

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia pembangunan pendidikan, baik melalui pendidikan formal, dan nonformal dikembangkan secara sinergis oleh pemerintah, lembaga swasta, masyarakat, dan perorangan. Setiap peluang dan potensi untuk mengisi pembangunan pendidikan yang tujuan utamanya pengembangan sumber daya manusia, hendaknya diisi dengan berbagai program pendidikan yang berkualitas dan profesional. Karena pada hakekatnya pendidikan adalah proses pembentukan modal manusia (*human capital*) yang akan menentukan eksistensi manusia itu sendiri dalam organisasi, perusahaan ataupun lingkungan masyarakat.

Salah satu fungsi pengelolaan dari manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan tenaga kependidikan khususnya guru. Tujuan administrasi salah satunya adalah tentang kepuasan kerja. Agar guru dapat bekerja secara optimal dan produktif, maka kepuasan guru merupakan komponen yang tidak boleh diabaikan karena akan berpengaruh pada produktivitasnya.¹ Diketahui bahwa :

¹ Sergiovani, Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan (Bandung: Alfabeta, 2006) h. 24

Minimnya kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan berpengaruh terhadap tidak optimalnya guru dalam mengajar. Di satu sisi guru dibebani dengan kurikulum yang harus diselesaikan, namun sisi lain kesejahteraannya tidak diperhatikan dengan baik.²

Guru merupakan komponen penting dalam pencapaian pendidikan.

Peran dan tugas yang dilakukan guru sangat berat. Tugas guru tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik, membimbing, membina, dan memimpin kelas. Sementara 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.³

Proses pembelajaran peserta didik di sekolah dapat dicapai ketika guru bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya, dan sebaliknya, pembelajaran di sekolah tidak akan berjalan dengan baik jika guru dalam melaksanakan tugas tidak bersungguh-sungguh. Guru harus meningkatkan kinerjanya dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari komponen-komponen pendidikan lainnya, bukan hanya guru tetapi guru honorer, peserta didik, tenaga kependidikan, dan sarana prasarana.

² Dwi Murdaningsi, Republika, Jakarta 2017

<http://www.republika.co.id/berita/pendidikan/eduaction/17/11/28/p041gf368-kesejahteraan-berpengaruh-terhadap-kinerja-guru> (di akses pada tgl 30 November 2017 pukul 17.14 wib)

³ Undang-undang Tentang Guru dan Dosen (UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 dan UU No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS)

Semua komponen tersebut saling mendukung dalam pelaksanaan proses pembelajaran, aspek utama dalam yang memberikan andil cukup besar dalam menentukan kualitas pendidikan adalah guru. Realitanya diketahui bahwa :

Ada sekitar 400 guru honorer di DKI yang tidak menerima gaji sejak bulan Januari 2017 lalu. Karena kurangnya anggaran dari APBD yang dimiliki oleh Dinas Pendidikan DKI hanya cukup untuk menggaji 9.578 orang dari 11rb orang.⁴

Pentingnya peranan guru di dalam kegiatan organisasi pendidikan, maka hendaknya perlu diketahui kebutuhan para guru tersebut, karena ketika hal ini bisa dipenuhi, seseorang dapat bekerja dengan semangat serta meningkatkan produktivitas dan kinerja para guru (khususnya honorer) dengan optimal. Untuk mempertemukan antara kebutuhan individu dan tujuan organisasi, maka perlu diusahakan berbagai macam cara untuk menghasilkan sebuah nilai tambah dari sumber daya manusia tersebut dengan cara memberikan motivasi terhadap guru dan tenaga kependidikan agar lebih semangat serta bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi emosional yang menyenangkan dan menggairahkan seseorang untuk masuk kerja, Kepuasan kerja itu penting untuk mengurangi tingkat *turnover* (pergantian

⁴ Bisma Alied, Kompas.com, <https://news.detik.com/berita/d-3451603/400-guru-honorer-dki-tak-digaji-wakadisdik-mereka-tak-dikontrak> (diakses pada tgl 5 desember 2017 pukul 14.34 wib)

pegawai) dan meningkatkan motivasi. Sebelumnya studi mengidentifikasi bahwa ada instrumen yang berbeda untuk mengelola kepuasan kerja seperti gaji, pengakuan dan lingkungan kerja. Orang akan lebih berkomitmen dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya jika mereka lebih puas.

