

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu proses yang sangat penting untuk meningkatkan kecerdasan, keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian, dan mempertebal semangat kebersamaan agar dapat membangun diri sendiri dan bersama-sama membangun bangsa. Seperti yang dikatakan Kartini Kartono menyatakan bahwa kunci pembangunan masa mendatang adalah pendidikan. Ini berarti, pendidikan diharapkan dapat menggerakkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas keberadaannya serta mampu berpartisipasi dalam gerak pembangunan.¹

Pendidikan Nasional Indonesia pada hakekatnya diarahkan pada pembangunan manusia Indonesia seutuhnya yang menyeluruh baik lahir maupun batin. Dipandang dari segi kebutuhan pembangunan manusia yang berkualitas perlu dipersiapkan untuk berpartisipasi serta memberikan sumbangan terhadap terlaksananya program-program pembangunan yang telah direncanakan. Pendidikan nasional di Indonesia berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia dan berdasarkan pada Pancasila serta UUD 1945.

¹ Kartini Kartono, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 28.

Tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan, membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, berdisiplin, bekerjasama, tangguh, bertanggung jawab, mandiri, cerdas dan terampil serta sehat jasmani dan rohani, dan juga harus mampu menumbuhkan dan memperdalam rasa cinta tanah air dan bangsa. Untuk meningkatkan kualitas manusia tersebut, kita perlu mempunyai sumber daya berkualitas yang mempunyai wewenang dalam dunia pendidikan yaitu guru.

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh produktivitas yang tinggi. Loyalitas guru berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Bagi guru, loyalitas terhadap organisasi sekolah tidak begitu saja mudah diberikan. Jika suatu organisasi sekolah tidak dapat menghargai guru sebagai mana mestinya, diduga guru tersebut akan berfikir ulang apakah dia akan tetap bekerja di sekolah itu atau mencari pekerjaan lain. Memperoleh pegawai yang punya loyalitas tinggi tidak mudah. Oleh sebab itu suatu organisasi sekolah harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas guru. Dalam hal

ini, guru/pengajar/pendidik adalah pelanggan internal yang perlu diperhatikan agar puas dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan puas dengan hasil yang di capai siswa. Loyalitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas guru diantaranya yaitu kebijakan organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja.²

Faktor yang pertama adalah kebijakan organisasi. Keputusan suatu organisasi yang dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan tertentu sebagai keputusan untuk mencapai tujuan tertentu, berisikan ketentuan-ketentuan yang dapat dijadikan pedoman perilaku dalam pengambilan keputusan, yang harus dilakukan dan penerapan atau pelaksanaan dari suatu kebijakan yang telah ditetapkan dalam hubungan dengan organisasi.

Faktor kedua yaitu gaya kepemimpinan atasan. Pegawai bekerja dengan mendapat pengawasan dari atasannya. Gaya kepemimpinan atasan diduga juga turut mempengaruhi loyalitas pegawai. Atasan yang bersikap sebagai penguasa yang cenderung sewenang-wenang dan tidak menghargai aspirasi pegawai akan membuat pegawai merasa tidak puas dalam bekerja. Sehingga ada kemungkinan pegawai akan mencari organisasi sekolah lain yang dipimpin oleh atasan yang lebih baik memperlakukan bawahannya.

Faktor selanjutnya adalah komunikasi. Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain yang berupa gagasan, opini, informasi. Dan lain-lain yang muncul dalam proses pembelajaran

² Akhmad Subekhi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2012), h. 120.

salah satu bentuk komunikasinya adalah komunikasi antar pegawai. Untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas guru adalah kompensasi. Tuntutan kebutuhan hidup yang ada, membuat orang berusaha memperoleh penghasilan supaya bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja orang berharap kebutuhan hidupnya bisa dipenuhi melalui kompensasi yang akan diberikan oleh sekolah. Jika kebutuhan hidupnya sudah bisa terpenuhi dengan baik, maka orang tidak perlu berpindah kerja yang menjanjikan kompensasi yang lebih baik. Jika pegawai yang dimiliki oleh sekolah itu keluar dan lebih memilih untuk bergabung dengan organisasi sekolah lain, maka hal itu akan mejadi kerugian bagi pihak sekolah. Apalagi bila pegawai itu cukup berprestasi. Oleh karena itu sekolah harus memperhatikan dengan baik pemberian kompensasi bagi pegawainya sehingga dapat bekerja dengan baik dan sepenuh hati sehingga tidak berkeinginan untuk meninggalkan sekolah.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja yang nyaman diduga turut pula menjadi salah satu pertimbangan pegawai dalam bekerja. Saat bekerja pegawai mendapat pengaruh dari lingkungannya. Jika lingkungan kerja tidak mendukung pegawainya untuk merasa nyaman dalam bekerja, maka guru tentu akan mencari alternatif bekerja ditempat lain yang mungkin lebih nyaman baginya. Suasana ditempat kerja seperti hubungan sesama pegawai, atasan, maupun bawahan yang baik akan menjadikan

