

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Indeks Pembangunan Manusia diukur dalam tiga dimensi dasar, yaitu kesehatan, pendidikan dan umur yang panjang.<sup>1</sup> Pendidikan merupakan tolak ukur kemajuan suatu negara. Tercatat saat ini tingkat pendidikan di Indonesia berada pada posisi 108 dunia dengan skor 0,603.<sup>2</sup> Hal tersebut sangatlah ironis mengingat jumlah penduduk Indonesia yang berada diposisi ke-empat dunia. Terlihat bahwa kualitas sumber daya manusia yang dimiliki masih rendah. Penelitian yang dilakukan oleh *Programme for International Study Assessment (PISA)* pada tahun 2012 menempatkan Indonesia pada posisi terbawah kedua dari 65 negara yang diteliti dalam hal mutu pendidikan.<sup>3</sup>

Sosok guru yang profesional diperlukan dalam rangka mewujudkan kualitas pendidikan yang sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Tentang sistem Pendidikan Nasional yang mendefinisikan pendidikan sebagai suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik dapat mengembangkan potensi

---

<sup>1</sup> IPM Indonesia Naik Jadi 70,81, Harapan Hidup Lebih Panjang diakses dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/04/16/140451126/ipm-indonesia-naik-jadi-7081-harapan-hidup-lebih-panjang> pada 26 Mei 2018, pukul 19.20.

<sup>2</sup> Siedoo Mengupas Pendidikan dari Pelosok Negeri, Peringkat pendidikan Indonesia dan Budaya Buruknya diakses dari <https://siedoo.com/berita-4965-peringkat-pendidikan-indonesia-dan-budaya-buruknya/>, pada 26 Mei 2018.

<sup>3</sup> Oke zone news, Kualitas Guru RI Nyaris Terbawah di Dunia diakses dari <https://news.okezone.com/read/2014/05/02/560/979356/kualitas-guru-ri-nyaris-terbawah-di-dunia> pada 26 Mei 2018, pukul 19.30.

dirinya.<sup>4</sup> Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kesejahteraan guru dan belum terpenuhinya standar kualifikasi guru. Data guru menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan secara nasional terdapat 3.017.296 guru dengan pembagian sebanyak 1.483.265 guru adalah berstatus PNS dan 1.534.031 berstatus non PNS.<sup>5</sup> Jumlah guru jenjang Sekolah Menengah Atas saat ini yang mengajar di sekolah swasta sebanyak 307.751 orang dan 85.281 orang mengajar di Jakarta.<sup>6</sup>

Guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Karena ditangan gurulah tercipta kehidupan yang berarti bagi peserta didik dimulai dari kurikulum hingga iklim pembelajaran. Sosok guru selalu menjadi sorotan utama ketika mutu dan kualitas pendidikan dianggap rendah. Rendahnya kualitas guru ditandai dengan adanya komitmen kerja guru yang rendah. Komitmen guru adalah hal yang penting dalam meningkatkan kinerja dan tujuan sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Firestone dan Pannell menyatakan bahwa komitmen mengajar guru akan berpengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa.<sup>7</sup> Sejalan dengan itu, berdasarkan hasil penelitian di negara-negara berkembang yang dikeluarkan oleh Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, telah membuktikan bahwa guru memberikan kontribusi tinggi dalam

---

<sup>4</sup> Referensi HAM, *UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, diakses dari <http://referensi.elsam.or.id/2014/11/uu-nomor-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional/>, pada tanggal 30 Maret, pukul 18.45.

<sup>5</sup> *Republika.Co.Id, Jangan Mau Menjadi Guru!*, diakses dari <https://republika.co.id/berita/jurnalisme-warga/wacana/17/11/26/p00io0396-jangan-mau-menjadi-guru-part1>, pada 26 Mei 2018, pukul 18.00

<sup>6</sup> *Data Guru Honoror SMA*, diakses dari <http://bangimam-berbagi.blogspot.co.id/2018/02/ini-data-guru-honoror-sma-tahun-2018.htm>, pada 15 April 2018 pukul 19.20.

