

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu elemen yang sangat penting dalam segala hal. Pendidikan juga merupakan faktor utama dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia yang berkualitas hanya dapat dihasilkan dari sistem pendidikan yang berkualitas. Salah satu faktor pendidikan yang berkualitas adalah tersedianya guru yang profesional.

Siagian dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengatakan,

Manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang penting.¹

Sumber Daya Manusia yang terpenting dalam dunia pendidikan adalah guru. Peran guru dalam dunia pendidikan mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam rangka mewujudkan tujuan dari Pembukaan

¹Sondang P. Siagian, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* (Cet. XXI; Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h.40

Undang-Undang Dasar 1945 pada alinea keempat, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Sejalan dengan ini, dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.²

Menurut Muhaimin seorang guru yang profesional harus mempunyai karakteristik yakni: (1) komitmen terhadap profesionalitasnya, yang melekat pada dirinya sikap dedikatif, komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja serta *Continuous Improvement* atau perbaikan terus-menerus; (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkan serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, menjelaskan dimensi teoritis dan praktisnya atau sekaligus melakukan “transfer ilmu pengetahuan, internalisasi serta amaliyah (implementasi)”; (3) memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan dan berusaha mencerdaskan peserta didiknya, memberantas kebodohan serta melatih keterampilan sesuai

² Jogloabang, “UU 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen”
<https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-14-2005-guru-dosen>

dengan bakat, minat dan kemampuannya.³ Pendidik adalah profesi yang memerlukan suatu keahlian khusus serta bakat ataupun minat yang



³ Muhaimin, *“Wacana Pengembangan Pendidikan Islam”*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), h.217

besar. Tidak semua orang yang telah menyelesaikan pendidikannya di lembaga pendidikan guru akan dengan sendirinya telah dapat dan suka serta mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya sebagai guru. Untuk menjadi guru yang profesional, diperlukan komitmen yang tinggi untuk dapat mendidik dirinya dan orang lain agar terjadi perubahan sikap, berpikir, dan perilaku, serta pantang putus asa dalam mewujudkan bangsa yang cerdas dan bermartabat.⁴

Komitmen menjadi hal yang penting bagi sebuah sekolah. Komitmen dicerminkan sebagai perasaan guru untuk wajib tinggal dengan sekolah, perasaan yang dihasilkan dari internalisasi tekanan normatif diberikan pada seorang individu sebelum masuk atau setelah masuk pada sekolah tersebut. Banyak hal yang mendorong terciptanya komitmen, diantaranya kepuasan-kepuasan yang diperoleh di dalam sekolah atau selama mereka bekerja. Kepuasan akan pembayaran yang diberikan lembaga, kepuasan kondisi kerja apakah secara mental pekerjaan yang dihadapi menantang atau tidak, sikap atasan dan pengawasan yang ada, hubungan dengan sesama rekan kerja, merupakan faktor-faktor penentu komitmen khususnya dibidang profesi mengajar.

⁴Tri Sulistyio Jati Mukarrom, Neti Karnati, dan Winda Dewi Listyasari, *“Hubungan Antara Kompensasi dengan Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung”*, Jurnal Ilmiah untuk Peningkatkan Mutu Manajemen Pendidikan, Vol. 4 No. 1, Mei 2017 <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/improvement/article/view/1810>

Menurut Suharsaputra mengatakan bahwa komitmen sebagai bentuk dari kerelaan seseorang, dalam bentuk pengikatan diri dengan sekolah yang digambarkan oleh besarnya usaha meliputi tenaga, waktu, pikiran atau semangat belajar berkelanjutan untuk mencapai visi bersama. Komitmen diperlukan dalam pendidikan karena seorang guru yang memiliki komitmen tinggi pada sekolah akan cenderung memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati. Dalam berinteraksi dengan sekolah seorang guru akan mempunyai sikap, perasaan, dan pandangan tertentu tentang kondisi lingkungan sekolah. Kondisi ini akan membentuk sikap, perasaan dan persepsi tentang kondisi lingkungan sekolah, baik dalam bentuk kegiatan, nilai maupun norma yang berlaku dalam sekolah.⁵

Guru yang tidak memiliki komitmen dalam dirinya akan kesulitan dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai pendidik di sekolah. Seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 yang menyatakan bahwa: "Guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia". Apabila komitmen guru rendah, maka proses pembentukan SDM yang bermutu dan pencapaian tujuan pendidikan nasional akan terganggu.⁶

⁵Suharsaputra, *"Menjadi Guru Berkarakter"*, (Bandung: Refika Aditama, 2013), h.145

⁶Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 7 Ayat 1b

Guru harus memiliki komitmen, karena seorang guru dengan komitmen yang tinggi kepada sekolah akan cenderung mempunyai perhatian dalam menjunjung nilai-nilai yang telah disepakati serta memiliki sikap yang profesional. Dengan kata lain, guru yang mempunyai komitmen terhadap sekolah harus bertanggung jawab terhadap sekolah dan profesinya dalam arti dengan sukarela, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan berusaha mewujudkan tanggung-jawab dan peranan sekolah dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan dan pengajaran.

