

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar adalah guru. Komitmen seseorang terhadap organisasi ditunjang adanya motivasi, dengan kata lain komitmen guru pada lembaga sekolah sangat dipengaruhi oleh motivasi guru itu sendiri. Berbagai literatur menyebutkan bahwa motivasi mendorong munculnya perilaku. Menurut Griffin & Moorhead (2014, hlm. 4) menyebutkan bahwa perilaku organisasi adalah sebuah studi mengenai perilaku manusia dalam konteks organisasi, hubungan antara perilaku manusia dengan organisasi, dan organisasi itu sendiri. Dalam hal ini, bidang perilaku organisasi berupaya untuk memahami perilaku manusia dalam konteks organisasi. Komitmen organisasi merupakan bagian dari sikap di dalam organisasi dimana merupakan fondasi dari proses individu dalam perilaku organisasi (Griffin & Moorhead, 2014).

Berdasarkan surat kabar *online* yang diterbitkan oleh Tribunnews.com (10 November 2018), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) mengatakan bahwa pemerintah saat ini sedang kekurangan Guru Produktif Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebanyak 91 ribu. Dengan melihat berita tersebut, pendidikan di Indonesia pada saat ini tidak bisa dikatakan baik-baik saja. Terdapat masalah dalam pendidikan saat ini, salah satu masalahnya yaitu kekurangan guru dimana guru memegang peranan penting dalam proses belajar mengajar.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang Guru dan Dosen mengungkapkan bahwa:

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

Hal ini berarti berhasil atau tidaknya sistem pendidikan dipengaruhi oleh peran tenaga pendidik. Peran tenaga pendidik dalam hal ini adalah guru yang menjadi ujung tombak pendidikan untuk menyelenggarakan proses dan bertanggung jawab atas keberhasilan pembelajaran bagi peserta didik, sehingga

dapat tercapai tujuan pendidikan sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003.

Guru merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan dan sasaran peserta didik secara langsung. Jika seorang guru gagal memainkan perannya dalam mengajarkan ilmu dan mendidik Siswa, maka tujuan pendidikan juga akan gagal. Salah satu faktor yang mempengaruhi ketercapaian proses pembelajaran yaitu komitmen guru. Jika komitmen guru terhadap organisasi rendah, maka akan terjadi kemangkiran guru yang akan berimplikasi negatif terhadap kegiatan belajar Siswa.

Melihat fenomena-fenomena yang terjadi dalam pendidikan saat ini, berdasarkan penelusuran penulis ditemukan bahwa di SMK Nuurul Muttaqin Garut mengenai komitmen kerja guru belum bisa dikatakan tinggi. Karena setiap tahunnya selalu ada guru yang mengundurkan diri dari sekolah. Sehingga setiap tahun selalu ada perekrutan untuk menggantikan posisi guru yang mengundurkan diri, karena jika hanya mengandalkan guru yang masih bertahan tidak cukup untuk memenuhi tuntutan jam mengajar dan jumlah kelas yang lumayan banyak.

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Kelas di SMK Nuurul Muttaqin Garut Tahun Ajaran 2018-2019**

No	Kompetensi Keahlian	Kelas	Jumlah Kelas
1	Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran	X	6
		XI	6
		XII	5
2	Pemasaran	X	2
		XI	2
		XII	2
3	Multimedia	X	2
		XI	2
		XII	2
4	Otomotif	X	3
		XI	3
		XII	3
<b>Total Kelas</b>			38

Sumber: Bagian Tata Usaha di SMK Nuurul Muttaqin Garut

Berdasarkan Tabel 1.1, bahwa di SMK Nuurul Muttaqin Garut pada tahun ajaran 2018-2019 terdapat empat Kompetensi Keahlian dimana seluruh kelas dimulai dari Kelas X, XI dan XII pada tahun ajaran 2018-2019 berjumlah 38 Kelas

dan ini tentunya membutuhkan tenaga pendidik yang mencukupi untuk mencapai efektivitas pembelajaran.

