

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. Keberhasilan suatu lembaga sekolah tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dan penentu keberhasilan dalam lembaga sekolah adalah guru. Peran guru adalah untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan kreatif untuk menghasilkan peserta didik yang cerdas dan kompetitif sehingga guru perlu memiliki semangat kerja yang tinggi untuk wujudkannya. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Menurut Ellanberg dalam Kingoina (2015, hlm. 4), semangat kerja guru yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja guru dan prestasi akademik siswa.

Permasalahan yang menarik untuk dikaji adalah semangat kerja guru. Namun pada kenyataannya tidak semua guru memiliki semangat kerja yang tinggi maka untuk menanggulangnya perlu diperhatikannya kesejahteraan guru. Demikian pula halnya yang terjadi di SMKN 11 Bandung yang mengindikasikan bahwa semangat kerja guru belum optimal.

SMK Negeri 11 Bandung merupakan sekolah yang memiliki jumlah guru sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Jumlah Guru

No	Tahun Ajaran	Jumlah Guru		Jumlah Keseluruhan
		PNS	Non PNS	
1.	2012/2013	72	44	116
2.	2013/2014	71	43	114
3.	2014/2015	71	45	116
4.	2015/2016	70	43	113

Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 11 Bandung

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2012/2013 ke periode tahun ajaran 2013/2014, jumlah guru PNS dan Non PNS berkurang 1 orang menjadi 71 orang dan 43 orang. Selanjutnya pada tahun 2014/2015, jumlah guru PNS tidak mengalami perubahan dan guru non PNS bertambah 2 orang menjadi 45 orang. Dan pada tahun 2015/2016 jumlah guru PNS berkurang 1 menjadi 70 orang sedangkan jumlah guru non PNS berkurang 2 orang menjadi 43 orang. Pada tahun ajaran 2015/2016 jumlah guru sebanyak 113 orang guru PNS dan non PNS.

Indikasi semangat kerja yang belum optimal salah satunya dapat dilihat dari data empirik tingkat absensi guru masih dibawah 90%, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Absen Guru Periode 2012-2016

Periode	PNS		Non PNS	
	Persentase Kehadiran (%)	Persentase Ketidakhadiran (%)	Persentase Kehadiran (%)	Persentase Ketidakhadiran (%)
2012/2013	91.4	8.6	83.36	16.64
2013/2014	74.9	25.1	75.59	24.41
2014/2015	80.1	19.9	80.25	19.75
2015/2016	78.9	21.1	77.67	22.33

Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 11 Bandung

Berdasarkan data pada tabel dapat terlihat kehadiran guru PNS tertinggi pada periode 2012/2013 adalah yaitu sebesar 91.4% , persentase ini dinyatakan berada pada kategori tinggi karena diatas 90%, dan pada periode 2013/2014 adalah kehadiran guru PNS terendah yaitu sebesar 74.9%. Kehadiran guru PNS pada 4 periode mengalami keadaan yang fluktuatif, dimana dari periode 2012/2013 ke periode 2013/2014 mengalami penurunan sebesar 16.5% selanjutnya pada periode 2014/2015 mengalami peningkatan kehadirannya sebanyak 5,2%, dan pada periode 2015/2016 mengalami penurunan lagi sebanyak 1.2%. Sehingga rata-rata presentasi kehadiran guru PNS di SMK Negeri 11 Bandung dari periode tahun ajaran 2012/2013 sampai dengan 2015/2016 adalah sebesar 81.33%.

Selanjutnya berdasarkan data pada tabel dapat terlihat bahwa kehadiran guru Non PNS tertinggi pada periode 2012/2013 yaitu sebesar 83.36%. dan

periode 2013/2014 adalah kehadiran guru Non PNS terendah yaitu sebesar 75.59%. Kehadiran guru non PNS pada 4 periode mengalami keadaan yang fluktuatif, dimana dari periode 2012/2013 ke periode 2013/2014 mengalami penurunan tingkat kehadiran sebesar 7.77% selanjutnya pada periode 2014/2015 mengalami peningkatan kehadiran guru sebanyak 4.66%, dan pada periode 2015/2016 mengalami kenaikan tingkat kehadiran lagi sebanyak 2.58%. Sehingga rata-rata presentasi kehadiran guru Tetap SMK Negeri 11 Bandung dari periode tahun ajaran 2012/2013 sampai dengan 2015/2016 adalah sebesar 79.21%.