Komitmen pada guru ditunjukkan dalam sikap penerimaan. Dalam hal ini yaitu keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah sekolah serta berusaha keras untuk dapat memajukan sekolah. Tanpa adanya komitmen pada guru, sebagus apapun tujuan dari pendidikan serta semua sarana yang digunakan untuk penunjangnya, maka mutu pendidikan pun akan sangat sulit untuk dapat dicapai.

Berdasarkan berita yang dimuat dalam Pikiran Rakyat Bekasi.com pada tanggal 27 April 2021 dengan judul artikel “Tiga Guru Honorer Nekat *Long March* dari Cikarang ke Istana”, Disdik Bekasi Upayakan Pemenuhan Tuntutan”, Menurut Dinas Pendidikan (Disdik) Kabupaten Bekasi meminta FPHI untuk kembali duduk bersama dan kembali mengajar ke sekolah.

Saya minta teman-teman GTK Non-ASN yang saat ini melakukan aksi, ayo kembali mengajar, kembali ke sekolah melaksanakan fitrahnya sebagai guru, menjalankan tupoksinya sebagai pengajar.⁷

Dalam hal tersebut terdapat beberapa guru yang mangkir dari tanggung jawabnya untuk menjalani tupoksinya sebagai pengajar. Sejalan dengan berita yang dimuat dalam detikFinance.com, menurut Fristy salah satu guru honorer yang berada di Bekasi mengatakan guru honorer hanya bisa mendapatkan jatah maksimal mengajar sebanyak 24 jam pertemuan dengan siswa dalam sebulan. Untuk setiap jam mengajarnya, Fristy mengaku mendapatkan upah sebesar Rp 50.000. Oleh sebab itu, Fristy mengatakan dirinya juga bekerja di tempat lain untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebab penghasilannya ini masih jauh di bawah nilai UMR Kabupaten Bekasi yang sekitar RP 3,8 juta.⁸

Masih adanya beberapa guru yang mengajar di sekolah lain yang dirasa lebih baik, adalah merupakan cerminan keinginan untuk pindah yang mengindikasikan masih lemahnya komitmen guru terhadap sekolah, ketidaksediaan dan ketidakrelaan berkorban terhadap kemajuan sekolah

⁷Muhamad Bagja, (2021), "Tiga Guru Honorer Nekat *Long March* dari Cikarang ke Istana", Pikiran Rakyat Bekasi.com, <https://bekasi.pikiran-rakyat.com/lokal-bekasi/pr-121836310/tiga-guru-honorer-nekat-long-march-dari-cikarang-ke-istana-disdik-bekasi-upayakan-pemenuhan-tuntutan> Diakses pada tanggal 11 Februari 2022, pukul 11.21 WIB

⁸Fadhly Fauzi Rachman, (2018), "Gaji Kecil, Jam Pelajaran Guru Honorer Tak Boleh Lebih 24 Jam/Bulan", detik Finance.com <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4001051/gaji-kecil-jam-pelajaran-guru-honorer-tak-boleh-lebih-24-jambulan> Diakses pada tanggal 11 Februari 2022, pukul 15.36 WIB

adalah salah satu ciri kurangnya rasa memiliki akan organisasi tempat bekerja, hal ini sekaligus memperlihatkan rasa kurang puas guru pada sekolah.

Akan tetapi juga mengajar di sekolah-sekolah lain, sebagai guru privat atau bahkan berprofesi sebagai guru (tentor) pada beberapa bimbingan belajar yang saat ini semakin marak hadir ditengah-tengah masyarakat. Kurangnya kesetiaan tersebut apakah berkaitan dengan rendahnya komitmen yang dimiliki oleh guru honor. Indikasi awal rendahnya tingkat komitmen ini, apakah berkaitan dengan faktor kompensasi, masa kerja, serta kepuasan kerja yang mereka rasakan di sekolah-sekolah. Sehingga pendidikan di Indonesia masih membutuhkan banyak perhatian, khususnya bagi guru karena seorang guru lah yang harus bekerja keras dalam berkomitmen untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.

