

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian serta kegunaan penelitian. Berikut ini penjelasan lebih rinci:

1.1 Latar Belakang

Guru adalah sebuah profesi. Profesionalisme guru tentunya sangat terkait dengan unsur manajemen kerja guru, selain itu juga dengan melihat dedikasi dan loyalitasnya terhadap profesinya tersebut. Jika dilihat dari fungsinya, guru mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mencerdaskan anak bangsa. Tanggung jawab tersebut tidak dapat dilewati begitu saja tanpa adanya loyalitas. Seperti yang dikemukakan oleh Munif Chatib (2013:66), bahwa “guru yang pantas untuk diberhentikan adalah guru yang mempunyai masalah pada komitmen atau loyalitas, bukan kompetensi”. Dari pendapat tersebut, jelas bahwa pentingnya menumbuhkan sikap loyal atau setia.

Poerwopoespito & Utomo (2000:58) menjelaskan bahwa kesetiaan atau loyalitas adalah seberapa jauh karyawan menempatkan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi. Selanjutnya mereka menjabarkan bahwa sikap setia kepada perusahaan antara lain adalah jujur, mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, mengerti kesulitan perusahaan, bekerja lebih dari yang diminta perusahaan, menciptakan suasana menyenangkan di perusahaan, menyimpan rapat rahasia perusahaan, menjaga dan meninggikan citra perusahaan, hemat, tidak unjuk rasa dan tidak apriori terhadap perusahaan.

Hal yang sama diungkapkan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2007:95), kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Dari pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa loyalitas tidak dengan sendirinya timbul, loyalitas tercermin dari pemenuhan tanggung jawab, adanya rasa memiliki terhadap pekerjaan dan sekolah, disiplin, serta adanya rasa mementingkan kepentingan sekolah dibandingkan kepentingan pribadi.

Dengan demikian, melihat ciri-ciri yang timbul dari sikap loyalitas di atas, maka sikap menurunnya loyalitas guru dapat dilihat diantaranya yaitu; tidak semangat mengajar, menurunnya kinerja guru, kemangkiran banyak terjadi, mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan sekolah, berusaha acuh tak acuh dalam menjalankan tugas dan tidak mengerjakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana mestinya.

Perlu adanya kesadaran mengenai loyalitas guru, karena hal ini akan membuat guru mencurahkan kecintaan dan dedikasinya dalam mengajar. Seperti yang diungkapkan dalam pasal 4 No. 10 tahun 1979 mengenai Daftar Nilai Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) untuk pegawai negeri seperti yang dikutip oleh Gouzali Saydam dalam Azhari Rasyad (2012:29) bahwa:

“Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas”.

SMK Pasundan 3 Kota Bandung sebagai salah satu sekolah swasta memiliki tiga jurusan, yaitu; Administrasi Perkantoran, Multimedia dan Akuntansi. Dalam menghadapi persaingan global, SMK Pasundan 3 Kota Bandung dituntut untuk lebih berkompeten dalam melahirkan lulusan-lulusan yang berdayaguna dan berhasilguna.

SMK Pasundan 3 Kota Bandung yang terletak di Jalan Sumatera No. 41 Bandung memiliki 42 tenaga pendidik, yaitu terdiri dari Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru Tidak Tetap PNS (GTT PNS) dan Guru Tidak Tetap (GTT). Selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Pendidik SMK Pasundan 3 Kota Bandung

Status Kepegawaian			Jumlah
GTY	GTT PNS	GTT	
4	2	36	42

Sumber: Bagian Kesiswaan SMK Pasundan 3 Kota Bandung, 2013

Dari data di atas jumlah guru di SMK Pasundan 3 Kota Bandung terdiri dari guru dengan status kepegawaiannya yaitu Guru Tetap Yayasan (GTY) dengan jumlah empat orang, Guru Tidak Tetap PNS (GTT PNS) yaitu berjumlah dua orang, Guru Tidak Tetap (GTT) dengan jumlah 38 orang.

