

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang berlangsung secara berkelanjutan sejak seseorang berada dalam lingkungan keluarga. Pendidikan formal dimulai ketika seorang anak memasuki sekolah dasar sampai perguruan tinggi. Oleh sebab itu guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar sekolah mampu mencapai produktivitas yang tinggi dalam menyiapkan para generasi muda yang mampu bersaing pada era globalisasi ini.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji adalah mengenai belum optimalnya komitmen kerja guru tidak tetap atau yang biasa dikenal sebagai komitmen organisasi. Komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi tetapi memberikan segala sesuatu terhadap organisasi guna membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Guru dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja, dan biasanya akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama. Hal ini yang harus dimiliki oleh setiap guru untuk mempunyai komitmen yang tinggi pada sekolah tempat dimana ia bekerja. Komitmen yang tinggi juga akan berdampak baik pada kemajuan sekolah.

Salah satu sekolah yang diduga tingkat komitmen organisasi pada gurunya belum optimal adalah SMK Negeri 11 Bandung. Fenomena yang terjadi di SMK Negeri 11 Bandung adalah tidak semua guru tidak tetap memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Sementara tingkat komitmen organisasi pada guru belum optimal, yang akan berdampak pada kinerja gurunya tersebut. Hal ini juga dapat berpengaruh pada produktivitas sekolah sehingga dapat mempengaruhi kualitas lulusan peserta didiknya, dan berpengaruh pada kualitas gurunya tersebut.

SMK Negeri 11 Bandung juga memiliki beberapa guru PNS serta guru tidak tetap. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah data guru tidak tetap di SMK Negeri 11 Bandung dari tahun pelajaran 2012/2013 hingga tahun 2015/2016.

Tabel 1. 1
Data Jumlah Guru Tidak Tetap
SMK Negeri 11 Bandung

No	Tahun Pelajaran	Jumlah guru GTT	Analisis
1.	2012//2013	44	Turun 1
2.	2013/2014	43	
3.	2014/2015	45	Naik 2
4.	2015/2016	43	Turun 2

Sumber: Surat Keputusan Tentang Tenaga Pendidik SMKN 11 Bandung Tahun 2012-1015

Berdasarkan data jumlah guru di SMK Negeri 11 Bandung dapat dilihat bahwa pada tahun ajaran 2012/2013 hingga periode tahun ajaran 2013/2014 jumlah guru tidak tetap berkurang 1 orang menjadi 43 orang, pada tahun ajaran 2014/2015 bertambah sebanyak 2 menjadi 45 orang. Pada tahun berikutnya berkurang 2 orang menjadi 43 orang.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Pak Rohmat selaku Waka Kurikulum di SMK Negeri 11 Bandung salah satu kelemahan dalam meningkatkan komitmen kerja adalah tingkat disiplin para guru tidak tetap yang belum optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta pembagian pemerataan jadwal mengajar yang kurang merata. Hal ini dapat mengakibatkan kelambanan kerja sehingga berkurangnya tingkat komitmen dan kinerja dari gurunya tersebut.

Berdasarkan permasalahan di atas, salah satu faktor yang membuktikan kurangnya komitmen organisasi adalah tingginya absensi. Demikian pula halnya di SMK Negeri 11 Bandung bahwa tingkat kehadiran guru dapat dijadikan dasar untuk melihat gambaran sejauh mana komitmen organisasi yang sudah dimiliki oleh guru di SMK Negeri 11 Bandung.

Berikut ini adalah rekapitulasi data kehadiran guru tidak tetap pada 4 tahun ajaran di SMK Negeri 11 Bandung sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Absen Guru Tidak Tetap
SMK Negeri 11 Bandung
Tahun Ajaran 2012-2016

No	Tahun Ajaran	Persentase Kehadiran (%)
1.	2012/2013	83,36
2.	2013/2014	75,59
3.	2014/2015	80,25
4.	2015/2016	77,67

Sumber: Buku Absensi Guru Tidak Tetap SMK Negeri 11 Bandung (Data diolah sendiri), 2015

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran guru di SMK Negeri 11 Bandung tidak 100% terpenuhi setiap tahun ajarannya. Dilihat dari tahun 2012/2013 ke tahun 2013/2014 mengalami penurunan 7,77%, selanjutnya pada tahun 2014/2015 mengalami kenaikan sebanyak 4,66%. Akan tetapi, pada tahun 2015/2016 mengalami penurunan kehadirannya sebanyak 2,58%,. Hal ini menandakan bahwa masih terdapat guru yang merasa tidak puas sehingga terjadi penurunan tingkat disiplin guru. Apabila guru sering tidak hadir maka secara otomatis waktu mengajar akan berkurang. Pernyataan tersebut dapat menunjukkan belum optimalnya tingkat komitmen organisasi pada guru tidak tetap di SMK Negeri 11 Bandung, jika hal ini terjadi secara terus menerus maka akan berdampak buruk untuk kedepannya dan tidak sesuai dengan apa yang sekolah harapkan.

