

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu modal penting dalam hidup manusia khususnya generasi bangsa. Melalui pendidikan yang berkualitas maka akan tercipta Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Pendidikan adalah fondasi bagi kemajuan sebuah bangsa. Dengan pendidikan yang baik, wawasan serta pengetahuan yang luas akan mampu menyiapkan generasi muda yang berkualitas yang mampu membangun bangsa dan negara ini menjadi lebih baik.

Tantangan dunia pendidikan pun menjadi semakin besar di era globalisasi ini, hal tersebut yang menuntut para siswa untuk mendapatkan prestasi terbaik. Namun, dunia pendidikan di Indonesia masih memiliki beberapa kendala yang berkaitan dengan mutu pendidikan diantaranya yakni terbatasnya akses pendidikan khususnya di daerah-daerah, jumlah guru yang belum merata, serta kualitas guru itu sendiri dinilai masih kurang. Terdapat banyak tugas bagi bangsa ini untuk meningkatkan kualitas pendidikannya.

Edupost.id – “Peringkat pendidikan dunia atau *World Education Ranking yang diterbitkan Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)* menentukan, di posisi mana suatu negara maju dalam segi pendidikan. Belum lama ini, peringkat tersebut menentukan negara mana yang terbaik dari segi membaca, matematika, dan ilmu

pengetahuan. Seperti yang dilansir *The Guardian*, Indonesia menempati urutan ke 57 dari total 65 negara.”¹

Sebagai salah satu tempat pembentuk karakter bangsa, sekolah merupakan tempat penting dimana para generasi penerus bangsa, diharapkan dapat berjuang membawa nama negara bersaing di kancah internasional. Sekolah adalah satuan pendidikan tempat penyelenggaraan kegiatan belajar dan mengajar secara berkesinambungan. Sekolah juga merupakan tempat terjadinya interaksi antara pendidik dengan peserta didiknya. Interaksi pendidik dengan peserta didik biasa dikenal dengan proses belajar mengajar. Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang menjadi wadah bagi masyarakat untuk meningkatkan kualitas diri. Pendidikan formal yang terdapat di Indonesia terdiri dari Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Perguruan Tinggi.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan suatu lembaga pelatihan yang mencetak tenaga kerja tingkat pemula, menuju tenaga kerja tingkat keterampilan dalam bidang tertentu. Dengan tujuan menciptakan siswa yang siap untuk menjadi tenaga kerja, maka kualitas dan mutu dari SMK perlu diperhatikan. Apabila kualitas SMK kurang baik maka output yang dihasilkan pun kurang kompeten. Tidak kompetennya siswa lulusan SMK dapat menambah angka pengangguran di Indonesia.

¹ <http://edupost.id/internasional/pendidikan-indonesia-berada-di-peringkat-ke-57-dunia-versi-oeed/> diakses pada 28 Februari 2017 pukul 13.20

Berita Satu – “Direktur Jenderal Pendidikan Dasar Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Dirjen Dikdasmen Kemdikbud) Hamid Muhammad mengatakan, upaya pemerintah untuk meningkatkan jumlah sekolah menengah Kejuruan (SMK) sejauh ini masih terkendala dengan kualitas yang masih rendah. Dalam hal ini kualitas SMK swasta (SMKS). Hamid menyebutkan, rendahnya kualitas SMKKS diakibatkan oleh mutu dan rasio tidak sesuai dengan peraturan pendirian yang ditetapkan pemerintah pada umumnya. SMKKS banyak menghasilkan lulusan yang tidak dapat bersaing karena tidak dibekali dengan ilmu pratikum yang cukup.”²

Kompetensi siswa SMK sangat dipengaruhi oleh proses belajar siswa tersebut. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor dari keberhasilan pendidikan. Sebagai pemeran utama dalam dunia pendidikan maka sudah selayaknya kesejahteraan dari para guru diperhatikan. Guru juga dianggap sebagai ujung tombak baik tidaknya mutu pendidikan di sekolah. Mutu pendidikan yang baik tersebut sangat bergantung pada komitmen seorang guru dalam bekerja. Komitmen seseorang untuk bertahan dalam profesinya akan tumbuh apabila seseorang tersebut merasa puas dan nyaman untuk bekerja. Kepuasan kerja diharapkan dapat membawa dampak yang positif terhadap kinerjanya.

