

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu aspek pembangunan yang erat kaitannya dalam mencerdaskan kehidupan bangsa adalah bidang pendidikan. Pendidikan merupakan suatu proses pemberdayaan potensi yang ada pada manusia sebagai individu dan masyarakat yang fungsinya selain untuk memberdayakan potensi manusia juga untuk mengembangkan dan mengontrol potensi tersebut agar bermanfaat bagi peningkatan kualitas manusia itu sendiri. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dituntut untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas yang mampu beradaptasi dengan lingkungan global, mampu mengatasi perubahan atau mampu dalam berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan tuntutan zaman. Semua ini tentunya akan dapat terwujud melalui campur tangan tenaga-tenaga kependidikan yang dapat diandalkan. Karena guru dan tenaga kependidikan yang profesional merupakan salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan.

Dalam suatu lembaga penyelenggara pendidikan, guru memiliki posisi dan peran yang sangat penting sebagaimana disebutkan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, yaitu bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas, guru harus menguasai 4 kompetensi (Permendiknas No.16 Tahun 2007). Keempat kompetensi yang harus dikuasai guru untuk meningkatkan kualitasnya tersebut yaitu: pedagogik, kompetensi sosial dan profesional.

Guru harus sungguh-sungguh dan baik dalam menguasai empat kompetensi tersebut agar tujuan pendidikan bisa tercapai. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya berarti pula keberhasilan lembaga tersebut dalam menyelenggarakan pendidikan. Dalam menjaga dan meningkatkan motivasi mengajar, akan berdampak pada loyalitas dan komitmen guru untuk mengabdikan disekolah tersebut.

Dengan adanya motivasi, guru akan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya motivasi di dalamnya tidak akan terpacu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Guru yang telah terpenuhi kepentingannya, akan lebih terdorong dan bersemangat lagi dalam melakukan pekerjaan dan akan termotivasi untuk semakin giat lagi.

Komitmen adalah sebagai dasar untuk bertindak bagi guru sebagai penentu perubahan sikap peningkatan pengetahuan dan keterampilan bagi peserta didik. Hal ini sesuai pendapat Rusman (2010:5) yang menyatakan bahwa: guru merupakan ujung tombak keberhasilan kegiatan pembelajaran sekolah yang terlibat langsung dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Kualitas kegiatan pembelajaran yang dilakukan sangat tergantung pada perencanaan dan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Guru harus mampu menjadi pengelola pembelajaran yang cerdas sekaligus pembelajaran yang giat sehingga mampu meningkatkan kapasitas dan kapabilitas kepada peserta didik. Guru memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk moral peserta didik agar mampu membentengi diri dari pengaruh negatif yang berasal dari lingkungan hidup mereka. Tanggung jawab moral dibuktikan guru melalui perilaku sehari-hari sehingga menjadi panutan yang patut ditiru oleh peserta didik.

Melalui sertifikasi guru yang dinyatakan profesional akan mendapat tunjangan kesejahteraan senilai satu bulan gaji pokok. Artinya guru tersebut akan menerima penghasilan dua kali lipat dari pada penghasilan mereka sebelum sertifikasi. Peningkatan penghasilan ini merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan kualitas guru. Asumsinya adalah jika kesejahteraannya terpenuhi, guru akan berfokus pada upaya mencapai tujuan pendidikan dalam proses belajar mengajar dikelas tanpa memikirkan kondisi ekonomi.

Upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan melalui jalur sertifikasi sebagai imbal balik profesionalitas guru masi belum merata karena hanya diberikan kepada guru yang berstatus (PNS) yang telah lulus sertifikasi. Ketidakmerataan kesejahteraan melalui jalur sertifikasi sehingga menimbulkan kesenjangan penghasilan dengan guru tidak tetap guru

tidak tetap yang sebenarnya juga menggemban tugas dan amanah yang sama dengan guru PNS dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Pihak sekolah memberikan kompensasi berdasarkan alokasi dana yang tersedia. Jumlah kompensasi yang kecil memungkinkan berdampak pada motivasi dan komitmen guru dalam mengajar. Karena Guru tidak tetap masi harus mencari sumber penghasilan selain mengajar. Fenomena ini diperkuat dengan hasil penelitian Ariani (2009) yang mengungkapkkan bahwa terdapat hubungan erat antara jumlah gaji dengan komitmen guru tidak tetap. Artinya semakin tinggi gaji yang diterima, maka semakin tinggi juga komitmen guru tidak tetap disekolah tersebut. .

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Banyak faktor yang menyebabkan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi atau rendah, namun secara garis besar faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi motivasi internal dan faktor eksternal. Menurut Uno (2007:39), Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya: hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan: harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Adanya motivasi internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada didalam diri karyawan. Sedangkan motivasi eksternal menjelaskan adanya pengaruh yang dikendalikan oleh manajer atau lingkungan kerja. Motivasi setiap karyawan dalam bekerja juga bervariasi.