Sehubungan dengan jumlah guru di atas, menurut wawancara yang dilakukan dengan ibu Juningsih selaku Wakasek Kurikulum SMK Pasundan 3 Kota Bandung (11/04/2013), rendahnya loyalitas guru di SMK Pasundan 3 Kota Bandung dapat dilihat dari banyaknya ketidakhadiran yang terjadi dan dilakukan oleh Guru Tidak Tetap. Untuk lebih rincinya dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Ketidakhadiran
Tahun Pelajaran 2011/2012

Bulan	Tanpa Berita	
	Jumlah	Prosentase
Januari	3	7.14%
Februari	5	11.90%
Maret	3	7.14%
April	5	11.90%
Jumlah guru	42	

Sumber: Bagian Kesiswaan SMK Pasundan 3 Kota Bandung, 2013

Dari data diatas terlihat jelas, peningkatan ketidakhadiran yang terus menerus terjadi. Nampak bahwa dari bulan Januari terdapat tiga orang guru yang tidak hadir dan total selama empat bulan tersebut terdapat 16 orang guru yang tidak hadir dari 38 orang jumlah guru tidak tetap. Hal ini tentunya akan membuat kegiatan belajar mengajar terganggu. Dampak lebih seriusnya yaitu siswa tidak termotivasi dalam belajar, dikarenakan guru sering tidak hadir.

Pentingnya pengelolaan sikap setia guru dengan melihat tingkat ketidakhadiran guru, dalam hal ini guru SMK Pasundan 3 Kota Bandung merupakan hal yang seharusnya tidak terjadi, karena jika sikap setia ini dapat ditanamkan dengan penuh sukarela serta secara sadar dapat dijalankan, maka tingkat ketidakhadiran pun akan menurun.

Tidak adanya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya membuat guru-guru cenderung tidak setia kepada pekerjaannya. Banyak guru swasta rela meninggalkan sekolahnya demi mendapatkan status Pegawai Negeri Sipil (PNS). Seperti yang terjadi di SMK Pasundan 3 Kota Bandung, dari wawancara yang dilakukan dengan Ibu Juningsih selaku Wakasek Kurikulum (22/02/2013), guru yang keluar beralasan akan melanjutkan sekolah, ingin mendaftarkan diri

sebagai CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil), dan lebih memilih sekolah lain. Dapat diindikasikan bahwa tingkat loyalitas guru swasta lebih rendah dibandingkan dengan guru yang sudah mempunyai status kepegawaian sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Selain dari tingkat ketidakhadiran yang tinggi, indikasi-indikasi menurunnya loyalitas guru juga dapat dilihat dari tingkat keluar masuk guru (*turn over*). Berikut data yang menunjukkan tingkat *turn over* yang terjadi di SMK Pasundan 3 Kota Bandung :

Tabel 1.3
Tabel Rekapitulasi keluar masuk(*turn over*) guru
Tahun Pelajaran 2010-2011

Status / Tahun pelajaran	Keluar		Jumlah
	GTY	GTT	
2010-2011	-	-	42
2011-2012	-	7,14%	42
2012-2013	-	12%	42

Sumber: Bagian Kesiswaan SMK Pasundan 3 Kota Bandung, 2013

Keterangan: GTY (Guru Tetap Yayasan) dan GTT (Guru Tidak Tetap).

Data diatas menunjukkan bahwa tingkat keluar masuknya guru sering terjadi. Keluar masuk (*turn over*) guru tersebut sering terjadi pada guru yang status kepegawaiannya adalah GTT (Guru Tidak Tetap). Pada tahun pelajaran 2011-2012 dapat terlihat bahwa persentase keluarnya guru tidak tetap yaitu 7,14% dan naik 4,86% persentase guru yang keluar di tahun ajaran 2012-2013 yaitu menjadi 12%. Jika kasus keluar masuknya guru ini terus terjadi, maka efektivitas pembelajaran pun akan menurun.

Dengan melihat pentingnya loyalitas, guru dituntut untuk memiliki sikap setia yang harus ditunjukkan dengan semangatnya mengajar, kreatif dan disiplin,

sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pun tidak akan terjadi. Selain sekolah yang dituntut untuk dapat memenuhi kesejahteraan guru agar loyalitas guru pun meningkat, sekolah juga mempunyai kewenangan untuk mengeluarkan guru yang tidak loyal tersebut dengan melihat kinerjanya yang buruk. Seperti yang diungkapkan oleh Munif Chatib (2013:66) , yaitu : “guru yang pantas untuk diberhentikan adalah guru yang mempunyai masalah pada komitmen atau loyalitas, bukan kompetensi”. Dari pendapat tersebut, guru yang tidak mempunyai kompetensi akan terus mencoba dan belajar agar kompetensinya terus bertambah dan lebih baik lagi, sedangkan guru yang tidak mempunyai kompetensi tidak akan mencoba belajar.

