48 Tahun 2015 menyebutkan bahwa tenaga honorer dalam hal ini guru honorer adalah seorang yang diangkat oleh pejabat

lain di dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu dalam instansi pemerintah yang penghasilannya menjadi anggaran pendapatan dan belanja negara atau anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Di sekolah tugas guru honorer tidak hanya mengajar dan menyusun administrasi, guru honorer diharuskan agar bisa mendidik, membina, dan memberi contoh hal-hal yang baik kepada peserta didik. Di samping melihat tanggung jawab serta tugas yang begitu berperan di dalam mendidik, sudah seharusnya guru honorer memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Loyalitas kerja guru honorer sangat dibutuhkan dalam mencerdaskan anak bangsa. Maka dari itu dibutuhkan tenaga pendidik/guru yang loyal agar dapat memahami perubahan dan metode seperti apa dalam menghadapi peserta didik.

Loyalitas adalah sikap yang ditunjukkan individu pada suatu tugas dan pekerjaan dengan rasa cinta sehingga pada saat memiliki rasa loyalitas yang tinggi individu tersebut merasa tidak perlu mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan serta instansi tempat individu tersebut menaruh loyalitasnya (Wicaksono, 2013). Loyalitas sendiri dapat diartikan sebagai kesetiaan yang ditunjukkan oleh guru terhadap perusahaan dimana perusahaan itu membalas dan memperhatikan dengan baik apa yang telah dilakukan oleh guru tersebut (Putra, 2018). Chaerudin, Rani dan Alicia (2020) menyebutkan bahwa loyalitas merupakan kondisi psikologi yang mengikat antara guru dan instansi, oleh karena itu pengertian loyalitas bukan hanya kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama orang itu berada di dalam organisasi tersebut. Guru yang memiliki loyalitas terhadap tempat ia

bekerja akan menimbulkan suatu kesadaran pribadi untuk memanfaatkan segala bakat dan potensi yang ada dalam dirinya demi mencapai tujuan organisasi/instansi tempat individu tersebut bekerja.

Dalam mendidik anak yang sedang memasuki masa remaja, loyalitas guru sangatlah dibutuhkan hal tersebut dikarenakan pada usia remaja anak sedang mencari jati diri dan sangat butuh panduan oleh guru tersebut. Loyalitas guru honorer pada saat bekerja dapat dilihat dari sikap yang ditunjukkan seperti komitmen, disiplin dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaan maupun terhadap motivasi kerjanya. Guru yang mempunyai loyalitas yang tinggi dalam pekerjaannya sudah pasti akan memperlihatkan persepsi yang baik serta memiliki kepuasan terhadap hasil kerja dan juga menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki motivasi kerjanya yang tinggi, yang akhirnya mencerminkan sebagai seorang guru yang dapat bekerja secara profesional dan memiliki profesionalitas yang tinggi (Suwardi, Firmiania & Nida, 2015).

Untuk mengetahui gambaran fenomena lebih mendalam peneliti melakukan wawancara kepada 2 guru honorer SMP di sekolah negeri yang berbeda di kabupaten Karawang. Guru tersebut menyebutkan bahwa rata-rata guru honorer di tempat beliau bekerja sangat loyal terhadap pekerjaannya, hal tersebut dilihat dari guru honorer yang hadir tepat waktu, selalu bersedia jika ditugaskan mengajar ekstrakurikuler, selalu ikut berpartisipasi pada saat ada kegiatan di sekolah dan tidak jarang juga beberapa guru tersebut bekerja tidak sesuai keahlian ilmu. Guru tersebut juga menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan bekerja tidak sesuai dengan keilmuan adalah guru yang lulusan sarjana

dari jurusan matematika tidak selalu mengajar matematika bahkan guru tersebut ada yang mengajar bahasa Indonesia. Guru honorer yang loyal bukan semata-mata hanya untuk pekerjaan tapi para guru sudah disumpah untuk melakukan apa saja demi mencerdaskan anak bangsa.

Selain loyalitas kerja, kesejahteraan guru haruslah menjadi perhatian baik oleh pihak sekolah maupun dari pihak pemerintah. Banyak hal yang dapat meningkatkan loyalitas kerja guru honorer, Hermawan dalam (Chaerudin, Rani & Alicia, 2020) menyebutkan salah satu cara untuk meningkatkan loyalitas kerja adalah dengan cara memberikan kompensasi secara adil dan layak kepada guru honorer. Salah satu faktor yang sangat berperan dan dibutuhkan oleh guru honorer adalah kompensasi hal tersebut dikarenakan kompensasi dapat memberikan kesejahteraan hidup yang dimiliki oleh guru honorer, hal tersebut dapat mempertahankan para guru agar tetap memiliki loyalitas yang tinggi. Kompensasi yang diterima oleh guru honorer juga menjadi faktor dalam meningkatkan loyalitas kerja guru honorer tersebut. Menurut Hasibuan (2009) kompensasi merupakan semua pendapatan yang diterima oleh individu dalam berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan. Wether dan Davis (dalam Hasibuan, 2009) juga mendefinisikan bahwa kompensasi merupakan hasil yang diterima oleh seorang pekerja sebagai balasan berdasarkan pekerjaan yang diberikannya baik itu dalam bentuk upah per jam ataupun honor periodik yang dirancang dan dikelola oleh bagian personalia.