Pakar pendidikan Darmaningtyas menilai, menaikkan gaji guru honorer dan tenaga kependidikan, dari Rp 3,1 juta ke Rp 3,35 juta menjadi sebuah solusi bagi persoalan pendidikan di Jakarta. Meski gaji dinaikkan tidak bisa mengejar tingginya biaya hidup di Ibukota.⁵

Pada dasarnya dalam kepuasan kerja terlihat adanya perbedaan individual, sesuai dengan persepsi individu tersebut terhadap pekerjaannya, artinya tingkat kepuasan kerja pada tiap orang tidak pernah sama atau berbeda-beda. Persepsi individu terhadap pekerjaan dan hasil-hasilnya maupun faktor-faktor terkait di sekitar pekerjaannya mempengaruhi perasaan atau sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh faktor *internal* seperti kompensasi yang diterima guru, didedikasi, semangat, motivasi kerja, kecerdasannya terhadap kinerja, dan faktor eksternal diantaranya sarana prasana sekolah, hubungan guru dengan guru, hubungan guru dengan kepala sekolah, hubungan guru dengan siswa, pengaruh

⁵ Jakarta Raya, IndoPos, Jakarta 2017 <http://jakartaraya.indopos.co.id/read/2017/02/04/85966/9578-Guru-Honorer-Naik-Gaji-Tapi> ((diakses pada tgl 5 desember 2017 pukul 15.40 wib)

kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru harus mendapatkan kepuasan kerja yang layak dan bermartabat. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Kepuasan kerja merupakan impian dan harapan setiap guru, akan tetapi banyak faktor yang menyebabkan puas atau tidak puasnya seorang guru dalam melaksanakan sebagai pengajar dan pendidik. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.⁶

Terdapat hubungan yang erat antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan, dan kepuasan. Oleh karena itu, kepuasan kerja bagi guru sebagai tenaga pendidik sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya

⁶ Sutrisno Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana Premada Media, 2009) h. 79

akan meningkat dan kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

hasil riset Jobplanet pada akhir April tahun lalu untuk menyambut Hari Pendidikan Nasional, Senin (2/5/2016). Dalam riset tersebut, analisis dilakukan terhadap tingkat kepuasan dan gaji rata-rata yang diperoleh 6.250 pekerja di industri pendidikan. Salah satunya tingkat kepuasan terhadap gaji dan tunjangan sebesar 2,79⁷

Kompensasi adalah sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.⁸ Bila pegawai merasa puas dengan imbalan yang diterima atas pekerjaannya maka tercermin pada perasaan guru pada pekerjaan yang dibebaninya. Kompensasi dapat menjadi sarana untuk memelihara pegawai yang berprestasi untuk mau tetap berkontribusi dengan optimal bagi pengembangan dan peningkatan kerja organisasi, sehingga kemampuan organisasi dalam menghadapi kompetensi akan semakin meningkat.

Pemberian kompensasi harus tepat 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, karena bagi mayoritas guru, uang masih tetap menjadi motivasi utama

⁷ Latief, Edukasi Kompas, <http://edukasi.kompas.com/read/2016/05/03/16255571/RP.3.Jutaan.Segitulah.Rata-rata.Gaji.Guru.Dan.Dosen.Indonesia> (diakses pada tgl 5 desember 2017 pukul 12.44 wib)

⁸ Hasibuan M, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) h. 119

dalam bekerja untuk meningkatkan semangat kerja yang lebih baik dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Apabila kebutuhan guru dan keluarganya tidak terpenuhi maka guru tersebut kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Saat ini yang menjadi permasalahannya kompensasi guru berhubungan dengan kinerja guru honorer di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Jakarta Timur yang berjumlah 40 sekolah negeri dan 120 guru honorer yang tersebar di beberapa kecamatan. Terlepas dari situ, dengan semakin menyebarnya sekolah-sekolah maka pasti ada perbedaan pada tingkat kepuasan guru honorer terhadap imbalan yang mereka terima, serta perbedaan faktor eksternal seperti sarana prasana sekolah, hubungan guru dengan guru, hubungan guru dengan kepala sekolah, hubungan guru dengan siswa, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan uraian di atas dan beberapa permasalahan yang ditemukan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer SMA Negeri di Kota Administrasi Jakarta Timur”**.

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 Kota Administrasi Jakarta Timur?
2. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja Guru Honorer SMA Negeri di Kota Administrasi Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja Guru Honorer SMA Negeri di Kota Administrasi Jakarta Timur?
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 variable Y (variable terikat) dan Kompensasi sebagai variable X (variable bebas). Subjek penelitian yang merupakan sasaran dari penelitian ini adalah Guru Honorer SMA Negeri di Kota Administrasi Jakarta Timur

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah, yaitu “Adakah terdapat hubungan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Guru Honorer SMA Negeri di Kota Administrasi Jakarta Timur?”

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis kepada beberapa pihak, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai acuan untuk lebih memahami konsep kompensasi dan kepuasan kerja guru honorer di SMA Negeri.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, sebagai masukan dan acuan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan serta mendapatkan pengalaman baik secara penelitian, isi, dan cakrawala berpikir, khususnya tentang hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja guru honorer di SMA Negeri.
- b. Bagi lembaga, sebagai dasar untuk pengambilan keputusan tentang kompensasi guru honorer di SMA Negeri.
- c. Bagi pembaca, sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dan juga dapat menjadi tambahan wawasan mengenai hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja guru honorer di SMA Negeri.