Memperhatikan seluruh uraian di atas, terlihat bahwa SMK Pasundan 3 Kota Bandung sedang dihadapkan pada permasalahan mengenai menurunnya loyalitas guru yang tercermin dari banyaknya ketidakhadiran yang menyebabkan tingkat kehadiran yang tidak mencapai 100 persen setiap bulannya serta tingkat keluar masuk(*turn over*) guru yang cukup tinggi dan semakin meningkat.

Fenomena di atas, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor menurunnya loyalitas guru. Hal ini dilakukan untuk mengetahui tindakan yang tepat yang dilakukan oleh SMK Pasundan 3 Kota Bandung untuk menghadapi menurunnya loyalitas guru. Salah satu penyebab utamanya diduga karena kompensasi yang diberikan.

Menurut Munif Chatib(2013:55), “mensejahterakan guru salah satunya dengan cara sekolah memberikan saham kepada para guru yang sudah memenuhi kriteria tertentu. Misalnya, dari segi loyalitas, kompetensi, dan lama bekerja. Pasti,

para guru akan merasa memiliki sekolah sehingga mereka cenderung memajukan sekolah tersebut”.

Selanjutnya, menurut Haryanto (Safitri & Nursalim, 2013) Kebanyakan yayasan atau lembaga pengelola sekolah swasta tidak mampu memberikan gaji yang layak kepada guru karena keterbatasan sumber dana dari wali murid. Lanjutnya, banyak sekolah yang mengandalkan bantuan dari pemerintah untuk menggaji guru, misalnya saja dari BOS (Bantuan Operasional Sekolah) dan tunjangan fungsional serta tunjangan profesi, walaupun hanya 20% dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) yang boleh untuk gaji guru.

Sehubungan dengan wawancara yang dilakukan dengan ibu Juningsih selaku Wakasek Kurikulum SMK Pasundan 3 Kota Bandung (11/04/2013), kompensasi yang diberikan yaitu berupa honor/gaji, tunjangan wali kelas, tunjangan piket, tunjangan jabatan, tunjangan pengelolaan perpustakaan, tunjangan kegiatan ekstrakurikuler, tunjangan hari raya, serta insentif yang didapat dari pengisian dan pembagian raport, rapat dinas, pemeriksaan dan pengawasan UAS (Ujian Akhir Semester). Kompensasi tersebut didapat sesuai dengan kemampuan sekolah dan dianggarkan melalui Anggaran Pemasukan dan Belanja Sekolah (APBS).

Tunjangan di atas dapat diperoleh Guru Tidak Tetap (GTT), apabila guru tersebut menjabat sebagai wali kelas, mengikuti semua kegiatan sekolah, mendapatkan jabatan dan melaksanakan tugasnya (pengisian dan pembagian raport, pemeriksaan dan pengawasan UAS (Ujian Akhir Sekolah).

Selanjutnya, dari hasil wawancara dengan guru tidak tetap SMK Pasundan 3 Kota Bandung (24/04/2013), yang membuat guru tersebut betah adalah siswa, lingkungan sekolah, dan menunggu diangkat sebagai Guru Tetap Yayasan (GTY). Tujuan dari diangkat sebagai guru tetap yayasan yaitu untuk mendapatkan kesejahteraan yang meningkat.

Hasil wawancara selanjutnya didapat bahwa guru-guru memiliki beban kerja di beberapa sekolah yaitu 2 s/d 3 sekolah. Menurut guru-guru tersebut, untuk memenuhi keperluan sehari-hari yang semakin meningkat mereka harus mengajar di beberapa sekolah. Lanjutnya, untuk memenuhi keperluan sehari-hari, hanya mengandalkan satu sekolah saja tidak cukup untuk terpenuhinya kebutuhan tersebut.

Dari hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa dengan beban kerja yang tinggi dan kompensasi yang tidak seimbang, loyalitas guru pun dipertaruhkan. Menurut wawancara dengan ibu Erika selaku guru tidak tetap SMK Pasundan 3 Kota Bandung (24/04/2013), kompensasi yang memuaskan dapat membuat guru betah dan setia terhadap sekolah.

Dengan demikian untuk memahami lebih lanjut mengenai permasalahan diatas mengenai rendahnya loyalitas guru di SMK Pasundan 3 Kota Bandung, yang diduga disebabkan karena kompensasi. Maka diperlukan pendekatan teoritis yang tepat untuk memecahkan masalah tersebut. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka pendekatan yang tepat adalah dengan menggunakan pendekatan Perilaku Organisasi.