Hasibuan (2009) menyebutkan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi yang diterima secara langsung (*direct compensation*) yaitu dapat berupa gaji, insentif, upah dan ada juga kompensasi tidak langsung (*indirect compensation/kesejahteraan guru*). Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik pada guru secara tetap dan memiliki garansi yang pasti. Sedangkan upah dapat diartikan sebagai balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan beberapa domain dan janji yang sebelumnya telah disepakati. Sedangkan kompensasi yaitu balas jasa yang dibayarkan langsung oleh instansi/perusahaan yang merupakan hak dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Tujuan kompensasi yang efektif merupakan untuk memperoleh personel yang bermutu, mencegah guru untuk keluar, mengklaim keadilan, penghargaan terhadap perilaku dan konduite guru, dan memenuhi peraturan undang-undang ataupun peraturan pemerintah (Handoko dalam Aisyah, Sarmidin & Andrizal, 2020). Hasibuan (2009) di dalam bukunya menarik kesimpulan maka tujuan diberikannya kompensasi atau balas jasa hendaknya dapat menghasilkan kepuasan bagi semua pihak yaitu guru dapat mencukupi kebutuhan hidupnya, pengusaha mendapatkan keuntungan, mematuhi peraturan pemerintah, dan pelanggan mendapat barang yang baik dan juga pas.

Jika dilihat dari tanggung jawab dan tugas yang diemban oleh guru honorer, sudah seharusnya kompensasi yang diberikan juga haruslah sebanding dengan pekerjaannya agar guru honorer lebih fokus terhadap mencerdaskan anak bangsa. Dalam wawancara tersebut guru honorer juga menyinggung masalah kompensasi masih terhitung cukup rendah jika dilihat dari biaya hidup di

kabupaten Karawang. Guru honorer harus mencari pekerjaan tambahan seperti bimbingan belajar, ekstrakurikuler, dan lain-lain. Tidak jarang beberapa guru honorer harus mengajar di beberapa sekolah agar dapat mencukupi biaya kehidupan sehari-hari. Rendahnya kompensasi yang diberikan oleh pemerintah maupun pihak sekolah dikhawatirkan menjadikan loyalitas kerja guru honorer menjadi rendah, hal tersebut dikarenakan fokus guru tersebut sudah terbagi antara pekerjaan satu dengan pekerjaan lainnya. Akan tetapi para guru honorer akan tetap berusaha semaksimal mungkin untuk tetap loyal pada saat memberi pelajaran kepada peserta didik.

Jika melihat dari hasil wawancara pendahuluan tersebut tidak bisa dipungkiri bahwa kompensasi sangatlah berpengaruh terhadap loyalitas kerja guru honorer. Guru honorer diberikan tugas dan dituntut untuk disiplin agar peserta didik mendapatkan hasil belajar yang baik. Akan tetapi kompensasi yang diterima oleh guru honorer sangat tidak cukup untuk biaya kehidupan sehari-harinya, maka dari itu guru honorer dituntut untuk bisa lebih kreatif agar dapat memenuhi biaya kebutuhan sehari-hari guru honorer. Anggraini dan Winbaktianur (2017) menyebutkan bahwa di samping tugas & tanggung jawabnya, guru honorer hak-haknya juga perlu diperhatikan, salah satu hak yang harus didapat adalah penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Penghasilannya meliputi honor pokok, bonus, tunjangan-tunjangan misalnya seperti sumbangan profesi, sumbangan fungsional, dan sumbangan lainnya sebagai penghargaan atas dasar prestasi serta telah mendukung fasilitas dan lingkungan kerja. Pernyataan di atas merupakan bentuk-bentuk dari kompensasi,

sehingga kompensasi yang diterima oleh guru honorer sangat perlu diperhatikan agar guru semangat dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan hasil yang dicapai siswa juga memuaskan.

Beberapa peneliti sebelumnya juga membahas kompensasi dan juga loyalitas kerja antara lain Winbaktianur dan Anggraini (2017) menemukan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Penelitian lain dari Sari (2020) menyebutkan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru di MAN 2 kota Bekasi. Hasil penelitian Fakhriyyah (2019) juga menyebutkan hasil dari penelitian bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru non sertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti menetapkan bahwa fenomena di atas layak dijadikan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir peneliti terkait pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja guru honorer. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian dengan menuangkan dalam karya ilmiah yang berjudul “Kompensasi dan Loyalitas Kerja Guru Honorer SMP Negeri di Kabupaten Karawang”.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan judul dan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, “Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja guru honorer SMP Negeri di Kabupaten Karawang?”

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan latar belakang dan rumusan masalah di atas, tujuan dilaksanakannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja guru honorer SMP Negeri di Kabupaten Karawang.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan untuk lebih memahami kompensasi dan loyalitas kerja guru honorer SMP Negeri di Kabupaten Karawang.
- b. Dapat memberi masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam Psikologi industri dan organisasi terutama mengenai hal-hal kompensasi dan loyalitas kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pemerintah, peneliti berharap penelitian ini bisa menjadi masukan untuk pemerintah Kabupaten Karawang dalam menentukan kebijakan terhadap guru honorer di Kabupaten Karawang.
- b. Bagi sekolah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi kepala sekolah pada saat memberikan kompensasi kepada guru honorer.
- c. Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam meningkatkan loyalitas kerja guru honorer.
- d. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai penambah wawasan ilmu dan pengalaman baru yang sangat berharga

terutama dalam kompensasi dan loyalitas kerja guru honorer terutama di Kabupaten Karawang.