Anastasia, dkk (2013, hlm. 1) pengelolaan pekerja yang baik tentunya akan menumbuhkan komitmen organisasi yang baik pula. Meningkatnya komitmen organisasi yang tinggi dapat terjadi apabila pekerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik di dalam organisasi.

Sedangkan Sutarno dan Salimi (2008, hlm. 64) Peningkatan manajemen pendidikan, kualitas sumber daya manusia (SDM), serta perbaikan sarana dan prasarana sangat diperlukan untuk menciptakan etos budaya kerja guru dalam rangka meningkatkan disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi. Dengan tingkat komitmen yang tinggi pada individu diharapkan pendidikan akan lebih

siap dan mampu untuk menghadapi segala macam tantangan dan hambatan. Penelitian yang dilakukan oleh Sutarno dan Salimi menunjukkan masalah tingkat pendidikan formal, masa kerja dan gaji merupakan beberapa penyebab dimungkinkannya komitmen organisasi guru menjadi turun. Menurut Satriyo dan Anita dalam penelitiannya menduga bahwa guru honorer memiliki komitmen kontiun untuk terus bekerja karena membutuhkan keuntungan seperti tunjangan dan gaji. Pada masa penantian untuk diangkat menjadi CPNS, guru honorer memiliki ketidakmungkinan yang telah dilakukan serta di samping itu untuk menghindari kerugian. Kesimpulan dari penelitian-penelitian diatas menyebutkan bahwa tingkat komitmen organisasi dapat dikatakan belum optimal apabila masih terdapat kemangkiran para pekerja, gaji yang diterima oleh pekerja sangat minim dan jaminan kerja khususnya pada guru honorer yang belum jelas.

Berdasarkan pemaparan penelitian terdahulu di atas maka dapat diindikasikan bahwa di SMK Negeri 11 Bandung memiliki permasalahan komitmen organisasi, karena absensi kehadiran guru rendah, mengajar lebih dari satu sekolah, dan pemerataan pembagaian jadwal mengajar dan honor yang diterima sangat rendah yang diduga dapat mempengaruhi tingkat komitmen guru.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai kurang optimalnya komitmen organisasi guru tidak tetap. Oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Honorer di SMK Negeri 11 Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, fenomena yang terjadi di SMK Negeri 11 Bandung adalah:

1. Belum adanya jaminan kerja bagi guru honorer.
2. Honor yang didapatkan oleh guru honorer tidak dapat memenuhi kebutuhannya.
3. Masih ada guru honorer yang mangkir saat mengajar.

Berdasarkan pendapat dari Stum (dalam Sopiah, 2008, hlm. 164) yang menyatakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang dalam organisasi, diantaranya budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhannya serta dilihat dari pemaparan fenomena di atas, maka penelitian ini akan mengkaji masalah komitmen organisasi dalam perspektif gaji dan kepuasan kerja.

Menurut Marihot T.E Hariandja (2002, hlm. 245) mengemukakan bahwa gaji merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan komitmen pegawai, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (UUGD), bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, dsb.

Kehadiran undang-undang tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional yang berimplikasi pada peningkatan kesejahteraan guru. Hal tersebut didukung oleh UU No 14 Tahun 2005 Pasal 25 ayat (1) bahwa guru non PNS yang sudah bersertifikasi dan statusnya diangkat oleh pemerintah maupun pemda berhak untuk mendapatkan penghasilan dalam bentuk gaji dan tunjangan yang melekat pada guru akan diberikan sesuai kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi tersebut dapat diukur melalui sertifikasi. Faktanya, gaji guru ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, sedangkan ketentuan lebih lanjutnya tidak ada, dan tidak semua guru non PNS mendapatkan gaji dan tunjangan dari pemerintah.

Minimnya kesejahteraan dan perlindungan hukum bagi guru tidak tetap berdampak pada rendahnya komitmen organisasi mereka. Gaji yang dibayarkan sangatlah minim dan kepuasan atas imbalan yang didapat dari hasil mereka bekerja juga sangatlah rendah. Maka hal-hal tersebut dapat menentukan seberapa besar tingkat komitmen mereka terhadap organisasinya. Gaji yang layak dapat

memberikan rasa aman untuk seorang guru dalam kehidupannya, sehingga dapat menjauhkan mereka untuk berfikir mencari pekerjaan lebih dari satu atau berhenti bekerja di organisasi tersebut.