Adanya fenomena lainnya yang mengindikasikan bahwa semangat kerja yang belum optimal berdasarkan hasil *sharing* dengan peserta didik kelas X AP 1, kelas X AP 2, kelas X AP 3 dan kelas X AP 4. Menurut kebanyakan siswa, pada kegiatan awal pembelajaran, pada umumnya guru hanya membuka dengan ucapan salam dan mengabsen peserta didik pada saat pembelajaran dimulai. Pada kegiatan inti pembelajaran, tidak sedikit guru yang masih menggunakan metode ceramah, yakni hanya memaparkan materi kepada para peserta didik, dalam proses pembelajaran hanya beberapa guru saja yang menggunakan suatu ilustrasi atau media lain yang mendukung sebagai upaya untuk meningkatkan pemahaman siswa. Pada kegiatan akhir pembelajaran, sebagian guru jarang memberikan kesimpulan atas apa yang dipelajari pada setiap pertemuan, sehingga tidak sedikit peserta didik yang ketika ditanya inti dari pembelajaran tidak bisa menjawabnya. Hal lainnya adalah keluhan peserta didik mengenai masih ada guru yang tidak tepat waktu datang ke kelas bahkan tidak hadir dikelas sehingga menghambat proses pembelajaran.

Semangat kerja guru perlu mendapatkan perhatian, jika dibiarkan akan berdampak bagi pelaksanaan pembelajaran dan terhambatnya ketercapaian tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap guru dalam rangka meningkatkan semangat kerjanya. Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja guru adalah dengan memperhatikan kesejahteraan guru. Berdasarkan permasalahan yang dikaji maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perilaku organisasi.

Tinggi rendahnya semangat kerja guru dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya ditentukan oleh banyak faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah faktor kompensasi.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, masalah yang menjadi kajian utama penelitian ini adalah masalah semangat kerja guru di SMK Negeri 11 Bandung. Dalam hal ini perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap guru untuk meningkatkan semangat kerjanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja menurut Moekijat (2003, hlm. 131) adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kompensasi secara wajar dan adil kepada pegawai.
2. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak.
3. Adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.
4. Pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
5. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
6. Kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran/aspirasinya pada organisasi.
7. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap paling mempengaruhi semangat kerja guru di SMKN 11 Bandung peneliti melakukan survei sederhana dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Hasil Survei Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja (Tahun 2016)

No.	Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	Orang
1.	Kompensasi	12
2.	Motivasi dari pimpinan	6
3.	Rekan kerja dan pimpinan yang menyenangkan	7
4.	Pengakuan dari pimpinan	1
5.	Penghargaan dari pimpinan	4
6.	Pekerjaan yang menantang	0
7.	Kesempatan mengeluarkan pendapat	0
Jumlah		30

Berdasarkan hasil survei sederhana ini, dari 30 orang guru sebanyak 12 orang guru memilih faktor kompensasi yang paling mempengaruhi semangat kerja mereka dan sisanya memilih faktor lainnya, sehingga peneliti memilih faktor kompensasi sebagai variabel bebas (*independent variable*). Diduga faktor determinan yang berpengaruh terhadap semangat kerja guru di SMK Negeri 11 Bandung adalah faktor kompensasi. Dalam hal ini, kompensasi yang diberikan oleh sekolah akan berpengaruh terhadap semangat kerja guru.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2015 Perubahan Ketujuh Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa:

