

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) belakangan ini menjadi sorotan pemerintah terutama pada kualitas lulusannya. Seiring meningkatnya jumlah siswa SMK, maka dibukalah kesempatan bagi guru tidak tetap untuk menjadi tenaga pendidik di SMK. Dalam rangka meningkatkan kualitas siswa SMK, dibutuhkan guru-guru yang berkualitas pula. Fakta empiris menunjukkan jumlah guru meningkat tetapi lembaga kurang optimal dalam memanfaatkannya. Anggaran merupakan salah satu keterbatasan lembaga untuk memanfaatkan guru secara optimal. Pemerintah belum sepenuhnya memberikan perhatian terhadap guru terutama kompensasi yang layak bagi guru honorer. Menurut Rani Oktapiani, Diding Nurdin, dan Abubakar (2018: 141), “Guru honorer atau guru tidak tetap adalah guru yang diangkat atau dipekerjakan di sekolah GTT (guru tidak tetap) ini adalah guru yang diangkat atau dipekerjaan dalam suatu sekolah untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas dalam pengajaran pendidikan yang bersifat teknis professional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan dalam kerangka sistem kepegawaian dibawah arahan dinas pendidikan”. GTT bukan merupakan PNS (pegawai negeri sipil), dan pihak sekolah dapat menghentikan GTT dalam waktu tertentu. Sebagian besar guru honorer atau guru tidak tetap belum memperoleh kompensasi yang cukup untuk standar hidup layak yaitu di bawah upah minimum regional. Tidak sedikit guru-guru yang pada akhirnya memilih pekerjaan yang lain karena masalah kompensasi tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 118), “Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi bukan pada organisasi yang

lain”. Tetapi permasalahan kompensasi guru honorer atau guru tidak tetap sampai saat ini masih belum terselesaikan.

“Guru bukanlah alat produksi agar output berkualitas dengan biaya rendah, oleh karena itu kompensasi yang di peroleh guru diharapkan lebih layak dan menjadi prioritas” (Rani Oktapiani, Diding Nurdin, dan Abubakar, 2018: 141). Permasalahan kompensasi banyak terjadi di sekolah-sekolah dengan anggaran terbatas akan tetapi belum menjadi prioritas pengambil kebijakan, padahal guru sangat menentukan kualitas pendidikan saat ini dan masa depan. Pada pelaksanaannya tak sedikit sekolah yang kurang memperhatikan kelayakan sistem kompensasi kepada guru tidak tetap. Menurut Hasibuan (2013: 96), “Ada beberapa tujuan dari sistem kompensasi salah satunya adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja seorang pekerja”. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya, akan lebih mudah membantu sekolah dalam mencapai tujuan-tujuan dari sekolah yang bersangkutan.

Salah satu fenomena yang terjadi adalah pada Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Mutiara 1 Kota Bandung. Menurut hasil observasi penulis di Mutiara 1 Kota Bandung, dalam tiga tahun terakhir tidak ada peningkatan dan kategori untuk kompensasi, tidak ada insentif hari raya, tidak ada penggantian untuk mengembangkan materi ajar dan media pembelajaran, tidak adanya penggantian alat praktek bagi guru tidak tetap, sedangkan fasilitas mengajar di SMK Mutiara 1 Kota Bandung kurang memadai.

Menurut Sunyoto (2013:26) mengemukakan bahwa :

Kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berdampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungannya bekerja. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya.

Menurut Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin (2013:71), “Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stres yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain”.

Berdasarkan pandangan ahli mengenai kepuasan kerja yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat salah satu ciri ketidakpuasan kerja pada guru tidak tetap di SMK Mutiara 1 Kota Bandung, yaitu tingkat absensi alpa yang terjadi dalam tiga tahun terakhir. Berikut data yang diperoleh peneliti dari tata usaha SMK Mutiara 1 Kota Bandung :

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Data dan Ketidakhadiran Guru Tidak Tetap (GTT)

Tahun	Jumlah GTT	Persentase Kehadiran (%)	Persentase Ketidak-hadiran (%)
2015/2016	35	77,08	22,92
2016/2017	33	75,32	24,68
2017/2018	30	73,92	26,02

Sumber: Tata usaha SMK Mutiara 1 Kota Bandung (data diolah).