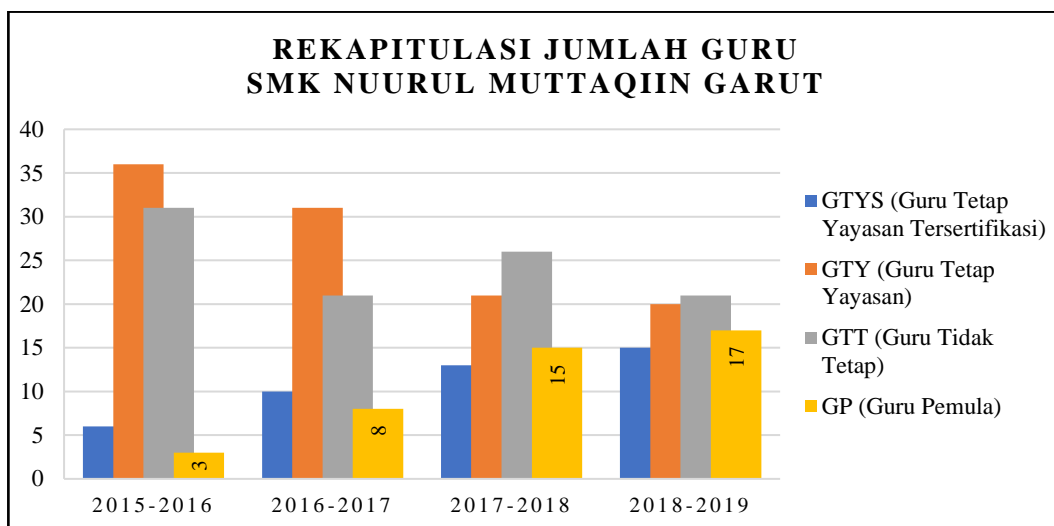
Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala SMK Nuurul Muttaqin Garut, didapatkan informasi bahwa di SMK Nuurul Muttaqin Garut tidak ada Guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), alasan tidak ada Guru yang berstatus PNS karena SMK Nuurul Muttaqin Garut dikelola oleh yayasan, jadi semua peraturan mengenai pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dikelola sepenuhnya oleh Yayasan Pendidikan Nuurul Muttaqin Garut. Selain itu, biasanya Guru PNS diprioritaskan untuk mengajar di sekolah negeri. Meskipun di SMK Nuurul Muttaqin Garut tidak terdapat Guru PNS, tetapi Guru SMK Nuurul Muttaqin Garut sudah ada yang tersertifikasi. Artinya Guru SMK Nuurul Muttaqin Garut juga bisa bersaing dengan Guru SMK lainnya.

**Tabel 1. 2**  
**Daftar Status Guru di SMK Nuurul Muttaqin Garut**

No	Status Guru	Keterangan
1.	GTYS	Guru Tetap Yayasan Tersertifikasi
2.	GTY	Guru Tetap Yayasan
3.	GTT	Guru Tidak Tetap
4.	GP	Guru Pemula

Sumber: Bagian Tata Usaha di SMK Nuurul Muttaqin Garut

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, SMK Nuurul Muttaqin Garut terdapat empat kategori Guru diantaranya: (1) Guru Tetap Yayasan Tersertifikasi (GTYS), dimana merupakan Guru yang sudah menjadi pegawai tetap di Yayasan Pendidikan Nuurul Muttaqin Garut untuk bekerja sebagai tenaga pendidik di SMK Nuurul Muttaqin Garut dan sudah tersertifikasi; (2) Guru Tetap Yayasan (GTY), dimana sama seperti GTYS merupakan Guru yang sudah menjadi pegawai tetap di Yayasan Pendidikan Nuurul Muttaqin Garut untuk bekerja sebagai tenaga pendidik di SMK Nuurul Muttaqin Garut hanya saja GTY belum tersertifikasi; (3) Guru Tidak Tetap (GTT), dimana merupakan Guru yang sudah menjadi pegawai di yayasan lebih dari satu tahun tetapi belum menjadi pegawai tetap dikarenakan satu dan lain hal yang menyebabkan statusnya belum menjadi pegawai tetap yayasan; dan (4) Guru Pemula (GP), dimana merupakan Guru baru yang direkrut untuk menjadi tenaga pendidik di SMK Nuurul Muttaqin Garut.