<sup>7</sup> William A. Firestone and James R. Pennell, *Teacher Commitment, Working Conditions and Defferential Incentive Policies*, *Review of Educational Research* Winter 1993, Vol. 63, No. 4, p. 489-525.

pencapaian prestasi belajar siswa.<sup>8</sup> Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja guru memiliki peran penting dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa seperti yang tertulis pada Pembukaan Undang-undang Dasar 1945. *Data Analytical and Capacity Development (ACDP)* pada tahun 2014, mengemukakan bahwa sekitar 9,7 persen guru di Indonesia tak hadir di sekolah. Selain itu, 13,5 persen guru yang hadir di sekolah, namun tidak melakukan kegiatan pengajaran.<sup>9</sup> Terjadinya kasus tersebut bukan serta-merta tanpa alasan.

Pendekatan-pendekatan tertentu perlu dikaji dalam masalah komitmen kerja guru untuk meningkatkan fungsi dan tugasnya di sekolah. Bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru masih relatif rendah. Kesejahteraan guru merupakan tolak ukur dari komitmen guru. Guru dituntut untuk bertatap muka atau melakukan kegiatan mengajar selama dua puluh empat jam dalam seminggu. Hal itu belum ditambah dengan kesibukan guru pada pembuatan program tahunan, program semester, silabus, RPP dan agenda mengajar harian. Namun balas jasa yang diterima guru atas jasa yang diberikannya, belum sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

Honor yang diterima oleh guru swasta dinilai belum pantas. Ironisnya, masih banyak guru swasta di Jakarta yang mendapat gaji sekitar 800.000,00 – 1.500.000,00 setiap bulannya. Berbeda dengan pendapatan guru-guru PNS yang

---

<sup>8</sup> Rahmat Aulia, *The Effects of Leadership, School Climate, and Management Effectiveness Toward Teacher Performance on Madrasah Tsanawiyah In Bekasi City*, Volume 6, No. 2, 2016. p. 2

<sup>9</sup> Harian Nasional, Komitmen Guru Masih rendah, diakses dari <http://www.harnas.co/2015/10/12/komitmen-guru-masih-rendah>, pada 1 April 2018, pukul 15.20.

bisa mendapat gaji sampai 7.000.000,00 dalam sebulan.<sup>10</sup> Kompensasi merupakan kebutuhan guru yang sangat mendasar. Karena kompensasi merupakan sumber tercukupi atau tidaknya kebutuhan. Jika dibandingkan dengan Upah Minimum Provinsi DKI Jakarta yang telah mencapai 3.700.000, gaji guru swasta masih tertinggal jauh. Guru mendapatkan gaji yang belum layak karena jauh dibawah kebutuhan hidup.<sup>11</sup> Hasil analisis dalam industri pendidikan, faktor gaji mendapatkan penilaian yang paling rendah.<sup>12</sup> Hal tersebut dikarenakan belum adanya aturan penetapan kompensasi bagi guru swasta dari pemerintah.

Faktor berikutnya yang dapat menentukan tinggi atau rendahnya komitmen kerja guru ialah kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan kerja guru di sekolah pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang guru menyukai pekerjaannya. Hasil riset dari *Jobplanet*, dalam sektor pendidikan faktor gaji dan tunjangan mendapat penilaian paling rendah dari para guru. Secara keseluruhan, tingkat kepuasan guru di sektor pendidikan terhadap jenjang karier mereka adalah 2,91. Sementara itu, tingkat kepuasan terhadap gaji dan tunjangan sebesar 2,7 pada angka tertinggi 5,0.<sup>13</sup>

Pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang, kepuasan kerja

---

<sup>10</sup> CNN Indonesia, *PGRI Diguyur Rp.367 Milyar, Guru Swasta Dapat Jatah Rp.500 Ribu*, diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20171128172754-20-258692/pgri-diguyur-rp367-miliar-guru-swasta-dapat-jatah-rp500-ribu>, pada 26 April 2018, pukul 20.51.

<sup>11</sup> Detik news, *Gaji Humanis Guru* diakses dari <https://news.detik.com/kolom/d-3528958/gaji-humanis-guru>, pada tanggal 30 Maret, pukul 13.50.