Menurut Griffin(2004:432), “Setelah organisasi menarik dan mengembangkan suatu tenaga kerja yang efektif, mereka juga harus berupaya untuk mempertahankan tenaga kerja tersebut.Lanjutnya, untuk melakukan hal tersebut diperlukan kompensasi dan tunjangan yang efektif dan juga perencanaan karier”.

Selanjutnya menurut Agus Anwar (2002:63), loyalitas merupakan modal yang sangat penting yang tidak dapat kita jumpai dalam neraca rugi laba dari suatu perusahaan.Menurutnya, loyalitas adalah merasa memiliki, pengabdian, rela berkorban dan untuk menumbuhkan loyalitas karyawan perlu dibuatkan program kerja yang dapat mendatangkan keuntungan atau kesejahteraan bagi para karyawan.

Mengacu pada keseluruhan pembahasan di atas, dan dalam upaya pemecahan masalah menurunnya tingkat loyalitas guru di SMK Pasundan 3 Kota Bandung dan kaitannya dengan kompensasi. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kompensasi dan pengaruhnya terhadap loyalitas kerja karyawan dengan judul: **“Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas Guru di SMK Pasundan 3 Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Dalam UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan

pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Selanjutnya dalam UU No.20 Tahun 2003 juga diatur mengenai hak dan kewajiban pendidik, diantaranya yaitu; penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas, perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual, dan kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

Kewajiban pendidik juga diatur dalam undang-undang sistem pendidikan nasional, salah satunya bahwa guru mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dengan adanya komitmen untuk membangun loyalitas, maka pendidikan yang bermutu pun akan tercapai.

Untuk menciptakan loyalitas guru tersebut diperlukan perhatian dari sekolah untuk menciptakan situasi dan imbalan yang tepat agar loyalitas guru terus meningkat. Oleh karena itu imbalan atau kompensasi adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh sekolah, sesuai dengan hak seorang guru yang diungkapkan dalam undang-undang sistem pendidikan nasional di atas.

Di dalam mempertahankan guru yang mempunyai kompetensi tinggi tidaklah cukup dengan memberikan perhatian yang khusus, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan hidupnya dengan pemberian balas jasa yang sesuai dan adil. Sekolah salah satunya harus memperhatikan balas jasa yang sesuai dan adil agar tercipta semangat kerja yang tinggi dan pemenuhan tanggung jawab

dalam menjalankan tugasnya, karena jika dilihat tingkat absensi yang meningkat, capaian kerja menurun dan sampai akhirnya banyaknya jumlah guru yang mengundurkan diri mengindikasikan rendahnya loyalitas guru. Jika hal tersebut terus terjadi akan tidak mungkin kelangsungan hidup sekolah akan terancam.

1.2.2 Rumusan masalah

Berdasarkan pokok permasalahan yang dipilih dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru dan dari latar belakang dari masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas kompensasi yang diberikan pada guru tidak tetap di SMK Pasundan 3 Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat loyalitas guru tidak tetap di SMK Pasundan 3 Kota Bandung?
3. Adakah pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru tidak tetap di SMK Pasundan 3 Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan pengetahuan dengan melakukan kajian secara ilmiah mengenai tingkat loyalitas guru tidak tetap SMK Pasundan 3 Kota Bandung. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui informasi mengenai kompensasi dan pengaruhnya terhadap loyalitas guru.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai kompensasi dan pengaruhnya terhadap loyalitas guru. Dengan demikian secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh gambaran kompensasi yang diberikan sekolah kepada guru tidak tetap di SMK Pasundan 3 Kota Bandung.
- b. Memperoleh gambaran mengenai loyalitas guru tidak tetap di SMK Pasundan 3 Kota Bandung.
- c. Mengukur besarnya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru tidak tetap di SMK Pasundan 3 Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memberikan dua macam kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi ataupun memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan, khususnya perilaku organisasi yang berkaitan dengan kompensasi dan pengaruhnya terhadap loyalitas guru.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan masukan terhadap sekolah dan yayasan agar lebih memperhatikan kesejahteraan guru. Loyalitas tercipta dan sekolah pun akan dapat meningkatkan mutu dan kualitasnya dalam menghadapi persaingan global dan dapat menjadi bahan pembelajaran serta bahan pertimbangan yang diperlukan di masa yang akan datang.