Komitmen tidak secara otomatis muncul pada guru. Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi munculnya komitmen ini, faktor internal baik yang berasal dari dalam diri individu maupun berasal dari faktor eksternal yaitu dari luar diri individu. Menurut pendapat Atkinson dan Hill yang dikutip dalam Dewi, menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen di perusahaan salah satunya adalah kompensasi finansial

individu.⁹ Dilihat dari kebutuhan guru yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi.

Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien and Hunt menyatakan bahwa:

Direct financial compensation consist of the pay that a person receives in the form of wages, salaries, commissions, and bonuses. **Indirect financial ompensation (benefits)** consist of all financial rewards that are not included in direct financial compensation. This form of compensation includes a wide variety of rewards normally received indirectly by the employees such as paid vacation and medical care. **Nonfinancial compensation** consist of the satisfaction that a person receives from the job itself or from the psychological and/or physical environment in which yhe person works.¹⁰

Dijelaskan bahwa kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung manfaatnya terdiri dari semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Bentuk kompensasi ini mencakup berbagai macam penghargaan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan seperti liburan berbayar dan perawatan medis. Kompensasi non-finansial terdiri dari kepuasan yang diterima seseorang dari

⁹Dewi Puspitasari, Setia Asyanti "Faktor yang Paling Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Perawat Panti Wreda di Surakarta", Jurnal Psikologi Undip, Vol. 9 No. 1, April 2011 <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/2907> Diakses pada tanggal 10 Desember 2020, pukul 14.11 WIB

¹⁰Slamet Yahya Sri Abdullah, Bedjo Sujanto, dan Masduki Ahmad, "Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru MTs Swasta di Kabupaten Jepara", Jurnal Visipena, Vol. 11 No. 1, Juni 2020, P-ISSN 2086-1397 E-ISSN 2502-6860 <https://ejournal.bbg.ac.id/visipena/article/view/1094> Diakses pada tanggal 11 Desember 2020, pukul 13.15 WIB

pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik di mana orang itu bekerja.

Namun pada saat ini masih banyak guru yang belum merasakan kesejahteraan dari kompensasi yang diberikan oleh sekolah. Terutama guru yang masih berstatus sebagai guru honorer. Kompensasi guru honorer yang masih relatif kecil seperti yang dimuat dalam berita Detiknews mengenai gaji humanis guru yaitu hal yang paling sensitif dan *urgent* selain latar belakang pendidikan, pengalaman dan komitmen kerja adalah gaji. Tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja, gaji juga berdampak pada keikhlasan guru mendidik siswa. Sebab, gaji yang rata-rata diterapkan di sekolah swasta maupu negeri masih jauh dari standarisasi Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), kecuali Pegawai Negeri Sipil (PNS).¹¹

Hal ini dapat diketahui dengan adanya pemberitaan yang mengungkapkan besaran gaji yang diterima guru honorer dan guru PNS jauh berbeda yang dimuat dalam berita Liputan6.com:

Menurut Ketua PB PGRI dalam berita *online* menyebutkan bahwa besaran gaji yang diterima oleh guru honorer dan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) jauh berbeda. Sebagai gambaran, guru PNS di DKI Jakarta dapat membawa pulang gaji hingga Rp 15.000.000 per bulan, sedangkan nasib guru honorer tidak seberuntung guru PNS.

¹¹ Dian Marta Wijayanti, (2018), "Gaji Humanis Guru", DetikNews <https://m.detik.com/news/kolom/d3528958/gaji-guru/humanis>, Diakses pada tanggal 10 Februari 2022, pukul 12.03 WIB

Guru honorer, khususnya di daerah hanya menerima gaji rata-rata Rp 500.000 per bulan.¹²

Berdasarkan berita tersebut, sejalan dengan permasalahan dalam berita yang dimuat oleh Kompasiana.com bahwa pendapatan besar hanya dirasakan oleh guru PNS yang jumlahnya lebih sedikit dibandingkan guru honorer. Gaji pokok yang besar serta banyaknya tunjangan tidak dirasakan oleh mereka yang masih berstatus sebagai guru honorer karena sebagian besar gaji guru honorer tidak sebanding dengan pengabdian mereka terutama yang mengajar di sekolah swasta yang tergantung pada uang sekolah yang dibayarkan siswa.¹³

Menurut Anita dalam penelitiannya pada tahun 2016, kaitan komitmen organisasi dengan kompensasi dalam hal ini guru atau pendidik adalah pelanggan internal dalam menyampaikan proses pembelajaran yang puas terhadap hasil yang akan dicapai siswa dan kepuasan guru akan tercapai apabila kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru terpenuhi. Menurut Rivai kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.¹⁴ Pemberian kompensasi merupakan salah