Sumber: Bagian Tata Usaha di SMK Nuurul Muttaqiin Garut

**Gambar 1. 1**  
**Rekapitulasi Jumlah Guru di SMK Nuurul Muttaqiin Garut Tahun Ajaran 2015-2016 sampai Tahun Ajaran 2018-2019**

Salah satu aspek seseorang bisa dikatakan mempunyai komitmen kerja yang tinggi yaitu apabila seorang karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di sebuah organisasi (Hunt & Morgan dalam Sopiah, 2008, hlm. 155). Artinya sebuah organisasi bisa dikatakan mempunyai karyawan yang berkomitmen dilihat dari tinggi rendahnya *turnover* karyawan. Berdasarkan Gambar 1.1, dapat dilihat bahwa dari data empat tahun periode pembelajaran, setiap tahunnya ada peningkatan GP. GP ini bertugas untuk menggantikan posisi guru yang mengundurkan diri, karena jika hanya mengandalkan guru yang masih bertahan tidak cukup untuk memenuhi tuntutan jam mengajar. Dengan kata lain, penambahan jumlah GP berbanding lurus dengan jumlah guru yang keluar dari sekolah.

**Tabel 1. 3**  
**Data Jumlah Guru Pemula di SMK Nuurul Muttaqiin Garut**

No.	Tahun Pelajaran	Jumlah Guru Pemula (GP) (Orang)	Keterangan (Orang)
1.	2015-2016	3	Naik 5
2.	2016-2017	8	
3.	2017-2018	15	Naik 7
4.	2018-2019	17	Naik 2

Sumber: Bagian Tata Usaha di SMK Nuurul Muttaqiin Garut

Berdasarkan Tabel 1.3, jumlah GP mengalami kenaikan setiap tahunnya. Bahwa pada Tahun Ajaran 2015-2016 hingga periode Tahun Ajaran 2016-2017 jumlah GP bertambah 5 orang menjadi 8 orang, pada Tahun Ajaran 2017-2018 bertambah sebanyak 7 orang menjadi 15 orang, dan pada Tahun Ajaran 2018-2019 bertambah 2 orang menjadi 17 orang. Perekrutan GP paling banyak yaitu pada Tahun Ajaran 2018-2019. Untuk Tahun Ajaran 2018-2019 SMK Nuurul Muttaqin Garut harus merekrut GP sebanyak 17 orang. Angka tersebut tidak sedikit karena hampir 23,3% dari jumlah guru yang dibutuhkan sekolah, masuk dalam kategori baru atau disebut dengan GP. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa komitmen kerja guru di SMK Nuurul Muttaqin Garut belum bisa dikatakan tinggi karena dari data dapat kita ketahui salah satunya peningkatan GP dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Kepala Sekolah SMK Nuurul Muttaqin Garut, salah satu kelemahan dalam meningkatkan komitmen kerja adalah tingkat disiplin para guru yang belum optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan serta pembagian pemerataan jadwal mengajar yang kurang merata. Dimana tingkat toleransi kehadiran yang dibolehkan pihak sekolah sebesar 80%. Setelah melakukan analisis daftar kehadiran, guru honorer yang berstatus Guru Tidak Tetap (GTT) mengalami tingkat absensi yang paling tinggi. Hal ini dapat mengakibatkan kelambanan kerja sehingga berkurangnya tingkat komitmen kerja GTT tersebut.