Berdasarkan data tersebut, ditunjukkan penurunan presentase kehadiran guru tidak tetap, dan presentase ketidakhadirannya (alpa) meningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah presentase kehadiran yang paling tinggi terdapat pada tahun 2015/2016 yaitu sebesar 77,08 dan presentasi kehadiran yang paling rendah terdapat pada tahun 2017/2018 yaitu sebesar 73,92.

Adapun ciri lain ketidakpuasan kerja guru tidak tetap di SMK Mutiara 1 Kota Bandung, yaitu penurunan jumlah guru tidak tetap dalam tiga tahun terakhir. Menurut (Putera, 2015), “Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi”.

Menurut Nugroho (2015:5), terdapat pengaruh komitmen terhadap loyalitas karyawan. Bentuk dari loyalitas seorang pekerja salah satunya adalah mempertahankan keanggotaannya di dalam sebuah organisasi (Robbins dan Judge, 2013:107). Berdasarkan penjelasan para ahli, peneliti menarik kesimpulan bahwa ciri pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya adalah pekerja yang

tidak loyal di dalam sebuah organisasi. Sedangkan berdasarkan hasil observasi peneliti, telah terjadi penurunan jumlah guru tidak tetap di SMK Mutiara 1 Kota Bandung. Berikut datanya:

Tabel 1. 2
Data Jumlah Guru Tidak Tetap (GTT)

No	Tahun	Jumlah GTT
1	2015/2016	35
2	2016/2017	33
3	2017/2018	30

Sumber: Tata usaha SMK Mutiara 1 Kota Bandung (data diolah).

Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadinya penurunan jumlah guru tidak tetap dalam tiga tahun terakhir disebabkan oleh ketidakpuasan kerja dan ciri dari ketidakpuasan kerja guru tidak tetap di SMK Mutiara 1 Kota Bandung adalah ia tidak mempertahankan statusnya sebagai seorang guru.

Peneliti juga mengkaji sistem kompensasi yang diberikan sekolah kepada guru tidak tetap di SMK Mutiara 1 Kota Bandung. Berdasarkan hasil observasi penulis di SMK Mutiara 1 Kota Bandung, dalam tiga tahun terakhir ini kompensasi yang diberikan tidak ada perubahan. Berikut data yang didapatkan peneliti:

Tabel 1. 3
Kompensasi yang didapatkan Guru Tidak Tetap (GTT)

No	Kompensasi	Bentuk	Besaran
1	Upah/gaji	Uang	Rp 28.000/jam
2	Insentif: guru	Gaji satu bulan	Setiap individu memiliki

	dengan performa bekerja terbaik (hanya 1 orang)		besaran gaji per-bulan yang berbeda.
3	Insentif: RPP (setahun sekali)	Uang	Rp 200.000

Sumber: Wawancara dengan Wakasek Kurikulum (data diolah).

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), dalam Pasal 93 - Pasal 107 UU ASN, dijelaskan tentang hak guru tidak tetap (honorar/non PNS) untuk mendapatkan gaji dan tunjangan, cuti, perlindungan, dan pengembangan kompetensi. Namun berdasarkan data diatas, tunjangan hari raya, cuti, perlindungan, pengembangan dan tunjangan lainnya tidak didapatkan oleh guru tidak tetap di SMK Mutiara 1 Kota Bandung.

Menurut Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Ahmad Hadadi dalam konferensi pers yang digelar di Kantor Disdik Jabar, Jumat (2/2/2018), “Guru Non PNS yang semula mendapat honor Rp 10-35 ribu/jam, sekarang mendapat honor Rp 85.000/jam”. Sedangkan berdasarkan data yang diambil oleh peneliti, gaji guru tidak tetap yang berstatus non PNS adalah Rp 28.000/jam. Peneliti mengambil kesimpulan bahwa gaji yang diberikan pada guru tidak tetap di SMK Mutiara 1 Kota Bandung kurang layak atau kurang maksimal karena masih jauh dibawah honor standar Guru Non PNS di Jawa Barat. Hal ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2014: 94) bahwa, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah yang berlaku. Maka peneliti menduga adanya ketidakpuasan guru tidak tetap dikarenakan gaji yang diberikan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Shetty (2017: 9) dijelaskan bahwa,