<sup>12</sup> Dream news, *Inilah rata-rata Gaji Guru di Indonesia* diakses dari <https://www.dream.co.id/dinar/ternyata-gaji-guru-di-indonesia-di-bawah-rp35-juta-160502k.html>, pada tanggal 29 Maret 19.00.

<sup>13</sup> Kompas.com, *Rp.3 Jutaan...”Sigitulah”Rata-rata Gaji Guru dan Dosen Indonesia!*, diakses dari <https://edukasi.kompas.com/read/2016/05/03/16255571/Rp.3.Jutaan.Sigitulah.Rata-rata.Gaji.Guru.dan.Dosen.Indonesia>, pada tanggal 30 Maret 2018, pukul 10.25.

ialah bagian dari kepuasan hidup. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang juga tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan dengan imbalan yang diterima oleh guru. Sebagaimana dikemukakan oleh Winda Kusuma Wardani bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai menjadi kenyataan.<sup>14</sup>

Dikutip dari berita online, pengamat pendidikan menilai bahwa motivasi guru masih rendah. Karena tidak ada gairah dalam bekerja.<sup>15</sup> Demikian halnya dengan motivasi yang datang dari dalam maupun luar diri seorang guru, dapat mempengaruhi komitmen kerja guru. Mulyasa berpendapat guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi.<sup>16</sup> Komitmen timbul dari motivasi yang tinggi. Motivasi merupakan hal mendukung perilaku guru untuk melakukan tindakan karena adanya kemauan dan kesediaan bekerja yang dipacu baik dari dalam diri maupun dari faktor luar. Adanya pemberian motivasi kepada guru akan mendorong guru bekerja lebih giat. Guru tidak hanya asal bekerja, mereka akan merasa nyaman dan diperhatikan karirnya.

---

<sup>14</sup> Winda Kusuma Wardhani dkk, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 2, 2015, h. 123.

<sup>15</sup> Okezone News, Guru Versus Kualitas dan Motivasi, diakses melalui <https://news.okezone.com/read/2015/11/28/65/1257301/guru-versus-kualitas-motivasi> diakses pada 25 Mei 2018.

<sup>16</sup> Titin Eka Arddiana, pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di kota Madiun, *Jurnal akuntansi dan pajak*, Vol.17, No. 2, Januari 2017, h. 15

**Tabel I. 1**  
**Tiga SMA Swasta yang ada di Kecamatan Jagakarsa**

No.	SMA	Jumlah Guru
1.	Kartika VIII-1	26
2.	Perguruan Rakyat 1	33
3.	Pattimura	13
Jumlah Keseluruhan		72

Sumber: Daftar Jumlah Guru pada Tiga SMA di Kecamatan Jagakarsa tahun 2018.

Tabel I. 1 menunjukkan bahwa jumlah guru yang pada tiga sekolah di Kecamatan Jagakarsa berjumlah 72 orang. Setiap guru memiliki peran yang sama di sekolah yaitu mengajar. Masalah yang terdapat pada tiga SMA tersebut ialah komitmen kerja guru yang masih tergolong rendah. Hal tersebut terbukti dengan hasil penyebaran survei awal yang peneliti lakukan pada bulan Maret 2018, hanya 31% guru yang bersedia untuk bekerja keras untuk sekolah dari 45 responden yang dipilih secara acak. Lebih lanjut, sebesar 60% guru yang yakin akan nilai dan tujuan sekolah. Angka 51% menunjukkan bahwa guru tidak merasa rugi jika meninggalkan sekolah. Menurut Mathis dan Jackson dalam Nurandini, komitmen merupakan tingkat sampai dimana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tetap tinggal bersama organisasi tersebut.<sup>17</sup>

Capaian kinerja guru akan optimal apabila pemberian kompensasi dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. 73% guru dalam penyebaran pra survei menyatakan bahwa besarnya gaji yang diterima belum

---

<sup>17</sup> Nurandini, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)*, (Semarang, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014)

sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, insentif yang diharapkan dan tunjangan yang diberikan masih dinilai negatif oleh sebagian besar guru.

