

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah faktor penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi besar maupun organisasi kecil untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Salah satu dimensi untuk merealisasikan tujuan organisasi tersebut adalah dengan cara mengelola sumber daya manusia yang ada dengan seoptimal mungkin. Sumber daya manusia memiliki peran yang penting, yakni membantu organisasi dalam mencapai tujuannya serta menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Didalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik, terdapat karyawan yang loyal kepada organisasi. Karyawan yang loyal kepada organisasi merupakan cerminan dari sumber daya manusia yang baik yang memiliki dampak pada kesuksesan organisasi. Karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi sangat penting untuk kemajuan organisasi.

Suatu organisasi akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan dari para pegawai organisasi tersebut. Organisasi bertujuan mencapai hasil optimal dengan dukungan kinerja optimal dari pegawai. Salah satu upaya yang dapat diperoleh oleh organisasi ialah dengan cara memberdayakan setiap pegawai seoptimal mungkin, serta mempertahankan pegawai agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan organisasi. Kondisi itu makin terasa pentingnya ketika organisasi harus menghadapi permasalahan eksternal yang tidak dapat diperkirakan sebelumnya. Hal ini dapat terjadi karena kinerja pegawai yang tidak dapat ditawar organisasi, terutama karena eksistensinya sebagai prasyarat bagi

kinerja pegawai merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi (Sandi, Rita dan Yantje, 2019).

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berpenampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat (Sandi, Rita dan Yantje, 2019).

Loyalitas tumbuh dari diri pegawai itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara pegawai dengan organisasi merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, pegawai membutuhkan organisasi sebagai tempat mencari penghidupan dan kebutuhan dalam kegiatan sosial, sedangkan organisasi juga mempunyai kepentingan pada pegawai, khususnya pegawai yang memiliki kontribusi yang besar terhadap organisasi (Sandi, Rita dan Yantje, 2019).

Selain itu, untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai, seorang individu dalam hal ini pegawai tidak mungkin sendiri tetapi haruslah menjalin kerjasama dengan pegawai lainnya maupun atasan atau bawahan. Loyalitas dapat digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan pegawai dalam sebuah organisasi maupun tempat dia bekerja (Evawati, 2013).

Keberhasilan organisasi dalam mengatur dan memberdayakan SDM yang merupakan aset yang dapat meningkatkan output organisasi sehingga organisasi dapat bertahan ditengah gempuran persaingan organisasi lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan organisasi dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya organisasi.

Demikian halnya dengan SMA Nahdlatul Ulama (NU) 1 Gresik, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, saat ini SMA NU 1 Gresik berada pada tahun-tahun keemasannya. Hal ini terjadi karena kaderisasi guru yang berjalan, juga karena terobosan-terobosan yang dilakukan, seperti mengadakan hubungan kerja dengan perguruan-perguruan tinggi, baik yang ada di dalam negeri maupun yang ada di luar negeri. Untuk perguruan tinggi dari dalam negeri, dapat dirujuk pada Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta, yang pernah melakukan seleksi untuk para calon mahasiswanya di SMA NU 1 Gresik. Sedangkan untuk perguruan tinggi dari luar negeri, dapat dirujuk pada perguruan tinggi negeri dari Thailand, China, Taiwan, Jepang, dan Korea Selatan, yang juga melakukan seleksi untuk para calon mahasiswanya di SMA NU 1 Gresik (<http://smanu1-gresik.sch.id/>).

SMA NU 1 Gresik tidak terlepas dari konsep ikan yang berenang melawan arus dan pelayanan yang terpadu, artinya jika kita melihat ikan-ikan di sungai, hanya yang berani melawan arus saja yang akan bertahan. Ikan yang mengikuti arus akan terseret dan hilang. Penggunaan konsep ini dapat dilihat dari sekian keputusan yang ada. Misalnya ketika SMA NU 1 Gresik bukan merupakan SMA yang ditunjuk untuk menjalankan kurikulum 2013, tetapi dengan berani SMA NU 1 Gresik tetap melaksanakan kurikulum 2013 secara mandiri (<http://smanu1-gresik.sch.id/>).

Pelaksanaan konsep tersebut harus dibarengi dengan pelayanan yang terpadu, jika tidak konsep itu hanya sekedar konsep saja. Dengan demikian, SMA NU 1 Gresik mencanangkan gerakan 3P : Penampilan, Pelayanan, dan Prestasi. Penampilan sekolah yang pertama kali harus dibenahi, setelah itu baru mengubah budaya warga sekolahnya menjadi senang kebersihan, rapi, dan mengedepankan

keteladanan sopan santun. Pelayanan adalah kunci keberhasilan sekolah, baik pelayanan guru dan pegawai, pelayanan ke siswa maupun pelayanan ke masyarakat dan stakeholder. Untuk pelayanan ke siswa adalah prioritas utama dalam pengembangan dan penataan sekolah agar semakin diminati masyarakat. Prestasi sekolah atau prestasi siswa, jika sekolah sudah mengedepankan penampilan dan pelayanan, maka prestasi akan muncul dengan sendirinya. Baik prestasi yang bertaraf daerah, provinsi, nasional, maupun internasional (<http://smanu1-gresik.sch.id/>).

SMA NU 1 Gresik mempunyai 100 pegawai, dengan 2 penempatan bagian yang ada yaitu guru pengajar yang berjumlah 71 orang dan karyawan yang berjumlah 29 orang. Teruntuk guru pengajar sendiri dibedakan menjadi 3 bagian, yang pertama yakni guru tetap yang berjumlah 43 orang, kedua yakni guru honorer yang berjumlah 24 orang dan yang ketiga yakni guru DPK yang berjumlah 4 orang. Guru tetap dibedakan menjadi 2 bagian yaitu: guru tetap yayasan dan guru tetap sertifikasi. Guru honorer sendiri dibedakan menjadi 2 bagian yaitu: guru honorer tidak tersertifikasi dan guru honorer kontrak. Guru honorer kontrak akan mendapat kontrak 1 tahun untuk setiap periode kontraknya dan akan diperpanjang 1 tahun lagi apabila kinerja guru tersebut terbilang baik. Kinerja guru tetap dan guru honorer diukur setiap tahunnya menggunakan angket yang akan diisi oleh para siswa-siswi SMA NU 1 Gresik. Wakil Kepala Kurikulum SMA NU 1 Gresik dapat mempertimbang apakah guru tersebut layak dipertahankan ataupun tidak dengan melihat hasil angket tersebut (SMA NU 1 Gresik, 2020).

Rincian jumlah guru tetap sertifikasi dan guru honorer adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Guru Tetap Sertifikasi dan Guru Honorer SMA NU 1 Gresik

Status	Jumlah
Guru Tetap Sertifikasi	23 orang
Guru Honorer Tidak Tersertifikasi	15 orang
Guru Honorer Kontrak	9 orang

Sumber: SMA Nahdlatul Ulama 1 Gresik 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui terdapat 23 guru tetap sertifikasi, 15 guru honorer tidak tersertifikasi dan 9 guru honorer kontrak.

Gaji para guru SMA NU 1 Gresik dihitung sesuai dengan jam pelajaran yang mereka ampuh. Teruntuk guru tetap sertifikasi biasanya mengampuh 24 jam pelajaran dalam satu minggu. Tunjangan yang diberikan SMA NU 1 Gresik meliputi tunjangan peran ganda di sekolah, tunjangan masa kerja, tunjangan hari raya, dan sebagainya. Untuk peran ganda sendiri meliputi wali kelas (diutamakan guru tetap sertifikasi), pengawas ujian, pembina ekstrakurikuler, dan beberapa peran ganda yang lain. Khusus tunjangan wali kelas, nominal tunjangan yang diterima guru lebih banyak dari tunjangan peran ganda yang lain. Asuransi yang digunakan SMA NU 1 Gresik untuk para pegawainya yaitu menggunakan BPJS Ketenagakerjaan, dimana biaya BPJS perbulan dari masing-masing pegawai mendapat sedikit bantuan dari SMA NU 1 Gresik (SMA NU 1 Gresik).

SMA NU 1 Gresik dalam melihat loyalitas para gurunya dapat dilihat dari keseharian para guru selama melaksanakan tugasnya di sekolah. Dapat dilihat juga dari keikutsertaan para guru dalam mengikuti kegiatan sekolah diluar jam kerja mereka, seperti istighosa dan berbagai kegiatan sekolah diluar jam kerja yang lainnya. SMA NU 1 Gresik juga dapat melihat loyalitas para gurunya dari kedisiplinan, watak serta perilaku para guru tersebut. Waka Kurikulum SMA NU 1

Gresik juga menjelaskan tentang guru honorer yang lebih loyal daripada guru tetap sertifikasi dan guru tetap yayasan. Beliau menilai hal tersebut dari ketepatan waktu guru honorer dalam melaksanakan tugasnya, diantaranya membuat perangkat, mengumpulkan hasil penilaian, dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara efektif (SMA NU 1 Gresik).

Berdasarkan informasi yang peneliti dapat dari Waka Kurikulum SMA NU 1 Gresik, terdapat beberapa guru honorer yang memilih mengundurkan diri dari SMA NU Gresik. Bukan karena mereka tidak loyal terhadap sekolah, tetapi alasan-alasan mereka kebanyakan adalah ikut suami keluar kota, diterima PNS dan memilih untuk mencoba peruntungan mereka menjadi wirausahawan.

Dilihat dari tabel 1.1 pada lampiran penelitian, terdapat 2 guru honorer tidak tersertifikasi yang sudah mengabdikan selama kurang dari 5 tahun dan 13 guru honorer tidak tersertifikasi yang sudah mengabdikan selama lebih dari 5 tahun. Dari hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Sekolah SMA NU 1 Gresik, guru honorer SMA NU 1 Gresik akan mendapatkan sertifikasi apabila masa kerja mereka sudah mencapai 5 tahun. Dikarenakan terdapat 13 guru honorer tidak tersertifikasi yang sudah mengabdikan lebih dari 5 tahun di SMA NU 1 Gresik, peneliti ingin mengetahui lebih dalam alasan guru honorer memiliki loyalitas di SMA NU 1 Gresik, serta loyalitas guru honorer dalam menunggu pengangkatannya menjadi guru tetap sertifikasi SMA NU 1 Gresik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, peneliti menemukan *research gap*, dimana dalam penelitian Mustika (2020), menyebutkan bahwa *reward* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dimana semakin tinggi *reward* akan semakin tinggi pula loyalitas karyawan, sedangkan fenomena yang

terjadi di SMA NU 1 Gresik adalah guru honorer tetap loyal terhadap sekolah meskipun *reward* yang mereka terima relatif kecil dan pastinya lebih kecil dibandingkan dengan *reward* yang diterima guru tetap sertifikasi dan guru tetap yayasan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: **Analisis Loyalitas Guru Honorer Pada SMA Nahdlatul Ulama 1 Gresik.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: Apa yang membuat guru honorer memiliki loyalitas pada SMA Nahdlatul Ulama 1 Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui alasan guru honorer memiliki loyalitas pada SMA Nahdlatul Ulama 1 Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut: SMA Nahdlatul Ulama 1 Gresik dapat mengetahui alasan guru honorer memiliki loyalitas pada SMA NU 1 Gresik.