Labors showed dissatisfaction with difficulty of Task, salary, job security, skills to resolve conflicts and Opportunities for Promotion. (Pekerja menunjukkan ketidakpuasan terhadap tingkat kesulitan pekerjaan, gaji, keamanan kerja, kemampuan untuk menyelesaikan konflik dan peluang promosi.)

Menurut Pontoh (2014: 16), “Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, semakin tinggi beban kerja semakin menurun tingkat kepuasan kerja”.

Tabel 1. 4
Jumlah Mata Pelajaran Guru Tidak Tetap (GTT)

No	Jumlah Mata Pelajaran	Jumlah GTT 2015/2016	Jumlah GTT 2016/2017	Jumlah GTT 2017/2018
1	1	25	20	18
2	2	5	9	5
3	3	3	2	3
4	4	-	-	-
5	5	1	-	-
6	6	1	1	2
7	7	-	1	1

Sumber: Tata usaha SMK Mutiara 1 Kota Bandung (data diolah).

Berdasarkan data tersebut, sebagian besar guru tidak tetap memiliki beban kerja yaitu mengajar mata pelajaran sebanyak 1 sampai 3 mata pelajaran. Terlihat tidak ada masalah yang berarti, tetapi penulis mendapatkan data rata-rata jam mengajar guru tidak tetap selama 3 periode tahun ajaran sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Rata-rata jam kerja Guru Tidak Tetap (GTT)

No	Tahun	Rata-Rata Jam Kerja per-Minggu
1	2015/2016	22 jam
2	2016/2017	23 jam
3	2017/2018	27 jam

Sumber: Tata usaha SMK Mutiara 1 Kota Bandung (data diolah).

Data tersebut menunjukkan bahwa jam kerja guru tidak tetap di SMK Mutiara 1 Kota Bandung telah melewati standar jam mengajar yang sudah

ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengubah peraturan yang sebelumnya mewajibkan guru mengajar selama 24 jam tatap muka, kini diganti menjadi kewajiban 40 jam kerja dalam seminggu. Menurut Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Sumarna Surapranata dalam konferensi pers di Jakarta (Jumat, 16/6/17) peraturan tersebut mulai berlaku efektif pada tahun ajaran baru 2017/2018. Kewajiban 40 jam kerja dalam seminggu tersebut dibagi menjadi lima tugas yang disebut 5M, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pengajaran tatap muka, menilai atau memberi skor hasil belajar anak didik, melaksanakan bimbingan, dan melaksanakan tugas tambahan seperti pembinaan pramuka atau menjadi wali kelas.

Syaiful (2016: 15) menjelaskan dengan rinci, beban kerja guru (sekaligus jam kerja guru) sebanyak 24 (dua puluh empat) jam tatap muka (baca: jam mengajar) per-minggu hanya berlaku pada 1 (satu) kegiatan tugas pokok dan fungsi guru, yaitu melaksanakan pembelajaran (tatap muka). Namun jumlah 1 (satu) jam tatap muka (baca: jam pelajaran) pada setiap jenjang berbeda-beda. Pada jenjang SMA/SMK = 45 menit. Jika dikonversi, maka 24 jam pelajaran per minggu SMA/SMK hanya setara dengan 18 jam kerja per minggu ($24 \times 45 : 60$).

Maka, dapat disimpulkan bahwa jam kerja guru tidak tetap di SMK Mutiara 1 Kota Bandung telah melewati batas maksimal. Dibawah ini akan ditampilkan data jam kerja guru tidak tetap di SMK Mutiara 1 Kota Bandung secara rinci:

Tabel 1. 6
Jam kerja Guru Tidak Tetap (GTT)

No	Jam Kerja (dalam seminggu)	Jumlah GTT 2015/2016	Jumlah GTT 2016/2017	Jumlah GTT 2017/2018
1	<10 jam	10	9	5
2	11-20 jam	14	18	12
3	21-30 jam	7	4	8
4	>30 jam	4	2	4

Sumber: Tata usaha SMK Mutiara 1 Kota Bandung (data diolah).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan oleh peneliti, serta penjelasan para ahli dan data yang mendukung, dapat diambil dugaan sementara bahwa terjadi ketidakpuasan kerja oleh guru tidak tetap di SMK Mutiara 1 Kota Bandung.