Ada karyawan termotivasi bekerja karena ingin memiliki uang banyak, ada yang termotivasi karena ingin merasa aman akan kebutuhan hidup, dan bahkan ada karyawan yang termotivasi bekerja untuk prestasi yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar setiap sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan, setiap sumber daya manusia diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar bahkan

melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Menurut Sardiman (2010 : 120) "Motivasi berpangkal dari kata motif yang dapat diartikan daya pendorong yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan". Menurut Uno (2014: 71) mengemukakan definisi motivasi adalah faktor yang ikut menentukan kinerja karyawan, yang besar kecilnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan tergantung dari pada intensitas motivasi yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak dapat dilepaskan dari adanya keinginan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan sehingga berpengaruh terhadap perasaan dan emosi untuk bertindak atau melakukan sesuatu.

Motivasi berkaitan dengan kebutuhan. Sebagai manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Oleh karena itu, apabila kita melaksanakan tindakan-tindakan guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut maka kita termotivasi untuk mencapai hal tersebut Winardi (2000: 440). Hasibuan (2004: 146), merinci tujuan pemberian Motivasi sebagai berikut: a) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; b) meningkatkan produktivitas karyawan; c) mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; d) meningkatkan kedisiplinan karyawan; e) mengefektifkan pengadaan karyawan; f) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; g) meningkatkan loyalitas kreatifitas dan partisipasi karyawan; h) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; i) mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; j) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

Pada tatanan sekolah, motivasi diberikan kepala sekolah kepada para guru dan pegawai sekolah dimaksudkan untuk meningkatkan gairah mengajar, disiplin guru, moral kerja, tanggungjawab terhadap tugas dan produktivitas guru. Motivasi diperlukan untuk memelihara semangat dan meningkatkan produktivitas kerja seseorang. Guru dalam

keprofesionalannya tetap saja merupakan sosok manusia yang dalam kehidupan sehari-harinya memerlukan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi.

Menurut pendapat Maslow tentang "Teori Kebutuhan Manusia". Salah satu kebutuhan manusia adalah kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan dasar manusia yang tidak dimiliki oleh makhluk hidup lainnya, manusia memerlukan penghargaan atas segala apa yang telah diusahakannya. Setelah melaksanakan tugas guru tidak hanya memperoleh gaji tetapi juga akan memperoleh penghargaan dari pihak sekolah.

Menurut Cherrington (dalam Khikmah, 2005: 94) "komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacuh pada sikap loyal pada perusahaan". Robbins (2003: 143) mengemukakan "komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja". Adapun menurut Mathis dan Jackson (2001: 99) Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan indikator untuk mengukur derajat dan sejauh mana seseorang karyawan memihak pada tujuan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sejauh mana karyawan itu mengenal, mengidentifikasi, dan memihak pada suatu organisasi serta berkeinginan untuk tetap tinggal dan selalu aktif berpartisipasi didalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

Hunt *et al* (dalam Valentine *et al* 2002: 77) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara umum diartikan sebagai ketertarikan karyawan dalam hubungannya dengan sebuah organisasi. Selanjutnya dalam penjelasan secara luas menurut Mowday *et. al.* (dalam Steve, 2002: 133) komitmen organisasi dapat dilihat pada karyawan yang mengabdikan kepada organisasi sesuai pekerjaannya dan bekerja sepenuh hati demi kepentingan organisasi serta mereka akan memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Sedangkan Mayer dan Allen, (1991: 111) menyatakan bahwa pada dasarnya karyawan itu ingin berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi dimana untuk mencapai tujuan organisasi ini telah dipengaruhi oleh sifat komitmen yang berbeda-beda, sehingga

tuntutan tersebut diatas menjadi semakin mendesak. Luthans (2008; 147) mengartikan komitmen organisasi sebagai: a. *A strong desire to remain a member of particular organization*; (Keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu) b. *A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organizations*; (Sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi) c. *A definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization*; (Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi). Satu diantara beberapa cara untuk menjaga komitmen karyawan dalam hal ini adalah guru terhadap lembaga atau organisasinya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kapabilitas guru tersebut.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan oleh seorang pekerja bagi perusahaan dimana ia bekerja, misalnya bagaimana ia tetap tinggal, bagaimana ia menyelesaikan tanggung jawabnya, dan lain lainnya. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini dilihat dari terjadinya turnover atau tidak.

Kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan atau anggota organisasi dapat menentukan seberapa besar tingkat komitmen mereka dalam bekerja didalam perusahaan. Kebutuhan-kebutuhan yang telah terpenuhi dengan adanya pembayaran kompensasi yang layak maka akan memberikan rasa aman kepada karyawan dalam kehidupannya, sehingga menghambat pemikiran-pemikiran untuk keluar dari organisasi.

