

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sangatlah pesat. Perkembangan dan kemajuan tersebut yang kemudian mendorong terciptanya globalisasi. Globalisasi yang timbul menyebabkan batas-batas Negara semakin tidak ada. Globalisasi dan arus modernisasi memicu setiap orang untuk mampu bersaing dan bergaul di era global dengan semua Negara di dunia. Persaingan yang terjadi melibatkan berbagai Negara berbondong-bondong untuk meningkatkan kualitas hubungan internasional mereka dengan Negara lain. Berbagai segi aspek kehidupan saat ini sudah menjadi permasalahan dalam persaingan dan pergaulan internasional. Aspek-aspek tersebut meliputi ekonomi, politik, hukum, sosial, budaya dan keamanan internasional.

Adanya globalisasi membawa efek positif bagi dunia industri dan usaha. Dengan adanya globalisasi maka tercipta perdagangan bebas. Terlebih saat ini isu yang hangat di Indonesia adalah adanya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean). MEA adalah bentuk kerjasama antar anggota Negara-negara ASEAN yang terdiri dari Indonesia, Brunei, Filipina, Kamboja, Laos, Malaysia, Myanmar, Singapura, Thailand dan Vietnam. Melalui MEA yang diawali tahun 2016 terjadi pemberlakuan perdagangan bebas di kawasan ASEAN. Dengan begitu, maka tiap

pelaku usaha harus memiliki keunggulan yang kompetitif agar mampu bersaing dengan Negara lain dalam menjalankan bisnis dan usahanya. Di sisi lain, pelaku usaha mengharapkan adanya kualitas tenaga kerja yang terampil, cerdas dan kompetitif. Namun sayangnya, untuk mendapatkan tenaga kerja yang terampil, cerdas dan kompetitif ini masih sulit di dapatkan di Indonesia.

Masalah rendahnya mutu ketenagakerjaan dan sumber daya manusia ini dilatar belakangi oleh berbagai macam hal, salah satunya adalah karena masih rendahnya tingkat pendidikan di Indonesia. Guna mengatasi permasalahan tersebut, maka dibutuhkan kerjasama dan perhatian yang lebih dari berbagai pihak. Permasalahan pendidikan ini bukan hanya menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah saja tetapi juga merupakan pekerjaan rumah bagi seluruh elemen masyarakat.

Sekolah sebagai salah satu tempat yang melaksanakan kegiatan pendidikan dan pengajaran memegang peranan penting dalam memajukan kualitas sumber daya manusianya. Melalui program pendidikan yang dilaksanakan oleh sekolah maka diharapkan akan terciptanya output yang berkualitas, yakni siswa-siswi yang cerdas, terampil dan kompetitif yang mampu bersaing di era global, sehingga pada akhirnya mereka mampu terserap oleh lapangan pekerjaan yang ada atau mungkin mereka mampu menciptakan inovasi baru dalam dunia usaha atau industri. Untuk itu maka diperlukan sebuah sistem pendidikan yang baik. Namun tidak sampai disitu, keberhasilan sebuah pendidikan yang dilaksanakan oleh sekolah bukan hanya karena sistem pendidikan itu sendiri, tetapi meliputi juga

fasilitas atau sarana prasarana pendukung pembelajaran dan tentunya tenaga pendidik yang profesional.

Guru sebagai salah satu karyawan dalam hal ini tenaga pendidik harus memiliki kompetensi dan kualifikasi yang baik. Karena keberhasilan penyerapan dan penyampaian pendidikan dalam kegiatan pembelajaran lebih besar dan paling dominan dipegang oleh guru. Hal ini dilihat dari bagaimana kualitas dan kompetensi guru tersebut dalam menyampaikan materi pelajaran. Untuk itu, perlu adanya perhatian dari pemerintah dan kepala sekolah dalam menjamin mutu dari para tenaga pendidik tersebut. Sebagai pimpinan dalam suatu institusi pendidikan, kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya manusianya yakni guru dengan sebaik mungkin.

Sekolah selain sebagai sebuah institusi pendidikan ia juga merupakan sebuah organisasi bagi para anggotanya. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia dalam mengelola organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam mendukung keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi bahwa “sumber daya manusia harus didefinisikan bukan apa yang sumber daya manusia lakukan tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan (Rahmawati,2008:1)”¹. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan,

¹ Ike Kusdyah Rahmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Andi Offset, 2008),p.1

keinginan, kemampuan dan keterampilan. Tanpa adanya sumber daya manusia ini, sumber daya lain yang dimiliki perusahaan tentu tidak akan berguna dan berjalan.

Tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia adalah agar tercapainya tujuan-tujuan organisasi atau yang dalam hal ini adalah sekolah, yang telah direncanakan sebelumnya. Tercapainya tujuan-tujuan sekolah tentu harus didukung dengan kinerja guru yang baik. Namun yang menjadi permasalahan adalah masih rendahnya kinerja guru yang dikarenakan berbagai faktor. Salah satu faktor penyebabnya adalah rendahnya kepuasan kerja guru. Husain Umar mengatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya"².