¹²Deny, S, (2018), "Miris, Begini Perbandingan Gaji Guru PNS dan Honorer". Liputan6.com <http://www.liputan6.com/bisnis/read/3735268/miris-begini-perbandingan-gajiguru-pns-dan-honorer>, Diakses pada tanggal 10 Februari 2022, pukul 12.40 WIB

¹³Hernita, N, (2018), "Sesuaikan Gaji Guru dengan Pengabdian mereka?". Kompasiana.com <http://www.kompasiana.com/amp/nandahrnt/5aeeb807bde57518f554e5c6/sesuaikah-gaji-guru-dengan-pengabdian-mereka>, Diakses pada tanggal 10 Februari 2022, pukul 15.22 WIB

¹⁴Veithzal Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik", (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2004). h.357

satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Kompensasi juga berpengaruh terhadap komitmen. Hal ini sesuai dengan teori dari Alfeder dalam Robbins yang mengemukakan bahwa jika kebutuhan yang lebih tinggi tidak atau belum dapat dipenuhi, maka manusia akan kembali pada gerak yang fleksibel dari pemenuhan kebutuhan dari waktu ke waktu dan dari situasi ke situasi, artinya karyawan yang kurang mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan mereka, maka yang terjadi adalah mereka tidak akan mau berkomitmen pada organisasi bahkan lebih baik meninggalkan organisasi.¹⁵

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung atas kontribusi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Jadi ketika karyawan memperoleh kompensasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen di dalam perusahaan. Kompensasi dapat menentukan komitmen. Perbedaan utama antara komitmen dan kompensasi adalah, komitmen dapat dilihat sebagai kemauan individu dalam mengidentifikasi

¹⁵ Herman. R. L. Siwy, "Persepsi Pegawai Terhadap Kesesuaian Kompensasi, Rotasi Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta kinerja Pegawai", Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 5, No.4, 2017 h 401 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/17587/17117> Diakses pada tanggal 8 Desember 2020, pukul 17.30 WIB

dirinya untuk dapat berperan aktif pada perusahaan, sedangkan kompensasi hasil yang diterima dalam bentuk uang atas pekerjaannya. Ini berarti menjelaskan bahwa kedua variabel tersebut saling terikat.

Berdasarkan uraian diatas dapat terlihat pentingnya kompensasi dalam membentuk komitmen pada guru yang memiliki dampak positif bagi sekolah. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu **“Hubungan Antara Kompensasi dengan Komitmen Guru SMA Swasta di Kecamatan Tambun Selatan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian, antara lain:

1. Kurangnya tanggung jawab guru;
2. Rendahnya loyalitas guru;
3. Menurunnya motivasi kerja guru;
4. Kurang terpenuhinya kepuasan kerja guru;
5. Kurangnya komitmen guru terhadap pencapaian tujuan sekolah;
6. Pemberian kompensasi yang kurang memuaskan;
7. Kesulitan guru dalam mendapatkan hak kompensasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah Kompensasi sebagai variabel bebas (X), merupakan imbalan balas jasa yang diperoleh guru baik berupa finansial maupun non-finansial.

Komitmen adalah kesetiaan dan tanggungjawab pribadi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai variabel terikat (Y).

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan komitmen guru SMA Swasta di Kecamatan Tambun Selatan?”

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ditinjau dari segi teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Dapat menjadi masukan dalam meningkatkan khasanah untuk mengembangkan pengetahuan dan keilmuan Manajemen Pendidikan, sehingga memberikan informasi dan wawasan mengenai hubungan antara kompensasi dengan komitmen guru SMA Swasta di Kecamatan Tambun Selatan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Sekolah, penelitian ini dapat dijadikan masukan yang positif dalam hubungan antara kompensasi yang sistematis melalui komitmen guru SMA Swasta di Kecamatan Tambun Selatan.

- b. Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini untuk mengetahui apakah hubungan antara kompensasi yang telah diterapkan selama ini sudah maksimal dan optimal dalam memberikan perubahan perbaikan pada komitmen guru SMA Swasta di Kecamatan Tambun Selatan.
- c. Bagi Guru, penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman guru untuk mengetahui lebih jelas tentang kompensasi dan komitmen guru serta cara meningkatkannya.
- d. Bagi Pemerintah, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan maupun bahan pertimbangan mengenai kompensasi agar dapat meningkatkan komitmen guru .
- e. Bagi Peneliti, diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti setelah melakukan pengamatan langsung terkait hubungan antara kompensasi dengan komitmen guru SMA Swasta di Kecamatan Tambun Selatan. Serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.