Sofyandi (2008:159) kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2008: 239) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi. Jika digiring ke dalam pendidikan, maka kompensasi adalah imbal jasa yang diterima oleh guru sebagai balas jasa

atas tenaga, waktu dan pengetahuan yang diberikan kepada peserta didik dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Pemahaman kompensasi tidak sama dengan upah karena upah adalah suatu perwujudan nyata dari kompensasi sehingga kompensasi lebih luas cakupannya. Konsep kompensasi dapat berupa upah, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, tunjangan keluarga, pelayanan perawatan anak atau kepedulian kepada orangtua. Dan beberapa tunjangan lain yang dapat dinilai dengan uang dan diberikan secara berkala.

Pengelompokan kompensasi secara berbeda juga dipaparkan oleh Wibowo (2012: 352-363) berupa upah dan gaji, insentif dan penghargaan. Kompensasi dapat mendorong seseorang dalam bekerja dan juga karena berpengaruh terhadap nilai moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu setiap lembaga atau instansi harus dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang ditanggung oleh tenaga kerja. Lebih lanjut Sastrohadiwiryono (2003: 185), menyatakan bahwa kompensasi bertujuan memenuhi kebutuhan karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan lembaga dan menciptakan keseimbangan dan keadilan. Tujuan utamanya adalah untuk memenuhi kebutuhan karyawannya karena jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan akan dapat bekerja secara optimal. Terdapat beberapa acuan umum dalam pemberian kompensasi bagi karyawan.

Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 6 Kabupaten Halmahera Selatan adalah lembaga pendidikan yang berstatus Negeri yang didirikan pada tahun 1998. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti keadaan pegawai tetap dan pegawai tidak tetap (honorar) di SMA Negeri 6 Kabupaten Halmahera Selatan adalah rata-rata tingkat pendidikan guru adalah Sarjana (S1 dan S2) sedangkan tingkat pendidikan bagi tata usaha adalah rata-rata (SMA) dengan jumlah guru tetap pada sekolah tersebut sebanyak 18 guru dan jumlah pegawai tidak tetap (honorar) adalah 15 guru, serta pembantu guru dalam bidang administrasi (tata usaha) berjumlah 3 orang. Jadi totalitas jumlah keseluruhannya adalah 36 guru serta 3 tata usaha bagian administrasi.

Dari pemikiran di atas dikaitkan dengan kondisi riil sementara para guru tidak tetap di SMA Negeri 6 Kabupaten Halmahera Selatan sebagai tempat penelitian yang direncanakan ini dari pengamatan peneliti menunjukkan bahwa sebagian guru tidak tetap berhenti dan mencari pekerjaan yang lain. Guru tidak tetap per jam dibayar sebesar Rp. 30.000 jumlah kompensasi yang diterima oleh guru tidak tetap adalah Rp. 200.000 /bulan, dan yang menjadi hal mendasar adalah kompensasi yang seharusnya diterima oleh guru tidak tetap perbulan harus diterima, tetapi kenyataannya dari pihak sekolah tidak langsung memberikan kompensasi tersebut, pemberian kompensasi tersebut, terkadang 2 bulan sampai 3 bulan diberikan kompensasi kepada guru tidak tetap.

Meskipun menerima kompensasi yang tidak besar, para guru tidak tetap memiliki motivasi kerja dan komitmen organisasional untuk tetap mengabdikan sebagai guru di sekolah tersebut. Alasan penulis mengangkat judul penelitian ini karena melihat pada jumlah kompensasi yang diterima oleh guru tidak tetap perbulan relatif rendah hal ini akan berdampak pada motivasi kerja dan komitmen organisasional guru tidak tetap di sekolah tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang ***“Analisis Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Guru Tidak Tetap Berbasis Kompensasi (Studi Kasus Pada SMA Negeri 6 Kabupaten Halmahera Selatan)”***.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut: **“Bagaimana motivasi kerja dan komitmen organisasional guru tidak tetap berdasarkan kompensasi yang diterima?”**.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari hasil penelitian ini adalah untuk mengembangkan pengetahuan, serta memecahkan masalah, agar apa yang dilakukan dapat mengarah pada sasaran dan mendapatkan hasil yang diharapkan. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan penelitian ini yakni: Untuk mengetahui motivasi kerja dan komitmen

organisasional guru tidak tetap di SMA Negeri 6 Kabupaten Halmahera Selatan berbasis kompensasi yang diterima.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, baik berupa manfaat teoritis, praktis maupun akademis. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran secara konseptual maupun praktik untuk pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak sekolah terkait dengan pemberian kompensasi yang diberikan kepada guru tidak tetap. Harus menggunakan strategi sesuai dengan kondisi para guru tidak tetap. Sehingga dari penerapan strategi tersebut para guru tidak tetap akan memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi, untuk tetap mengabdikan sebagai tenaga pendidik dan tenaga pengajar di sekolah tersebut.

3. Manfaat akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak akademis (termaksud peneliti sendiri) dalam memiliki tanggung jawab untuk menggali secara terus-menerus (*research*) pengetahuan manajemen sumber daya manusia, entah itu secara empiris (dapat dicermati), maupun secara intuisi (dapat dirasakan). Para peneliti yang tertarik pada bidang manajemen sumber daya manusia dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk menjadi penyumbang konsep penelitian kualitatif.