1. Gaji PNS Golongan I Tahun 2015 gaji terendah golongan I A dengan masa kerja 0 tahun adalah sebesar Rp. 1.488.500,00. Adapun gaji tertinggi untuk golongan I D masa kerja 27 tahun adalah Rp. 2.558.700,00.
2. Gaji PNS Golongan II Tahun 2015 gaji terendah golongan II A dengan masa kerja 0 tahun adalah sebesar Rp. 1.926.000,00. Adapun gaji tertinggi untuk golongan II D masa kerja 33 tahun adalah Rp. 3.638.200,00.
3. Gaji PNS Golongan III Tahun 2015 gaji terendah golongan III A dengan masa kerja 0 tahun adalah sebesar Rp. 2.456.700,00. Adapun gaji tertinggi untuk golongan III D masa kerja 32 tahun adalah Rp. 4.568.800,00.
4. Gaji PNS Golongan IV Tahun 2015 gaji terendah golongan IV A dengan masa kerja 0 tahun adalah sebesar Rp. 2.898.500,00. Adapun gaji tertinggi untuk golongan IV E masa kerja 32 tahun adalah Rp. 5.620.300,00.

SMK Negeri 11 Bandung memiliki guru PNS sebanyak 70 orang dengan golongan tertinggi adalah Golongan IV C dengan masa kerja selama 30 tahun dan golongan terendah adalah golongan III A dengan masa kerja selama 7 tahun.

Tabel 5
Data Guru Tetap Berdasarkan Golongan Tahun 2015/2016

No.	Status	Golongan	Banyaknya Orang
1.	Guru PNS	IV/C	2
2.		IV/B	11
3.		IV/A	33
4.		III/D	1
5.		III/C	4
6.		III/B	6
7.		III/A	13

Sumber: Data Guru SMK Negeri 11 Bandung Tahun 2015/2016

Guru PNS menerima gaji berdasarkan golongan, selain itu juga mendapatkan tunjangan. Tunjangan ini diberikan bagi PNS yang telah berkeluarga, baik itu suami atau istrinya. Masing-masing akan mendapatkan tunjangan suami/istri dengan besaran 10% dari gaji pokok dengan aturan yang berlaku. Salah satu aturan tersebut adalah bagi suami istri yang berkedudukan sama sebagai PNS maka tunjangan keluarga tidak diberikan kepada kedua-duanya tetapi diberikan kepada salah satu yang gaji pokoknya paling tinggi.

Tunjangan anak diberikan jika dalam satu keluarga memiliki anak baik anak kandung ataupun anak angkat, masing-masing akan mendapatkan bagian 2% dari gaji pokok. Aturannya adalah anak yang mendapatkan tunjangan berusia maksimal 25 tahun namun belum memiliki pendapatan sendiri, belum pernah menikah dan masih menjadi tanggungan dari orang tuanya yang berstatus sebagai PNS. Hal ini diatur dalam PP No. 13 Tahun 1980, Perubahan Dan Penambahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Dan jumlah anak yang mendapatkan tunjangan adalah dibatas hanya untuk dua anak saja. Tambahan lainnya Guru PNS yang telah sertifikasi mendapat tunjangan 85% dari gaji pokok berdasarkan masa kerja dan golongan, 15% dari tunjangan tersebut adalah pembayaran pajak.

Selanjutnya mengenai kompensasi bagi guru Non PNS, berdasarkan wawancara pada Januari 2016 dengan Bapak Kiki Saputra selaku Bendahara SMK Negeri 11 Bandung bahwa tarif honor guru Non PNS menurut aturan dinas adalah sebesar Rp. 20.000,- perjam mengajar. Namun, kemampuan SMK Negeri 11 Bandung membayar tarif honor guru Non PNS adalah sebesar Rp. 30.000,- perjam mengajar, biaya tersebut sudah termasuk uang makan dan transport. Hal tersebut berdasarkan Surat Keputusan Kepala SMK Negeri 11 Bandung Nomor: 421.5/354–Smkn.11/VII/2015.

Berikut ini adalah jumlah jam mengajar guru Non PNS di SMK Negeri 11 Bandung.