Berdasarkan permasalahan di atas, salah satu faktor yang membuktikan kurangnya komitmen kerja adalah tingginya absensi. Demikian pula halnya di SMK Nuurul Muttaqin Garut menunjukkan bahwa selain tingkat *turnover* pegawai, tingkat kehadiran guru juga dapat dijadikan dasar untuk melihat gambaran sejauh mana komitmen kerja yang sudah dimiliki oleh guru di SMK Nuurul Muttaqin Garut. Berikut ini adalah rekapitulasi data kehadiran Guru Tidak Tetap (GTT) pada empat Tahun Ajaran di SMK Nuurul Muttaqin Garut.

**Tabel 1. 4**  
**Rekapitulasi Absensi Guru Tidak Tetap di SMK Nuurul Muttaqiin Garut**  
**Tahun Ajaran 2015-2019**

No	Tahun Ajaran	Persentase Kehadiran (%)	Keterangan (%)
1.	2015-2016	83,36	Turun 3,11
2.	2016-2017	80,25	
3.	2017-2018	75,59	Turun 4,66
4.	2018-2019	77,67	Naik 2,05

Sumber: Bagian Piket di SMK Nuurul Muttaqiin Garut

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, bahwa tingkat kehadiran GTT di SMK Nuurul Muttaqiin Garut tidak 100% terpenuhi setiap tahun ajarannya. Dilihat dari Tahun Ajaran 2015-2016 ke Tahun Ajaran 2016-2017 mengalami penurunan 3,11%, selanjutnya Tahun Ajaran 2017-2018 mengalami penurunan sebanyak 4,66%, akan tetapi pada Tahun Ajaran 2018-2019 mengalami kenaikan walaupun tidak signifikan yaitu sebanyak 2,05%. Meskipun pada tahun ajaran 2018-2019 presentase kehadiran GTT mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya, tetapi persentase tersebut masih di bawah batas toleransi yang dibolehkan pihak sekolah. Dimana masih kurang dari angka 80% kehadiran. Hal ini menandakan masih terdapat GTT yang kurang komitmen sehingga terjadi penurunan tingkat disiplin kerja. Apabila guru sering tidak hadir maka secara otomatis waktu mengajar akan berkurang. Pernyataan tersebut dapat menunjukkan belum optimalnya tingkat komitmen kerja pada GTT di SMK Nuurul Muttaqiin Garut, jika hal ini dibiarkan secara terus menerus maka akan berdampak buruk ke depannya dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sekolah.

Berdasarkan teori terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru diantaranya pengetahuan, orientasi tugas, keadilan organisasi, peluang pelatihan, pengembangan, serta kompensasi (Cheah, dkk., 2016, dalam Maiti & Sanyal, 2018, hlm. 7).

Salah satu tujuan seseorang bekerja sebagai guru adalah untuk mengimplementasikan kompetensi yang dimilikinya. Selain itu tujuan lainnya yaitu untuk mendapatkan kompensasi karena manusia perlu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seperti keinginan untuk mendapatkan uang yang lebih banyak, peningkatan karir dan kekuasaan.

Satu hal yang menjadi pembicaraan saat ini adalah kebijakan dunia pendidikan khususnya dalam hal kesejahteraan guru. Sekilas mengenai profesi guru memang menjanjikan, tetapi bagi beberapa golongan saja. Gaji pokok cukup besar serta banyak tunjangan, tetapi hal itu tidak dirasakan oleh mereka yang masih berstatus sebagai guru honorer. Sebagian besar gaji guru honorer tidak sebanding dengan pengabdianya terutama yang mengajar di sekolah swasta yang tergantung pada uang sekolah yang dibayarkan siswa dan itu pun tidak banyak. Kenyataan seperti itulah yang membuat kesejahteraan guru masih dipertanyakan. Hal ini serupa dengan temuan berdasarkan surat kabar *online* [m.liputan6.com](http://m.liputan6.com) yang diterbitkan pada tanggal 25 November 2018 bahwa menurut Ketua PB PGRI menyebutkan bahwa besaran gaji yang diterima oleh guru honorer dan guru yang berstatus PNS jauh berbeda. Sebagai gambaran, guru PNS di DKI Jakarta bisa membawa pulang uang hingga Rp 15.000.000,- per bulan. Sedangkan nasib guru honorer tidak seberuntung guru PNS. Guru honorer, khususnya di daerah hanya menerima gaji rata-rata Rp 500.000,- per bulan. Pendapatan sebesar itu hanya dirasakan oleh guru berstatus PNS yang jumlahnya sedikit dibandingkan guru honorer.