Dewasa ini, pemerintah sudah mulai memperhatikan kesejahteraan para guru namun hal tersebut belum dapat menjadi generalisasi bagi insan pendidik. Masih banyak terdapat guru yang belum berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menurut data Kemdikbud 2016, terdapat 7.839 guru yang berstatus Non-PNS di DKI Jakarta.³ Tidak sedikit dari guru yang berstatus

²<http://www.beritasatu.com/pendidikan/309289-kemdikbud-nilai-kualitas-smk-swasta-masih-rendah.html>
diakses pada 28 Februari 2017 pukul 16.00

³http://publikasi.data.kemdikbud.go.id/uploadDir/isi_936650E4-39F4-4EB4-8C17-3F180B970E55_.pdf
diakses pada 30 Januari 2016 pukul 14.00

Non-PNS tersebut merasakan bahwa penghasilan dari mengajar yang mereka terima masih kurang dari kebutuhan mereka. Apabila dibandingkan dengan para PNS, kompensasi yang mereka terima sangatlah mempunyai ketimpangan yang cukup jelas. Sehingga mereka yang berstatus sebagai non-PNS belum merasakan kepuasan dan kesejahteraan yang maksimal dari profesinya.

Berita Koran Pendidikan – “Guru swasta yang lolos sertifikasi dan inpassing-nya sudah turun, maka tunjangan yang didapat setara dengan pangkat dan golongan/ruangnya. Namun hal ini bukan berarti pendapatan guru swasta sebesar yang diterima oleh guru PNS. Secara nominal, tunjangan sertifikasi yang diterima memang sama, namun besarnya gaji sangat tergantung kepada kemampuan penyelenggara satuan pendidikan (yayasan) yang bersangkutan. Bagi guru swasta yang belum sertifikasi dan guru honorer keadaannya lebih memprihatinkan. Guru swasta dengan masa kerja 2 tahun, rata-rata memperoleh penghasilan antara 750 ribu sampai dengan 1,5 juta rupiah. Bandingkan dengan guru PNS di DKI Jakarta dengan masa kerja 2 tahun memperoleh pendapatan sebesar Rp 6.414.500. Dengan rincian, gaji Rp 2.286.300 tunjangan kinerja daerah (TKD) sebesar Rp 2.900.000 dan tunjangan profesi sebesar Rp 1.228.200.”⁴

Guru memiliki tanggung jawab yang besar untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, merubah perilaku dan moral siswa. Hal ini tercantum dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu,

⁴<http://pendis.kemenag.go.id/index.php?a=detilberita&id=6518#.WJFVameqrcl> diakses pada 31 Januari 2017 pukul 10.03

cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁵ Rendahnya kesejahteraan yang diterima sebagai tenaga profesional kependidikan akan berdampak pada motivasi kerja guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa terdapat beberapa guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah. Masih banyak beberapa guru yang malas untuk mengajar atau telat untuk masuk ke kelas, serta kurangnya metode dan media yang menarik dalam proses pembelajaran.

Kepuasan kerja seseorang menunjukkan bagaimana sikap dan perasaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja tersebut disebabkan oleh perbedaan antara banyaknya balas jasa yang diterima dan banyaknya yang diyakini yang harus diterima. Namun masih banyak para pekerja yang menerima kompensasi yang tidak setara dengan apa yang dilakukannya. Banyak pekerja yang melakukan pekerjaan yang harus membutuhkan tenaga dan pendidikan yang lebih namun tidak sebanding dengan bayaran yang diterima. Ini menimbulkan masalah bagi para pekerja terutama untuk seorang guru yang harus memenuhi kebutuhannya.

Jakarta – “Mendikbud Anies Baswedan merasa miris dengan kondisi guru di Indonesia. Dia merasa malu melihat beban guru tidak sesuai dengan kompensasi yang diterimanya. Mantan Rektor Universitas Paramadina itu bersikeras akan membenahi sistem untuk mensejahterakan guru. Di mata Anies, para pahlawan tanpa tanda jasa itu harus mendapat kompensasi berupa gaji yang tersandarisasi.”⁶

Berdasarkan berita di atas, fakta menunjukkan bahwa kompensasi untuk para guru menjadi masalah yang cukup serius, terutama bagi pendidik di

⁵<http://www.komnasham.go.id/instrumen-ham-nasional/uu-no-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional> diakses pada 28 Februari 2017 pukul 14.22

⁶<http://news.detik.com/berita/2758728/mendikbud-saya-malu-lihat-gaji-guru-tidak-layak> diakses pada 28 Februari 2017 pukul 14.30

sekolah swasta ataupun guru honorer. Jika masalah tersebut tidak ditangani dengan serius maka para pendidik akan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja.

Selain sebagai sebuah institusi pendidikan, sekolah juga merupakan sebuah organisasi bagi para anggotanya. Ditinjau dari komponennya, ada beberapa unsur utama dalam organisasi sekolah.