Tabel 7
Jumlah Jam Mengajar Guru Tidak Tetap SMK Negeri 11 Bandung

Keterangan	Jumlah Jam Mengajar/Jam
Jam Mengajar Tertinggi	36 x Rp. 30.000,00
Jam Mengajar Terendah	18 x Rp. 30.000,00

Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 11 Bandung Tahun 2015/2016

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa jumlah jam mengajar tertinggi adalah 36 jam dan jam mengajar terendah adalah 18 jam. Maka tarif honor yang diterima oleh guru dengan jumlah jam mengajar tertinggi adalah 36 x Rp. 30.000,00 yaitu sebesar Rp. 1.080.000,00 perbulan. Dan tarif honor yang diterima oleh guru dengan jumlah jam mengajar terendah adalah 18 x Rp. 30.000,00 yaitu hanya sebesar Rp. 540.000,00. Honor yang diterima guru Non PNS di SMK Negeri 11 Bandung lebih rendah dibanding UMR Bandung yaitu sebesar Rp. 2. 626.940,00. Tentunya honor yang diterima masih kurang untuk memenuhi kebutuhan para guru Non PNS.

SMK Negeri 11 Bandung memberikan kompensasi kepada guru yaitu adalah sebagai berikut.

Tabel 8
Kompensasi Guru SMK Negeri 11 Bandung

No	Uraian	Insentif/Bulan
1.	Wali Kelas	Rp. 300.000,00
2.	Piket Guru	Rp. 300.000,00
3.	Mengawas UAS	Rp. 20.000,00
4.	Mengikuti Diklat	
	1. Uang Saku	Rp. 250.000,00
	2. Uang Makan	Rp. 150.000,00
	3. Uang Transport	Rp. 200.000,00

Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 11 Bandung

Berdasarkan tabel tersebut bahwa guru yang menjadi wali kelas diberikan insentif sebesar Rp. 300.000,00 perbulan. Insentif piket guru adalah sebesar Rp. 300.000,00 perbulan. Insentif menjadi pengawas UAS sebesar Rp. 20.000,00 Mengikuti diklat diberikan uang saku sebesar Rp. 250.000,00, uang makan sebesar Rp. 150.000,00 dan uang transport sebesar Rp. 200.000,00. Kompensasi tambahan dari pemerintah untuk guru Non PNS dengan masa kerja 5 tahun adalah sebesar Rp. 250.000,00 setiap semester. Kompensasi yang diberikan di SMK Negeri 11 Bandung masih belum sesuai dengan harapan para guru kondisi seperti ini, akan berpotensi menyebabkan belum optimalnya semangat kerja guru.

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas pemberian kompensasi guru di SMK Negeri 11 Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat semangat kerja guru di SMK Negeri 11 Bandung?
3. Adakah pengaruh efektivitas pemberian kompensasi terhadap tingkat semangat kerja guru di SMK Negeri 11 Bandung dilihat dari status kepegawaian?
4. Adakah perbedaan tingkat semangat kerja guru di SMK Negeri 11 Bandung dilihat dari status kepegawaian?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan penelitian mengenai kompensasi dan semangat kerja guru tidak tetap di SMK Negeri 11 Bandung.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran efektivitas pemberian kompensasi guru di SMK Negeri 11 Bandung.
2. Mengetahui gambaran tingkat semangat kerja guru di SMK Negeri 11 Bandung.
3. Mengetahui pengaruh efektivitas pemberian kompensasi terhadap tingkat semangat kerja guru di SMK Negeri 11 Bandung dilihat dari status kepegawaian.
4. Mengetahui perbedaan tingkat semangat kerja guru di SMK Negeri 11 Bandung dilihat dari status kepegawaian.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini akan memberikan dua macam kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan teoritis untuk ilmu perilaku organisasi terutama terkait dengan faktor kompensasi dan pengaruhnya terhadap semangat kerja guru. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan referensi sebagai bahan kajian lebih lanjut atau bahan pengembangan teoritik mengenai semangat kerja guru dengan lebih mendalam ataupun objek yang lebih luas.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk SMK Negeri 11 Bandung tentang pentingnya

memahami masalah semangat kerja yang terjadi di kalangan para guru dalam menjalankan kewajiban atau tugasnya agar para guru dapat bekerja dan menjalankan fungsi serta perannya dengan baik di lingkungan sekolah maupun di sekitarnya.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan penulis mengenai kompensasi dan semangat kerja guru berdasarkan teori yang ada dan fenomena yang terjadi di lapangan untuk dapat ditarik kesimpulan secara ilmiah dan objektif.