Adapun hasil berbincang-bincang mengenai permasalahan honorarium guru dengan bendahara SMK Negeri 11 Bandung menyebutkan bahwa gaji guru yang ditetapkan oleh sekolah adalah menggunakan sistem gaji berdasarkan jumlah waktu mengajar, hal tersebut sudah diatur berdasarkan Surat Keputusan Kepala Sekolah. Sebagaimana telah diatur juga dalam UU No 14 Tahun 2005 Pasal 15 ayat (3) menyatakan bahwa guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Berdasarkan kesepakatan tersebut guru tidak tetap menerima gaji sebesar Rp. 30.000/jam mengajar. Aturan penggajiannya, gaji tersebut diberikan apabila guru honorer tersebut telah melakukan 4 kali tatap muka di kelas. Adapun tunjangan yang diterima oleh guru honorer adalah tunjangan yang disesuaikan dengan jabatannya, tugas diluar jam mengajarnya seperti piket guru dan tunjangan daerah dari pemerintah. Jika jabatan sebagai wali kelas mendapat tunjangan sebesar Rp. 300.000,- per bulan, tunjangan diluar jam mengajar sebesar Rp. 300.000,- per bulan dan tunjangan daerah sebesar Rp. 250.000,- per bulan namun tunjangan daerah tersebut diberikan setiap 1 semester sekali atau enam bulan sekali. Sumber dana untuk membiayai semua gaji guru honorer tersebut berasal dari komite sekolah dan dana para siswa yang terkumpul. Sementara itu daftar gaji Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 11 Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Daftar Gaji Guru Tidak Tetap
SMK Negeri 11 Bandung

Keterangan	Jam Mengajar (x 1bulan)	Total
Jumlah Jam Mengajar Tertinggi	36 jam X Rp. 30.000,-	Rp. 1.080.000,-
Jumlah Jam Mengajar Terendah	18 jam X Rp. 30.000,-	Rp. 540.000,-

Sumber: Bendahara SMK Negeri 11 Bandung

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa gaji guru per jamnya dibayar sebanyak Rp. 30.000,-. Rata-rata jam mengajar untuk satu bulan berkisar antara 18 jam sampai 36 jam untuk setiap guru ditambah beberapa tunjangan yang diterima setiap bulannya tetapi tidak semua guru mendapat tunjangan tersebut. Jadi Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 11 Bandung berpenghasilan antara Rp. 540.000,- sampai Rp. 1.680.000,- yang berarti lebih rendah dibanding UMK Bandung sebesar Rp. 2.626.940,-. Hal tersebut berpotensi mengakibatkan guru tidak tetap merasakan ketidakpuasan, yang diduga dapat mempengaruhi tingkat komitmennya.

Adapun responden yang diteliti pada penelitian ini adalah guru yang berstatus sebagai guru tidak tetap di SMK Negeri 11 Bandung.

Untuk menghindari pelebaran masalah, maka yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah masalah komitmen organisasi ditinjau dari aspek gaji dan kepuasan kerja, dengan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat gaji guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung?
3. Bagaimana tingkat komitmen organisasi guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung?
4. Adakah pengaruh tingkat gaji terhadap tingkat komitmen organisasi pada guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung?
5. Adakah pengaruh tingkat kepuasan kerja guru honorer terhadap tingkat komitmen organisasi pada guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung?
6. Adakah pengaruh tingkat gaji dan tingkat kepuasan kerja guru terhadap komitmen organisasi pada guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan di atas. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran tingkat gaji guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung.

2. Gambaran tingkat kepuasan kerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung.
3. Gambaran tingkat komitmen kerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh tingkat gaji terhadap tingkat komitmen organisasi pada guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat komitmen organisasi pada guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh tingkat gaji dan tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat komitmen organisasi pada guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini dapat ditinjau dari ranah teoritis dan ranah praktis. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian pengembangan lebih lanjut mengenai hal yang sama dengan lebih mendalam di kemudian hari. Sedangkan praktis, hasil penelitian ini diharapkan:

1. Bagi instansi/lembaga, dapat dijadikan masukan positif dalam mengambil keputusan khususnya dalam hal-hal yang berhubungan dengan gaji dan kepuasan kerja untuk meningkatkan komitmen organisasi.
2. Bagi peneliti, sebagai bahan tambahan pengetahuan dan pengalaman penulis sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.