Rendahnya kepuasan kerja akan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, untuk itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai kepuasan kerja, tentunya harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan, harapan-harapan dan keinginan guru. Dengan memperhatikan kepuasan kerja guru, maka diharapkan kinerja mereka juga akan meningkat sehingga tujuan sekolah dapat tercapai.

Kepuasan kerja seorang guru dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Dalam mendapatkan data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMK Al-Basyariah Bojonggede, peneliti melakukan pra riset dengan

² (Husein, Umar. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*". Seri Desain Penelitian Bisnis No.1.J(akarta: PT Rajagrafindo Persada,2008),p.213

metode wawancara dan menyebarkan instrument pra riset kepada 30 orang guru.

Berikut ini adalah hasil pra riset yang dilaksanakan peneliti

Tabel 1.1

Pra Riset Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

No	Faktor yang mempengaruhi	Ya	Tidak	Ya %	Tidak %
1.	Motivasi	28	2	93,33	6,67
2.	Kompensasi	30	0	100	0
3.	Budaya Organisasi	12	18	40	60
4.	Stres Kerja	10	20	33,33	66,67
5.	Pengembangan Karir	13	17	43,33	56,67
6.	Lingkungan Kerja fisik	25	5	83,33	16,67
7.	Karakteristik Pekerjaan	28	2	93,33	6,67
8.	Kepemimpinan	14	16	46,67	53,33
9.	Pengawasan	13	17	43,33	56,67

Berdasarkan tabel tersebut, faktor yang paling banyak mempengaruhi kepuasan kerja (lebih dari 50%) adalah motivasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan karakteristik pekerjaan. Motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Hasibuan “motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu”³. Motivasi mempengaruhi kepuasan kerja guru, karena pada dasarnya setiap individu guru memiliki motivasi yang berbeda. Motivasi ini timbul karena adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus terpenuhi. Seorang guru yang memiliki motivasi tinggi akan mendapatkan kepuasan kerja jika kebutuhan-kebutuhan mereka dapat terpenuhi, namun sebaliknya apabila kebutuhan mereka tidak terpenuhi, maka

³ Melayu Hasibuan S.P. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah (Jakarta, Bumi Aksara, 2005), p. 323

motivasi mereka akan rendah dan akhirnya menimbulkan ketidakpuasan. Namun sayangnya masih banyak guru yang memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja, hal ini dilatar belakangi oleh tidak puasny mereka akan beberapa aspek dalam bekerja.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja guru, lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi suhu, pencahayaan, tata ruang kantor, dan kebersihan. Setiap orang yang bekerja umumnya menginginkan dapat bekerja ditempat yang nyaman dengan suhu udara yang nyaman, tata ruang kantor yang rapih dan memberikan efisiensi dan efektivitas dalam bekerja, pencahayaan yang baik dan mencukupi serta bersih dari debu dan kotoran. Namun sayangnya banyak guru yang masih kurang puas dengan lingkungan kerja fisik mereka karena minimnya fasilitas sekolah yang diberikan kepada guru. Bahkan untuk ruang guru mereka harus berbagi ruang ditempat yang sempit dengan di isi oleh enam puluh orang guru.

Pencahayaan yang kurang juga terjadi di ruang-ruang kelas, fasilitas pencahayaan berupa lampu terkadang tidak berfungsi bahkan tidak tersedia. Di sisi lain ruang kelas dan ruang guru juga tidak dilengkapi dengan fasilitas pendingin udara berupa AC ataupun kipas angin. Hal ini terkadang mengganggu aktivitas KBM karena siswa juga kurang berkonsentrasi karena panasnya suhu udara. Permasalahan-permasalahan lingkungan fisik ini kemudian menyebabkan turunnya tingkat kepuasan kerja.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah kompensasi. Balas jasa yang seseorang terima merupakan salah satu kebutuhan

dan harapan, karena pada dasarnya motivasi seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan mereka. Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut tentu memerlukan sejumlah kompensasi yang kemudian digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kompensasi seperti yang dikemukakan Handoko adalah “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”⁴.

Kompensasi yang selama ini diterima oleh para guru di SMK Al-Basyariah Bojonggede kurang memberikan kelayakan dan keadilan. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya kompensasi yang diterima oleh guru. Guru masih menerima gaji yang di bawah upah minimum regional, bahkan untuk jam mengajar yang tinggi sekalipun gaji yang mereka terima juga masih minim. Tunjangan yang diterima juga hanya berupa tunjangan hari raya dan transportasi. Tunjangan hari raya diberikan hanya saat hari-hari besar keagamaan dan tunjangan transportasi yang diberikan sesuai banyaknya kedatangan guru ke sekolah.

Permasalahan kompensasi tidak terbatas hanya pada finansial saja, kompensasi non finansial juga masih dirasakan rendah dan belum memenuhi standar kelayakan dan keadilan. Banyak guru yang merasa kurang nyaman akan pekerjaannya, hal ini dilatarbelakangi karena rekan kerja yang kurang mendukung pekerjaan mereka, berdasarkan wawancara dari beberapa guru mereka mengeluhkan akan rekan kerja yang kurang memberikan dukungan teknis pekerjaan mereka.