Selain itu untuk daerah Garut sendiri, berdasarkan berita *online* [idntimes.com](http://idntimes.com) yang diterbitkan pada tanggal 18 September 2018, bahwa gaji guru honorer di Garut jauh di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) yaitu pemerintah hanya mampu memberikan gaji guru honorer sebesar Rp 200.000,- per bulan dari uang APBD. Angka itu masih jauh dari standar UMK Garut, padahal guru mempunyai peran krusial dalam membangun pendidikan anak bangsa.

Masalah kesejahteraan guru, gaji guru tidak sebanding dengan tuntutan mutu pendidikan. Berdasarkan Permendikbud No. 87 Tahun 2013 mengenai Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan menetapkan bahwa untuk menjadi seorang guru yang profesional, maka setiap guru harus mengikuti Program Profesi Guru (PPG) guna meningkatkan kompetensi pendidik. Dengan memiliki sertifikat profesi ini berarti guru tersebut layak untuk mengajar sesuai dengan kualifikasi yang terstandar oleh pemerintah. Tuntutan mutu pendidikan tinggi dan masalah kesejahteraan guru yang rendah merupakan masalah yang sedang dialami oleh

tenaga pendidik saat ini. Maka tak heran jika ada guru yang memiliki pekerjaan sampingan bahkan memutuskan beralih profesi tidak menjadi guru lagi.

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 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, dan sebagainya.

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. Namun 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.

Melihat fenomena yang telah diuraikan di atas mengenai kompensasi yang diterima oleh guru honorer, penulis melakukan observasi ke SMK Nuurul Muttaqin Garut. Bahwa kompensasi yang diterima oleh guru honorer di SMK Nuurul Muttaqin Garut yaitu berdasarkan sistem kompensasi waktu, dimana besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu jam mengajar. Hal tersebut sudah di atur berdasarkan Surat Keputusan Yayasan Nuurul Muttaqin, dengan merujuk kepada UU No. 14 Tahun 2005 Pasal 15 ayat 3 dimana 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 honorer menerima gaji pokok sebesar Rp 30.000,-/ jam mengajar. Aturan penggajiannya, gaji tersebut diberikan sesuai jumlah jam mengajar setiap minggu. Adapun tunjangan yang diterima oleh guru honorer adalah tunjangan yang disesuaikan dengan jabatannya, jika jabatan sebagai Wali Kelas mendapat tunjangan sebesar Rp 160.000,- / bulan. Selanjutnya tunjangan transportasi, untuk besaran tunjangan transportasi setiap guru berbeda-beda tergantung jarak tempat tinggal dengan sekolah dari masing-masing guru.



Pada Tahun Ajaran 2018-2019 SMK Nuurul Muttaqin Garut menetapkan jumlah besaran tunjangan transportasi dengan membagi 5 zona wilayah sesuai jauhnya jarak tempat tinggal dengan sekolah. Penghitungan tunjangan transportasi sesuai dengan jumlah pertemuan guru datang ke sekolah selama satu bulan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis dari bukti serah terima gaji tenaga pendidik di SMK Nuurul Muttaqin Garut tahun ajaran 2018-2019, diperoleh data seperti yang tercantum pada Tabel 1.5 berikut.