Unsur-unsur tersebut meliputi: (1) sumber daya manusia, yang mencakup kepala sekolah, guru, pegawai administrasi, dan siswa, (2) sumber daya material, yang mencakup peralatan, bahan, dana, dan sarana prasarana lainnya, (3) atribut organisasi, yang mencakup tujuan, ukuran, struktur tugas, jenjang jabatan, formalisasi, dan peraturan organisasi, (4) iklim internal organisasi, yakni situasi organisasi yang dirasakan personel dalam proses interaksi, dan (5) lingkungan organisasi sekolah.⁷

Peran pemimpin di sekolah sangat dibutuhkan untuk menjaga keutuhan organisasinya serta keefektifan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu sekolah bergantung pada kinerja kepala sekolahnya. Penilaian kinerja kepala sekolah dilaksanakan berdasarkan tupoksinya.

Tupoksi kepala sekolah juga harus mengacu pada Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah, meliputi (1) perencanaan program, (2) pelaksanaan rencana kerja, (3) pengawasan dan evaluasi, (4) kepemimpinan sekolah, (5) sistem informasi sekolah.⁸

Kepuasan kerja guru juga dipengaruhi oleh pengawasan dari pimpinannya. Sebagai pemimpin yang mengelola sumber daya manusia di dalamnya, kepala sekolah harus mampu melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja para guru. Dengan adanya pengawasan tersebut guru akan merasa diperhatikan dan menumbuhkan rasa kepuasan kerja di dalam diri para

⁷<http://www.m-edukasi.web.id/2013/10/tugas-dan-peranan-kepala-sekolah.html> diakses pada 31 Januari 2017 pukul 20.00

⁸<http://www.salamedukasi.com/2015/01/tugas-pokok-dan-fungsi-tupoksi-kepala.html> diakses pada 31 Januari 2017 pukul 20.05

guru. Namun pada kenyataannya pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah masih belum maksimal sehingga guru merasa kurang diperhatikan sehingga dapat menyebabkan kepuasan kerja guru yang rendah.

Suara Merdeka – ”Banyak pimpinan sekolah menilai guru hanya berdasarkan penilaian subjektif karena kurangnya data sewaktu supervisi. Selain itu, juga atas kepentingan pribadi agar guru tetap mendapatkan hak sertifikasi,” ungkapnya. Sikap tersebut tercermin dalam nilai hasil Uji Kompetensi Kepala Sekolah (UKKS) secara nasional yang dikeluarkan oleh Kemendikbud tahun 2015. Dimensi yang paling rendah terletak pada nilai supervisi yaitu 36,45. Nilai ini benar-benar tercermin di lapangan. Hasil tersebut, sedikit memberikan gambaran bahwa kepala sekolah selama ini kurang bisa menilai kinerja gurunya, sehingga tidak banyak mengetahui tingkat kemampuan guru dan apa-apa yang dibutuhkan guru untuk meningkatkan kemampuannya.”⁹

Kepuasan kerja seseorang juga dapat disebabkan oleh keadaan lingkungan kerjanya. Sebagai salah satu unsur pokok suatu sekolah, lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja di sekolah meliputi keadaan fisik dari sekolah tersebut, seperti : kondisi ruang kelas, sarana dan prasarana dan sebagainya. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan gairah bekerja bagi para pekerja , sehingga produktivitas dan kepuasan kerja pun akan meningkat.

Apabila sekolah negeri terpenuhi akan sarana prasarana yang dibiayai oleh pemerintah, bagaimana hal nya dengan sekolah swasta yang masih minimakan sarana prasarananya. Hal tersebut yang terkadang membuat

⁹<http://berita.suaramerdeka.com/smcetak/kepala-sekolah-harus-pantau-kinerja-guru/> diakses pada 31 Januari 2017 pukul 20.15

lingkungan kerja para guru tidak menjadi kondusif. Sehingga banyak guru swasta yang merasa kurang puas dalam bekerja karena kurang mendukungnya lingkungan kerja terhadap pekerjaannya.

Kompasiana – “Jika menyinggung fasilitas, sekolah negeri dan swasta juga berbeda. Bila melihatnya pada sekolah swasta yang bonafid sekolah swasta bisa mengungguli sekolah negeri yang menyandarkan bantuan negara. Tapi secara umum fasilitas sekolah negeri relatif lebih baik, karena tidak semua sekolah swasta memiliki finansial lebih.”¹⁰

Lingkungan kerja juga mencakup bagaimana hubungan dengan rekan kerja serta atasan ditempat kerja tersebut. Tidak dipungkiri bahwa konflik internal pun bisa terjadi di suatu sekolah. Jika konflik tersebut terjadi maka kepuasan kerja yang dirasakan semakin menurun dan sangat berdampak pada kualitas pembelajaran di sekolah.