pegawai lebih bersemangat saat bekerja. Selain faktor itu faktor fisik peralatan kerja, gedung atau ruang kerja juga berpengaruh bagi pegawai.

SMA Al-Muslim Bekasi merupakan salah satu organisasi atau sekolah yang juga mempunyai tugas yang berat, yaitu menyelenggarakan proses pendidikan, tertib administrasi, organisasi dan tata laksana kerja, serta lebih utama lagi melakukan proses kegiatan belajar mengajar. Tugas pokok dan fungsi yang berat tersebut, khususnya menyangkut masalah keuangan adalah fungsi berupaya agar guru merasa puas karena terjadi keseimbangan antara tugas dan kompensasi yang diterimanya. Dengan tingkat gaji yang disesuaikan dengan strata golongan dan pangkat/jabatan serta kebijakan pimpinan yang menyentuh pegawai (guru), sering dianggap bahwa pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga loyalitas guru tersebut akan tinggi.

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan, guru SMA Al-Muslim Bekasi menunjukkan indikasi kurang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap tugasnya sebagai guru, seperti yang telah di lakukan observasi sebelumnya oleh peneliti ditemukan adanya bentuk ketidakdisiplinan, seperti keterlambatan jam kerja, pulang kerja lebih awal, menggunakan jam mengajar untuk kepentingan lain, dan tingkat turnover guru.

Kecenderungan bahwa terjadi masalah rendahnya loyalitas di SMA Al-Muslim Bekasi, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat perpindahan guru yang relatif tinggi dalam hal ini keluar masuk guru juga dirasakan oleh SMA Al-Muslim Bekasi dalam rentan waktu 5 tahun terakhir terlihat tabel berikut:

Tabel 1.1
Daftar Guru yang Mengundurkan Diri dari Tahun 2011 s/d 2015

No.	Tahun	Jumlah	Unit Sekolah	Alasan
1.	2011	2	SMA	Mengundurkan Diri
2.	2012	2	SMA	Mengundurkan Diri
3.	2013	1	SMA	Mengundurkan Diri
4.	2014	2	SMA	Mengundurkan Diri
5.	2015	1	SMA	Mengundurkan Diri
Jumlah		8		

Sumber: Daftar guru yang mengundurkan diri SMA Al-Muslim, Bekasi

Bedasarkan tabel di atas terlihat pada tahun 2011 dan 2012 jumlah kemangkiran guru terdapat dua orang, pada tahun 2013 terjadi kemangkiran guru satu orang, sedangkan pada tahun 2014 terjadi pemangkiran guru sebanyak dua orang dan pada tahun 2015 yaitu satu orang. Total guru yang mengundurkan diri, yaitu delapan orang semenjak lima tahun terakhir.

Secara langsung yang dialami sekolah akibat tingginya tingkat perpindahan guru ini adalah terganggunya proses belajar. Akibat lain berupa waktu yang terbuang untuk rekrutment, seleksi dan training bagi pegawai atau guru baru, sedangkan yang ditanggung antara lain peningkatan beban kerja pada personil tertentu yang ditugaskan untuk mengambil alih pekerjaan yang ditinggalkan, maka munculah goncangan organisasi yang dapat mempengaruhi moral kerja guru secara keseluruhan.

Selain tingkat kemangkiran guru pada tabel di atas, masa kerja juga menentukan tingkat loyalitas terhadap organisasinya, karena masa kerja menunjukkan kelayalitan seseorang pegawai terhadap kecintaannya pada organisasi. Data masa kerja SMA Al-Muslim, Bekasi sebagai berikut:

Tabel 1.2
Masa Kerja Guru SMA Al-Muslim, Bekasi

Masa Kerja	Jumlah Guru
> 10 Tahun	18
< 10 Tahun	23
= 10 Tahun	11
Jumlah	52

Sumber: Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA Al-Muslim, Bekasi

Berdasarkan data pada tabel di atas jumlah guru yang mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun terdapat 18 orang, dan masa kerja guru kurang dari 10 tahun terdapat 23 orang, dan masa kerja guru sama dengan 10 tahun terdapat 11 orang. Terlihat guru yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun lebih sedikit dari pada guru yang mempunyai masa kerja kurang dari 10 tahun hal ini terlihat selama 10 tahun terakhir terjadi tingkat keluar dan masuk guru yang tinggi yang memiliki indikasi terlihat rendahnya loyalitas guru terhadap organisasinya, yaitu SMA Al-Muslim, Bekasi tempat guru tersebut mengajar.