**Tabel 1. 5**  
**Rekapitulasi Data Gaji Pokok Guru Honorer di SMK Nuurul Muttaqin Garut Tahun Ajaran 2018-2019**

No.	Keterangan	Jam Mengajar per minggu × Jumlah Gaji Pokok per jam	Total
1.	Jumlah Jam Mengajar Tertinggi	40 jam × Rp 30.000,-	Rp 1.200.000,-
2.	Jumlah Jam Mengajar Terendah	8 jam × Rp 30.000,-	Rp 240.000,-

Sumber: Bagian Bendahara di SMK Nuurul Muttaqin Garut

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, bahwa gaji pokok guru honorer per jamnya dibayar sebesar Rp 30.000,-. Rentang jam mengajar guru honorer untuk satu bulan berkisar antara 8 jam sampai 40 jam mengajar untuk setiap guru honorer ditambah beberapa tunjangan yang diterima setiap bulannya. Jadi guru honorer di SMK Nuurul Muttaqin Garut berpenghasilan antara Rp 240.000,- sampai Rp 1.200.000,- setiap bulannya. Angka tersebut masih di bawah UMK yang ditetapkan di Kabupaten Garut pada tahun 2019 yaitu Rp 1.807.285,00 sesuai dengan Surat Keputusan (SK) Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/kep 1220 – yanbangsos/ 2018. Bahkan untuk perolehan gaji tertinggi yang di dapat oleh guru honorer di SMK Nuurul Muttaqin Garut masih jauh di bawah UMK. Hal itu mengakibatkan kompensasi yang diterima sebagian besar guru di SMK Nuurul Muttaqin Garut masih rendah jauh di bawah UMK Garut. Oleh sebab itu, jika mengamati keadaan sekitar, kadang seorang guru dengan gaji yang rendah belum merasa puas akan pendapatan yang diterimanya.

Selanjutnya, penulis juga melakukan pencarian dari berbagai literatur untuk dijadikan fenomena dari penelitian terdahulu. Salah satu penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja guru dengan fokus penelitian di tingkat SMK dilakukan oleh Sukiman dan Mintarti (2016). Berdasarkan data yang dikumpulkan dengan sampel sebanyak 84 responden menunjukkan hasil bahwa

variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru di SMK baik secara langsung maupun tidak langsung. Selanjutnya, penulis juga melakukan penelusuran terkait dengan penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja guru pada tingkat Sekolah Dasar, Sekolah Menengah, Universitas, Pusat Bahasa Internasional sampai kepada Komisi Layanan Guru yang dilakukan oleh (Kamaylar, Ye, & Sripicharn, 2018; Emeya & Antiaobong, 2016; Purba, dkk., 2018; A'yuninnisa & Saptoto, 2015; Nyamubi, 2017; Korir & Kipkebut, 2016; Parashakti, dkk., 2017; dan Koitalek, 2016), hasil menunjukkan bahwa pada tingkat sekolah selain SMK juga ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap komitmen kerja, baik terhadap komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen keberlanjutan maupun secara komitmen keseluruhan. Selain itu, kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap intensitas *turnover* guru yang dimediasi oleh komitmen kerja.

Hasil penelusuran penulis terkait dengan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja guru, dapat dilihat bahwa penelitian tersebut nampaknya masih jarang dilakukan khususnya pada tingkat SMK dan terhadap guru honorer. Maka dari itu, dengan jarangya penelitian yang dilakukan dan berdasarkan fenomena-fenomena yang telah di paparkan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Kerja Guru Honorer di SMK Nuurul Muttaqin Garut”**. Harapan penulis dalam penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak sekolah mengenai kompensasi dan tingkat komitmen kerja guru sehingga dapat meningkatkan kualitas sekolah di masa depan. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teori perilaku organisasi. Alasan menggunakan teori perilaku organisasi karena dalam hal ini, bidang perilaku organisasi berupaya untuk memahami perilaku manusia dalam konteks organisasi.