Persentase guru yang menyatakan puas dengan gaji yang diterima atas pekerjaannya hanya 26% dari 45 guru yang mengisi survei awal. Lebih lanjut, tingkat kepuasan yang dirasakan atas pekerjaan yang saat ini diberikan oleh sekolah, 60% guru menyatakan tidak puas. Suasana kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dirasakan oleh guru pada survei awal menyatakan 58% tidak merasakan suasana kekeluargaan antar sesama guru dan 60% guru merasa belum puas dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini menjelaskan bila kepuasan kerja guru di tiga Kecamatan Jagakarsa belum sesuai dengan harapan guru. Rendahnya kepuasan kerja dari guru merupakan gejala dari kurang stabilnya organisasi tersebut.

Tingkat motivasi kerja para guru melalui pra survei mencerminkan bahwasannya 62% guru belum dapat mengerjakan tugasnya tepat waktu. Keutamaan prestasi kerja yang seharusnya dikerjar oleh para guru hanya memiliki presentase 31% dari 45 guru. Hal ini dikarenakan 76% guru merasa belum adanya penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai.

Terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian untuk diteliti lebih lanjut, yaitu mengenai rendahnya komitmen kerja guru tiga SMA Swasta yang ada di Kecamatan Jagakarsa. Peneliti tertarik untuk meneliti masalah komitmen kerja guru dan meneliti penyebab rendahnya komitmen kerja guru. Terutama faktor penyebab yang berasal dari kompensasi, kepuasan dan motivasi kerja. Karena

guru merupakan lebih dari sekedar aset dalam sekolah, tetapi juga sebagai mitra dalam menjalankan roda organisasi. Sekolah harus bersikap adil atas dedikasi yang telah diberikan oleh guru dalam tugas dan tanggung jawabnya. Setiap guru berhak mendapatkan kompensasi, kepuasan dan motivasi kerja yang adil dan optimal sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan oleh guru. Mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi pihak sekolah atau yayasan maupun guru.

### **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya kualitas pendidikan;
2. Balas jasa yang diterima oleh guru dinilai belum layak;
3. Produktivitas guru dalam bekerja masih rendah;
4. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru belum sesuai dengan beban dan tanggung jawab kerja;
5. Gairah kerja guru yang minim yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja;
6. Komitmen kerja guru yang masih rendah.

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat kompleksnya masalah yang timbul dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk membahas semua masalah di dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah ini pada masalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Kerja pada Guru di Tiga SMA Swasta Kecamatan Jagakarsa;



2. Pengaruh Kepuasan terhadap Komitmen Kerja pada Guru di Tiga SMA Swasta Kecamatan Jagakarsa;
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja pada Guru di Tiga SMA Swasta Kecamatan Jagakarsa;
4. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan dan Motivasi terhadap Komitmen Kerja pada Guru di Tiga SMA Swasta Kecamatan Jagakarsa.

#### **D. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah penelitian ini berdasarkan pembatasan masalah di atas, adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen kerja pada Guru di Tiga SMA Swasta Kecamatan Jagakarsa?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan terhadap komitmen kerja Guru di Tiga SMA Swasta Kecamatan Jagakarsa?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap komitmen kerja Guru di Tiga SMA Swasta Kecamatan Jagakarsa?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi, kepuasan dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja pada Guru di Tiga SMA Swasta Kecamatan Jagakarsa?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat penelitian “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan dan Motivasi terhadap Komitmen Kerja pada Guru di Tiga SMA Swasta Kecamatan Jagakarsa” adalah:

### 1. Kegunaan Teoretis

Secara teoretis, peneliti berharap hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai penambah khasanah pengetahuan bagi disiplin ilmu pendidikan dan dapat dijadikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja pada Guru SMA swasta. Peneliti juga berharap bahwasannya penelitian ini juga dapat dijadikan bahan referensi serta masukan bagi penelitian sejenis dikemudian hari. Penelitian ini ditulis dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi guru, khususnya guru SMA Swasta.

### 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta menambah wawasan peneliti. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan evaluasi Yayasan Sekolah terhadap upaya yang telah dilakukan dalam memberikan motivasi kerja pada guru. Sebagai bahan pertimbangan untuk merumuskan kebijakan dalam rangka perbaikan dan meningkatkan mutu pendidikan dilihat dari sudut pandang guru.