Similarly, principals must invest their time in different curricular activities, such as developing and transmitting instructions and coaching and supporting teachers' professional development, all of which are directly associated with positive student outcomes (Grissom, Loeb, & Master, 2013; May, Huff, & Goldring, 2012; teacher satisfaction, motivation and quality education). (Demikian pula, kepala sekolah harus menginvestasikan waktu mereka dalam kegiatan kurikuler yang berbeda, seperti mengembangkan dan menyebarkan instruksi dan pembinaan dan mendukung pengembangan profesional guru, yang semuanya terkait langsung dengan hasil siswa yang positif (Grissom, Loeb, & Master, 2013; May, Huff, & Goldring, 2012; kepuasan guru, motivasi dan pendidikan yang berkualitas).

Banyak perilaku dan hasil kerja Guru yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal-hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti unjuk kerja dan turnover, tetapi juga variabel non kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Kepala Sekolah sebaiknya membuat sistem kompensasi yang bijak, karena kasus tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja guru tidak tetap di SMK Mutiara 1 Kota Bandung. Jika terjadi ketidakpuasan guru terhadap pekerjaannya, maka hal ini akan menyebabkan tidak tercapainya tujuan dari sekolah yang bersangkutan. Hal inilah yang akan dikaji lebih lanjut oleh peneliti mengenai sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di SMK Mutiara 1 Kota Bandung.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja guru tidak tetap di SMK Mutiara 1 Kota Bandung. Diduga banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Guru Tidak Tetap, diantaranya pangkat/jabatan, beban kerja (jam mengajar dan jumlah mata pelajaran), fasilitas mengajar, sistem kompensasi, hubungan kerja budaya organisasi dan lain sebagainya. Berdasarkan wawancara mengenai sistem kompensasi serta dukungan data jam mengajar GTT, diduga faktor yang determinan yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru

Yuni Listya Owada Siahaan, 2018

PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU TIDAK TETAP DI SMK MUTIARA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tidak Tetap (GTT) adalah masalah sistem kompensasi. Berdasarkan fenomena tersebut sekolah harus berusaha menentukan sistem kompensasi yang layak dan seadil-adilnya bagi guru tidak tetap.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: “Sistem kompensasi belum efektif, hal ini menyebabkan tingkat kepuasan kerja guru tidak tetap masih rendah”. Kondisi semacam ini harus segera ditanggulangi, karena hal tersebut akan menyebabkan tingkat turn over yang tinggi, dan Sekolah akan kekurangan tenaga pendidik.

Berdasarkan penjelasan tersebut, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas sistem kompensasi bagi Guru Tidak Tetap (GTT) di Sekolah SMK Mutiara Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja Guru Tidak Tetap (GTT) di Sekolah SMK Mutiara Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh tingkat efektivitas sistem kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Mutiara Bandung?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini terdiri dari::

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat efektivitas sistem kompensasi bagi Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Mutiara Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Mutiara Bandung.
3. Untuk mengetahui gambaran seberapa besar pengaruh tingkat efektivitas sistem kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Mutiara Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa kegunaan yang dapat diberikan penelitian ini, baik secara teoritis maupun praktis, adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi terhadap ilmu pengetahuan di bidang manajemen dan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan sistem kompensasi dan kepuasan kerja pada konteks SMK swasta.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi bagi sekolah terkait dalam membuat kebijakan yang berkenaan dengan sistem kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru tidak tetap disana.
- b. Menjadi sarana implementasi pengetahuan yang penulis miliki baik dalam hal melakukan penelitian kuantitatif maupun dalam memperdalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai sistem kompensasi dan kepuasan kerja.