## 1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah mengenai komitmen kerja, khususnya bagi guru honorer yang ada di SMK Nuurul Muttaqiin Garut. Aspek tersebut diduga sebagai kekuatan strategis yang perlu diteliti atau dianalisis secara simultan karena tenaga pendidik sangat diperlukan dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, perlu adanya suatu pendekatan tertentu yang dapat memunculkan komitmen kerja yang tinggi bagi guru khususnya guru honorer. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru, diantaranya menurut Cheah, dkk. (2016, dalam Maiti & Sanyal, 2018, hlm. 7), menyebutkan ada enam faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru, yaitu (1) pengetahuan, (2) orientasi tugas, (3) keadilan organisasi, (4) peluang pelatihan, (5) pengembangan, dan (6) kompensasi. Berdasarkan hasil kajian secara empirik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja Guru Honorer di SMK Nuurul Muttaqiin Garut, diduga faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap komitmen kerja guru honorer adalah masalah mengenai kompensasi yang diterima dari profesi menjadi guru honorer di SMK Nuurul Muttaqiin Garut. Oleh karena itu, masalah komitmen kerja dalam penelitian ini akan dikaji dalam perspektif kompensasi.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: “Kompensasi yang diberikan dalam profesi menjadi guru honorer jika dirata-ratakan masih rendah, hal ini menyebabkan komitmen kerja guru honorer di SMK Nuurul Muttaqiin Garut relatif rendah. Kondisi seperti ini harus segera ditanggulangi, mengingat bila tidak keberlangsungan proses pendidikan di Indonesia khususnya di SMK Nuurul Muttaqiin Garut akan terhambat”.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan masalah (*problem statement*) di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pernyataan penelitian (*research question*) sebagai berikut.

1. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas kompensasi bagi guru honorer di SMK Nuurul Muttaqiin Garut?

2. Bagaimana gambaran tingkat komitmen kerja guru honorer di SMK Nuurul Muttaqiin Garut?
3. Seberapa besar pengaruh tingkat efektivitas kompensasi terhadap tingkat komitmen kerja guru honorer di SMK Nuurul Muttaqiin Garut?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja guru honorer di SMK Nuurul Muttaqiin Garut. Analisis itu diperlukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial dalam meningkatkan komitmen kerja guru honorer di SMK Nuurul Muttaqiin Garut.

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

1. Mengetahui bagaimana gambaran tingkat efektivitas kompensasi guru honorer di SMK Nuurul Muttaqiin Garut.
2. Mengetahui bagaimana gambaran tingkat komitmen kerja guru honorer di SMK Nuurul Muttaqiin Garut.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat kompensasi terhadap tingkat komitmen kerja guru honorer di SMK Nuurul Muttaqiin Garut.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Jika tujuan penelitian yang dikemukakan di atas tercapai, penelitian ini akan memberikan dua macam manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini akan memberikan sumbangan bagi ilmu administrasi. Temuan-temuan ini dapat dijadikan bahan pengembangan teoritik, atau dijadikan bahan kajian untuk mengkaji berbagai teori ilmu administrasi yang selama ini telah terakumulasi, sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru honorer. Khususnya dapat menambah literatur di tingkat SMK. Karena berdasarkan

hasil pencarian terhadap penelitian sebelumnya, nampaknya masih jarang dilakukan di tingkat SMK.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diantaranya berguna untuk:

- a. Memberikan kontribusi positif sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi SMK Nuurul Muttaqin Garut dalam upaya meningkatkan komitmen kerja guru honorer melalui kompensasi;
- b. Menjadi bahan masukan bagi para pengambil keputusan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan peningkatan komitmen kerja guru honorer;
- c. Mengetahui dengan pasti implikasi dari kompensasi terhadap komitmen kerja guru honorer; dan
- d. Memberikan bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai kompensasi yang menunjang peningkatan terhadap komitmen kerja guru gonorer.