Dari gambaran di atas, dapat diidentifikasi bahwa ternyata terdapat masalah dalam pemberian kompensasi yaitu kelayakan pada seorang pegawai yang menerima gaji tidak layak untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Dari persepsi beberapa pegawai yang berkerja mengeluhkan tentang gaji yang diterima tidak berdasarkan dengan porsi jam kerja. Kompensasi yang diberikan oleh yayasan tersebut dirasakan tidak layak dan tidak adil, kemungkinan besar tidak tercapai dengan apa yang diharapkan. Bahkan kompensasi yang tidak adil dapat memicu jurang pemisah diantara pegawai dan akhirnya memunculkan konflik di antara sesama pegawai. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang layak, menarik dan kompetitif akan dapat meningkatkan loyalitas guru.

Disebabkan setiap pegawai mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan dalam pekerjaannya. Dari persepsi beberapa guru di SMA Al-Muslim menyatakan tidak puas dengan gaji berdasarkan unsur kelayakan dan keadilan. Rendahnya loyalitas guru disebabkan oleh kompensasi yang merupakan salah satu komponen penting dalam suatu organisasi. Begitu juga bagi seorang guru bahwa kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap loyalitas guru didalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahtera seseorang semakin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kesetiaan pada pekerjaannya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi loyalitas guru yaitu lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses pekerjaan karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh juga dalam meningkatkan loyalitas pegawai. Lingkungan kerja itu terdiri dari lingkungan kerja fisik, seperti kebersihan, ruang kerja, udara, penerangan tempat kerja, fasilitas tempat kerja, suara bising, dan peralatan sekitar tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan pegawai dengan atasan dan hubungan antar sesama rekan kerja. Pada SMA Al-Muslim terdapat masalah pada lingkungan kerja yaitu penataan ruang kerja, udara, penerangan tempat kerja, hubungan antar sesama rekan kerja tersebut sangat minim dan kurang memadai sehingga pegawai tidak dapat tersalurkan secara maksimal yang akan berpengaruh pada loyalitas guru. Usaha untuk meningkatkan loyalitas guru tidak dapat diserahkan kepada para guru

semata-mata. Suatu organisasi harus senantiasa memberikan lingkungan kerja yang kondusif.

Loyalitas guru merupakan masalah besar bagi setiap organisasi. Tinggi rendahnya akan berpengaruh terhadap perfoma pegawai dalam organisasi. Hal ini menjadi sebuah permasalahan pada SMA Al-Muslim Bekasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas. Maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas guru di SMA Al-Muslim Bekasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi bahwa masalah loyalitas guru disebabkan hal-hal sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kebijakan organisasi terhadap loyalitas guru di SMA Al-Muslim Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas guru di SMA Al-Muslim Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi antar pegawai terhadap loyalitas guru di SMA Al-Muslim Bekasi?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru di SMA Al-Muslim Bekasi?
5. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas guru di SMA Al-Muslim Bekasi?
6. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas guru di SMA Al-Muslim Bekasi?

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah loyalitas guru pada guru memiliki penyebab dan faktor-faktor yang sangat luas. Oleh karena itu, peneliti membatasi masalah pada “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Guru di SMA Al-Muslim Bekasi”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru di SMA Al-Muslim Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas guru di SMA Al-Muslim Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas guru di SMA Al-Muslim Bekasi?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini untuk mengembangkan ilmu ekonomi dan psikologi pendidikan serta sebagai bahan rujukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas guru sehingga dapat mengetahui pemanfaatannya di bidang pendidikan.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pemecahan masalah bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Peneliti

Seluruh kegiatan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi sarana untuk penerapan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama perkuliahan dan juga dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian.

b. Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang berminat meneliti masalah ini serta menambah referensi perbendaharaan kepustakaan.

c. Guru

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukkan dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu pengajaran serta untuk perbaikan dan peningkatan loyalitas guru dalam organisasinya.

d. Sekolah

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukkan dalam mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas sekolah.