Sindonews.com – “Sebanyak 15 orang guru dan tenaga kependidikan di SMK Kesehatan Citra Semesta Indonesia (CSI) Kulonprogo mengundurkan diri. Menurut juru bicara guru Saiful Johansyah, ada beberapa permasalahan yang mendasari mereka ini mengundurkan diri. Mulai dari tidak adanya fasilitas bagi peserta didik untuk praktek, kebijakan kepala sekolah yang otoriter sampai dengan masalah honorarium mengajar yang nilainya turun.”¹¹

Berdasarkan kutipan berita di atas, dengan adanya konflik internal atau buruknya hubungan kerja antar kepala sekolah dengan guru atau hubungan antara guru dengan guru lain akan mengganggu kegiatan belajar mengajar. Selain itu perasaan tidak nyaman dalam bekerja pun mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja.

¹⁰http://www.kompasiana.com/amirudinmahmud/sekolah-negeri-dan-swasta-jelas-beda_5630643f517a617d08a9b118 diakses pada 28 Februari 2017 pukul 15.14

¹¹<https://daerah.sindonews.com/read/786637/22/konflik-di-sekolah-15-guru-mundur-1379994895> diakses pada 28 Februari 2017 pukul 15.30

Faktor kepuasan kerja yang berikutnya adalah kesempatan seseorang untuk mengembangkan karirnya. Dewasa ini masih banyak permasalahan mengenai masa depan guru yang belum jelas terutama untuk guru-guru yang belum diangkat sebagai pegawai negeri sipil. Banyak guru terutama guru-guru di daerah pedalaman yang merasa bahwa karir mereka tidak berkembang secara maksimal. Masalah perekrutan yang tidak jelas, kenaikan jabatan yang belum yang tidak menjanjikan serta masalah pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pun sudah menjadi permasalahan dalam hal kepuasan kerja guru.

Jakarta – “Hingga kini masih ada ratusan ribu guru yang nasibnya belum jelas. HMI meminta pemerintah mencari solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan nasib guru di Indonesia. "Masalah guru terkait rekrutmen, status, kesejahteraan, pengembangan karir guru, serta distribusi guru yang tidak merata hingga saat ini belum teratasi," kata Ketua Umum Pengurus Besar HMI Arief Rosyid Hasan melalui keterangan tertulisnya.”¹²

Dari berbagai masalah di atas, peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di beberapa SMK swasta wilayah kecamatan Kembangan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru, yaitu :

1. Kualitas SMK yang masih rendah
2. Kesejahteraan guru honorer yang masih minim

¹²<https://news.detik.com/berita/d-3080578/pemerintah-diminta-cetak-guru-seperti-ki-hajar-dewantoro-begini-caranya> diakses pada 28 Februari 2017 pukul 16.00

3. Kompensasi yang belum memadai
4. Pengawasan dari kepala sekolah yang masih rendah
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
6. Kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Sehubungan luasnya penjabaran dari masing-masing faktor, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Kembangan Jakarta Barat”. Variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator pemenuhan kebutuhan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan atau supervisi dari atasan serta peluang promosi yang dimiliki oleh guru tersebut. Sedangkan variabel kompensasi diukur melalui kompensasi finansial dan non-finansial yang diterima. Serta variabel lingkungan kerja diukur dengan keadaan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka terdapat beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta?

2. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini baik secara teoretis maupun praktis memiliki kegunaan dalam bidang pendidikan yakni sebagai berikut:

1) Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan baru dan menambah referensi informasi di bidang pendidikan yang terkait dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru.

2) Kegunaan Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan memberikan gambaran mengenai permasalahan guru mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru sehingga menjadi bekal tersendiri bagi peneliti sebelum terjun ke dunia pendidikan sebagai calon guru.

b. Bagi Sekolah atau Yayasan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak sekolah atau pihak yayasan agar selalu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru dan karyawan yang

bekerja di dalamnya terutama dalam hal kompensasi dan lingkungan kerja.

c. Bagi guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan guru untuk lebih meningkatkan semangat kerja dalam mengajar, meningkatkan kompetensi serta menjaga lingkungan kerja yang kondusif guna menunjang kepuasan kerja guru.

d. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini sebagai sumbangan koleksi berupa bahan bacaan atau referensi bagi mahasiswa pendidikan akuntansi khususnya dan mahasiswa Universitas Negeri Jakarta umumnya.