⁴ Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua (Yogyakarta: BPFE Jogjakarta, 2011), p. 155

Guru juga merasa atasan yang kurang memberi perhatian dan respon balik atas pekerjaan yang mereka lakukan. Di sisi lain minimnya penghargaan yang mereka terima atas kinerja mereka dan pembagian kerja yang kurang merata menambah keluhan-keluhan mereka atas kompensasi nonfinansial yang mereka terima, padahal kompensasi baik finansial ataupun non finansial harus diperhatikan karena rendahnya kompensasi akan berdampak negatif pada kepuasan kerja guru yang selanjutnya akan berimplikasi pada kinerja mereka. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Siagian “Jika pegawai diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif”⁵. Artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kepuasan kerja guru. Begitu artinya kompensasi bagi kepuasan kerja seorang guru maka dibutuhkan sistem kompensasi yang jelas dan layak. Namun sayangnya, banyak guru yang merasa bahwa kompensasi yang mereka terima belum mampu memenuhi tujuan, motivasi dan kebutuhan mereka baik itu finansial maupun non finansial.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan secara sederhana dapat didefinisikan sebagai sifat-sifat khusus yang ada dalam suatu pekerjaan. Setiap orang dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki penilaian yang berbeda-beda tentang karakteristik pekerjaan mereka. Hal ini karena mereka bekerja dengan kemampuan yang berbeda-beda dan tingkat kekuatan perasaan akan pentingnya

⁵ (Siagian,P,Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007),p.253

kebutuhan pertumbuhan (*Growth Need Strength*) yang berbeda. Perbedaan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan ini tergantung dari bagaimana seseorang menilai tiap dimensi inti dari pekerjaan yang mereka lakukan. Dimensi inti tersebut terdiri dari lima dimensi yakni keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Penilaian tentang dimensi inti pekerjaan tersebut kemudian akan menimbulkan keadaan psikologis kritis yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang guru.

Sebagian guru menganggap dimensi umpan balik atas pekerjaan mereka belum memenuhi kebutuhan mereka akan penghargaan, sebagian yang lain menganggap bahwa pekerjaan mereka hanya bersifat monoton dan kurang bervariasi aktivitasnya, sebagian lain menganggap tugas yang mereka lakukan belum memberikan pengaruh pada pekerjaan orang lain di dalam organisasi. Perbedaan-perbedaan ini timbul karena mereka memiliki penilaian yang berbeda atas dimensi inti dari pekerjaan. Ketidakpuasan atas pekerjaan tersebut kemudian menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Jadi, dari penjelasan yang telah peneliti kemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain motivasi, lingkungan kerja, kompensasi dan karakteristik pekerjaan. Dari faktor-faktor tersebut peneliti tertarik untuk meneliti beberapa faktor yaitu kompensasi dan karakteristik pekerjaan.

Permasalahan tersebut dapat ditemui oleh peneliti di tempat penelitian, yakni di SMK Al-Basyariah Bojonggede. Di mana banyak guru yang merasa tidak

puas atas pekerjaan mereka karena rendahnya kompensasi dan tidak sesuai karakteristik pekerjaan yang diharapkan. Untuk itu peneliti merasa perlu untuk meneliti masalah tersebut guna menelaah keterkaitan pengaruh antara kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kepuasan kerja guru disebabkan oleh hal-hal berikut:

1. Rendahnya motivasi
2. Rendahnya kualitas lingkungan kerja fisik
3. Rendahnya kompensasi
4. Tidak sesuai karakteristik pekerjaan yang diharapkan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata masalah rendahnya kepuasan kerja guru dipengaruhi banyak faktor. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Pengaruh Kompensasi Nonfinansial dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru di SMK Al-Basyariah Bojonggede”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada guru di SMK Al-Basyariah Bojonggede ?
2. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada guru di SMK Al-Basyariah Bojonggede ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada guru di SMK Al-Basyariah Bojonggede ?

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti secara garis besar terbagi dua yakni:

1. Kegunaan Teoretis

Sebagai penambahan pengetahuan baru yang dapat dikembangkan serta sarana untuk mengetahui secara lebih luas mengenai kompensasi dan karakteristik pekerjaan yang guru dapatkan dan rasakan dan manfaatnya dalam meningkatkan kepuasan kerja guru untuk mencapai tujuan sekolah dan pendidikan.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis yang dapat berguna sebagai pemecahan masalah bagi berbagai pihak, antara lain:

- 1) Sekolah : Penelitian ini diharapkan dapat membantu para pimpinan sekolah untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Selain itu penelitian ini juga diharapkan membantu para pimpinan sebagai masukan untuk

memperhatikan kelayakan pemberian kompensasi dan karakteristik pekerjaan.

- 2) Mahasiswa : Untuk dapat dijadikan sumber bacaan dan referensi dalam menunjang kegiatan belajar terkait dengan kompensasi dan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja.
- 3) Universitas : Untuk dapat dijadikan sumber referensi dan sumber kajian di dalam pembelajaran mengenai kompensasi dan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja.