KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan merupakan salah satu faktor terpenting dalam kehidupan manusia. Dunia pendidikan tidak terlepas dari peran seorang guru. Dalam proses belajar – mengajar, guru mempunyai tanggung jawab penuh kepada anak didiknya dan membantu proses perkembangan siswa.[1] Guru merupakan tenaga profesional yang berjasa dalam menciptakan manusia yang berkualitas di masa depan. Profesional adalah orang yang menyandang suatu profesi, memiliki kinerja atau *performance* tinggi dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Guru sebagai tenaga profesional menampilkan kemampuannya dalam bentuk perbuatan bukan hanya sekedar kata – kata bekerja atas dasar tugas, wewenang, dan tanggung jawab profesi untuk kepentingan dan kepuasan, memiliki komitmen sebagai anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya, dan terus mengembangkan strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan sesuai profesinya.[2]

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Taman Kanak – kanak (TK) merupakan pendidikan formal pertama bagi anak – anak. Masa depan anak – anak dapat tergambar sejak berada di PAUD dan TK. Dari dulu hingga saat ini, gaji guru swasta di PAUD dan TK sangat memprihatikan. Bagaimana

---

[1] Slameto, 1995, *Belajar dan Faktor – Faktor yang Mempengaruhinya,* Rineka Cipta, Jakarta hal 97

[2] Sulipan,2009"*Pengembangan Profesi Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah*", diakses pada 2 Maret 2012 dari http://sekolah.8k.com/rich_text_5.html. **email : *sulipan@yahoo.com***

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seorang guru bisa bekerja secara profesional jika diberi gaji yang minim dan ala kadarnya. Rasanya kurang sebanding dengan apa yang sudah dilakukan oleh seorang guru.

Menjadi seorang guru atau pendidik tidaklah mudah. Ada tanggung jawab yang harus dipenuhi seorang pendidik. Salah satu cara mensejahterakan guru atau pendidik adalah dengan cara memberi gaji yang lebih layak. Gaji adalah salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sekaliu sebulan). Karyawan penerima gaji demikian biasanya sudah menjadi karyawan atau pegawai tetap yang telah lulus dari masa percobaan.[3] Gaji guru masih sangat minim jika dibandingkan dengan gaji karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Guru juga membutuhkan waktu luang dan keperluan lainnya untuk menambah ilmunya. Namun dengan gaji yang minim, menjadikan waktu luang mereka digunakan untuk mencari pekerjaan tambahan untuk menambah penghasilan guna mncukupi kebutuhan keluarga yang terus meningkat.

Gaji guru swasta memang bergantung pada keputusan yayasan yang menaungi sekolah tersebut. Yayasan, biasanya menyesuaikan dan bergantung pada pemasukan dari yayasan itu sendiri. Jam mengajar yang sebelumnya ditetapkan 24 jam dalam satu minggu, akhirnya diserahkan pada yayasan yang menaungi sekolah tempat guru yang bersangkutan mengajar. Apabila guru yang bersangkutan sudah melakukan proses mengajar sesuai dengan kesepakatan yang telah dilakukan antara guru dan pihak yayasan, maka pihak

[3] Gouzali Saydam,1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Djambatan, Jakarta, hal 234

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yayasan wajib membayar gaji guru tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jadi, semuanya tergantung dari kesepakatan kedua belah pihak.[4]

TK Muslimat NU 06 Darul Huda Mojokerto merupakan sekolah swasta yang berdiri sejak tahun 1983 dan memiliki luas bangunan dan pekarangan ± 2931 M^2. Bangunan terdiri dari ruang kelas, ruang Kepala TK, dan kamar mandi / WC, ruang bermain di dalam dengan 5 sudut dan perpustakaan. Perabot didalam ruang kelas terdiri dari meja kursi, meja kursi guru, lambang Negara RI, gambar Presiden dan Wakil Presiden, rak buku, tempat sampah, jam dinding, penghapus, papan tulis, sapu, kemucing dan karpet.

Adapaun alasan peneliti mengadakan penelitian di TK Muslimat NU 06 Darul Huda, karena peneliti ingin mengetahui tentang penerapan sistem penggajian dan *loyalitas* guru. Gaji guru yang diterima dari sekolah ini sangatlah minim, kemungkinan besar tidak akan cukup bagi guru – guru tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Akan tetapi, para guru tersebut tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Gaji guru di sekolah ini hanya berkisar kira – kira Rp. 200.000,- /bulan. Rasa *loyalitas* yang tertanam pada jiwa guru, mencerminkan betapa besar tanggung jawab seorang guru. Akan tetapi, kurang diimbangi dengan penghasilan yang diterima.

Oleh karena itu, peneliti mencoba meneliti lebih lanjut mengenai Sistem Penggajian dan *Loyalitas* kerja guru di TK Muslimat NU 06 Darul

[4] Eddy Mulya, 2011, *Dinas Pendidikan dan Olahraga*, diakses pada tanggal 20 Maret 2012 dari http://pendidikan.denpasarkota.go.id/instansi.email:pendidikan@denpasarkota.go.id dan disdikpora@cyberschooldps.net

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Huda Mojokerto. Bagaimana dan seperti apa sistem penggajian yang dilakukan oleh pihak sekolah dan pihak yayasan beserta apa saja yang membuat para guru di sekolah ini menjadi *loyal* terhadap lembaga ini.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut : Apa gaji seorang guru yang minim bekaitan dengan *loyalitas building* kinerja guru di TK Muslimat NU 06 Darul Huda Mojokerto ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaji seorang guru yang minim berkaitan dengan *loyalitas building* kinerja guru yang mengajar di TK Muslimat NU 06 Darul Huda Mojokerto lebih dari 20 tahun.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan sistem penggajian dan *loyalitas* kerja guru.
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur bacaan bagi mahasiswa maupun mahasiswi khususnya di kampus IAIN Sunan Ampel Surabaya. Serta menjadi acuan pembeda bagi peneliti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang lain apabila ingin meneliti dengan tema yang sama namun berbeda obyek.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai sistem penggajian dan *loyalitas* kerja guru di TK Muslimat NU 06 Darul Huda Mojokerto dan sebagai bahan masukan kepada sekolah TK lainnya yang sejenis yang berada di dalam ataupun di luar Kota Mojokerto.

E. Definisi Konsep

Agar tidak terjadi kesalahan persepsi di dalam memahami judul penelitian ini, peneliti akan memberikan gambaran dari teori yang ada hubungannya dengan judul penelitian, diantaranya adalah :

1. Sistem Penggajian

Menurut AM. Kadaman, sistem adalah suatu kumpulan bagian yang saling berhubungan dan bergantung serta diatur sedemikian rupa sehingga menghasilkan suatu keseluruhan untuk mencapai tujuan.[5] Sistem adalah sekumpulan unsur / elemen yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi dalam melakukan kegiatan bersama untuk mencapai suatu tujuan.

Gaji adalah salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sekali sebulan). Karyawan

[5] AM. Kadarman, 1996, *Pengantar Ilmu Manajemen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hal. 8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penerima gaji demikian biasanya sudah menjadi karyawan atau pegawai tetap yang telah lulus dari masa percobaan.[6]

Jadi, dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian merupakan kegiatan jenis balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah menunaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak.

2. *Loyalitas* Kerja

Secara umum, *loyalitas* dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Rasimin, 1988).[7]

Menurut kamus bahasa Indonesia Poerwadarminta mendeskripsikan pengertian *loyalitas* adalah : *Loyalitas* / kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan, jabatan, dan perusahaan sebagai salah satu unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi.[8]

---

[6] Gouzali Saydam, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Djambatan, Jakarta, hal 235\

[7] Maz bow, 2009, *loyalitas* kerja, di akses pada 6 Maret 2012 dari http://www.masbow.com/2009/11/ *loyalitas*-kerja.html

[8] Malayu dan Hasibunan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* P.T. Bumi Aksara,Jakarta 94

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika Pembahasan merupakan urutan sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan skripsi, untuk lebih mudah memahami penulisan skripsi ini, maka disusunlah sistematika pembahasan, antara lain :

Bab Pertama adalah Pendahuluan. Bab ini berisikan tentang gambaran tentang obyek penelitian dan latar belakang masalah. Kemudian, peneliti mencoba merumuskan masalahyang akan diangkat dalam penelitian. Selanjutnya, bab ini berisikan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua adalah Kerangka Teoritik. Bab ini berisikan tentang penelitian terdahulu yang relevan dengan judul proposal yang peneliti ambil, kerangka teori beserta sub-bab khusus tentang perspektif islam.

Bab Ketiga adalah Metode Penelitian. Bab ini berisikan tentang pendekatan dan jenis penelitian yang dipakai, lokasi penelian, jenis dan sumber data, tahap – tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, serta teknik analisa data.

Bab Keempat adalah Hasil Penelitian. Bab ini berisikan tentang gambaran umum dari obyek penelitian, penyajian data dan pembahasan hasil penelitian (analisa data). Gambaran umum obyek penelitian, menggambarkan tentang situasi dan kondisi yang ada di lapangan. Sedangkan penyajian data berisikan tentang data – data yang bersanggutan dengan jawaban dari rumusan masalah. Pada bab ini, pembaca akan mengetahui hasil pembahasan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian tentang topik yang diteliti. Sedangkan analis data adalah menganalisis dari data – data yang terkumpul.

Bab Kelima adalah Penutup. Bab ini merupakan bab terakhir dalam penulisan proposal skripsi yang nantinya akan memuat suatu kesimpulan yang menyimpulkan jawaban dari rumusan masalah penelitian, saran dan rekomendasi, serta penjelasan singkat tentang keterbatasan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id