

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan dalam mewujudkan tujuannya. Guru adalah faktor utama yang berkaitan langsung dengan kegiatan proses belajar mengajar (KBM) di kelas. Oleh sebab itu, seorang guru memiliki peranan strategis dalam menunjang pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 1: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan nonformal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Agar guru dapat bekerja secara optimal dan produktif, maka kepuasan guru merupakan komponen yang tidak boleh diabaikan karena akan berpengaruh pada produktivitasnya. Diketahui bahwa:

“Kesejahteraan itu sangat berpengaruh pada kinerja guru. Akhirnya, karena kesejahteraan sering macet dan minim fungsi mengajarnya tidak lagi secara bulat, holistic dan menyeluruh.”¹

¹ Gumati Alawiyah, Detik.com, Banten 2018 <http://m.detik.com/finance/28/11/2018/p041gf368-kesejahteraan-berpengaruh-terhadap-kinerja-guru> (diakses pada tanggal 11 Mei 2019 pukul 00.50 WIB)

Peran dan tugas yang dilakukan guru sangat berat. Tugas guru tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik, membimbing, membina dan memimpin kelas. Peranan guru juga sangat banyak diantaranya: (1) guru sebagai perancang pembelajaran, (2) guru sebagai pengelola pembelajaran, (3) guru sebagai pelaksana pembelajaran, (4) guru sebagai evaluator, (5) guru sebagai konselor, (6) guru sebagai pelaksana kurikulum.²

“(contohnya) kalau di Banten ada guru honor, disana misalnya Cuma Rp. 200-300 ribu per bulan yang jauh sekali (dari sejahtera)”.³

Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja guru diantaranya dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan sekolah kepada guru. Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan. Perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Sistem kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan kerja para guru. Ketidakpuasan guru atas kompensasi yang diterima akan menimbulkan dampak yang negatif, seperti produktifitas kerja guru menurun, tingkat absensi tinggi dan lain sebagainya. Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait karena kepuasan kerja ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan

² Undang-undang Tentang Guru dan Dosen (UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 dan UU No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS)

³ Fadhy Fauzi Rachman, Detik.com, Jakarta 2018 <https://m.detik.com/finance/berita-ekonomi-bisnis/d-4001194/ada-guru-honorer-cuma-digaji-rp-300-ribu-per-bulan> (Diakses pada hari minggu 22 Februari 2019, pukul 10.32 WIB)

timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Madura (2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel dan program keterlibatan karyawan. Realitanya diketahui bahwa:

“di Kabupaten Lebak tercatat sekitar 4.200 guru honorer, dari mulai jenjang pendidikan PAUD, SD, SMP, dan SMA, rata-rata hanya menerima honor Rp. 200 ribu per bulan”.⁴

Standarisasi gaji guru honorer menjadi upaya untuk mendorong peningkatan sumber daya manusia (SDM) di Lebak. Guru yang berperan dalam melahirkan SDM tersebut harus diperhatikan, agar mendapatkan gaji yang layak. Pada dasarnya kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh factor *internal* seperti kompensasi yang diterima guru, didedikasi, semangat, motivasi kerja, kecerdasannya terhadap kinerja dan faktor eksternal diantaranya sarana prasarana sekolah, hubungan guru dengan siswa, pengaruh kepemimpinan sekolah. Sebagai tenaga professional kependidikan guru harus mendapatkan kepuasan kerja yang layak dan bermartabat.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industry dan masyarakat. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan

⁴ Fariz Abdullah, Poros.id, Lebak 2018 <https://poros.id/3787/prihatin-gaji-guru-honorer-di-lebak-rp200-ribu-kumala-galang-koin.html> (diakses pada hari Minggu, 22 Februari 2019, Pukul 15:27 WIB)

perilaku agresif atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dan aktivitas organisasi.⁵

Kompensasi adalah sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.⁶ Pemberian kompensasi harus tepat dan layak sehingga memberikan pengaruh positif bagi kedua belah pihak, karena dapat memberikan kepuasan bagi guru untuk merangsang semangat kerja, berprestasi dan bagi sekolah tercapainya visi dan misi yang telah dirancang oleh sekolah.

Penulisan jurnal berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap Definitif SD Islam Al-Azhar 17 Bintaro” oleh Imam Tanthowi, bahwa:

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah dalam tingkatan sedang/substansial, yakni sebesar 0,405. Sedangkan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 16,40%. Adapun sisanya sebesar 83,60 dipengaruhi oleh faktor lain.⁷

⁵ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Premada Media, 2009) h. 82-83

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) h. 118

⁷ Imam Tanthowi, *jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tetap Definitif SD Islam Al-Azhar 17 Bintaro*, (Jakarta: 2014)

Melihat adanya beberapa faktor pendukung kepuasan kerja, kompensasi merupakan faktor yang bersifat ekstrinsik. Faktor ini sangat menarik karena berhubungan dengan kebutuhan (*needs*) dan uang (*money*). Oleh karenanya, kompensasi merupakan salah satu faktor pendukung yang perlu mendapatkan perhatian lebih.

Permasalahan saat ini yaitu kompensasi berhubungan dengan kepuasan guru honorer di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kabupaten Lebak yang berjumlah 35 sekolah negeri 410 guru honorer yang tersebar di beberapa kecamatan. Terlepas dari itu dengan semakin menyebarnya sekolah-sekolah maka akan ada perbedaan pada tingkat kepuasan guru honorer terhadap imbalan yang mereka terima.

Berdasarkan latar belakang yang tertera, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji tentang permasalahan **“Hubungan Antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Lebak”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa permasalahan yang diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi mampu meningkatkan kepuasan kerja Guru Honorer SMA Negeri di Kabupaten Lebak?

2. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja Guru Honorer SMA Negeri di Kabupaten Lebak?
3. Apakah terdapat motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja Guru Honorer SMA Negeri di Kabupaten Lebak?
4. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja Guru Honorer?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada Kepuasan Kerja Guru sebagai variabel Y (variabel terikat) dan Kompensasi sebagai variabel X (variabel bebas). Subjek penelitian yang merupakan sasaran dari penelitian ini adalah Guru Honorer SMA Negeri di Kabupaten Lebak.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, yaitu “Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer SMA Negeri di Kabupaten Lebak?”

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang konsep kompensasi dan kepuasan kerja guru honorer di SMA Negeri.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman mengenai hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja guru honorer di SMA Negeri

b. Bagi Guru

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi mengenai hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja guru honorer.

c. Bagi Sekolah

Sebagai dasar untuk pengambilan keputusan tentang kompensasi guru honorer di SMA Negeri.

d. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik melakukan penelitian lanjut dan juga dapat tambahan wawasan mengenai hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja guru honorer di SMA Negeri.