BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia semakin maju, seiring dengan perkembangan abad 21 yang terus dibarengi dengan perkembangan tehnologi. Pola pikir manusia dipengaruhi oleh lingkungan dan pendidikan yang diperolehnya. Sekolah adalah salah satu tempat manusia memperoleh pendidikan, sehingga sekolah adalah tempat mendidik anak secara formal yang harus diatur dengan baik untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Akdon (2011: 230) mengatakan bahwa Manajemen Berbasis Sekolah Strategik merupakan arus keputusan dan tindakan yang mengarah pada perkembangan suatu strategi atau strategi-strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran perusahaan. Proses Manajemen Berbasis Sekolah Strategik ialah suatu cara dengan jalan bagaimana para perencanaan strategi menentukan sasaran dan membuat kesimpulan strategi.

Hasil yang maksimal akan dapat dicapai dengan manajemen sekolah yang baik dan akurat. Manajemen sekolah dilakukan oleh Tim Pengembang Sekolah yang familiar dengan istilah TPS (Tim Pengembang Sekolah) ini antara lain kepala sekolah dan staf-stafnya serta para guru dan karyawan. TPS agar mencapai hasil yang maksimal dalam kerjanya, maka kepala sekolah hendaknya melakukan koordinasi yang baik dalam pelaksanaan manajemen sekolah untuk menentukan kebijakan yang akan diambil. Manajemen yang

baik hendaknya menggabungkan pola fikir strategik dengan fungsi-fungsi Manajemen Berbasis Sekolah, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian serta evaluasi.

Penelitian dilakukan di SMP (Sekolah Menengah Pertama) Muhammadiyah 3 Ampel. SMP Muhammadiyah 3 Ampel adalah lembaga tempat proses belajar mengajar yang terkait dengan pendidikan Islam dengan dipadukan oleh kurikulum pendidikan umum yang mengacu kepada UU nomor 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional. SMP Muhammadiyah 3 Ampel berdiri sejak tahun 1963 dengan visi "Terbentuknya Manusia yang Berkualitas, Beriman, Bertaqwa serta Terampil" dan dengan misi :

1. Mewujudkan pendidikan yang menghasilkan lulusan yang beriman, berprestasi akademik non akademik, dan berbudi luhur.
2. Mewujudkan kurikulum yang berkualitas, yaitu holistik, sesuai dengan potensi dan kebutuhan siswa, dan konteks sekolah.
3. Mewujudkan proses pembelajaran yang dinamis, kreatif, inovatif, dan menyenangkan dengan menggunakan pendekatan CTL (Contextual Teaching and Learning).
4. Mewujudkan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai dari segi kuantitas dan kualitas.
5. Mewujudkan sumber daya manusia, pendidikan dan tenaga pendidikan, yang profesional, bertanggung jawab, dan berdedikasi tinggi.
6. Mewujudkan pengelolaan sekolah berdasarkan konsep Manajemen Berbasis Sekolah, dengan mengembangkan komunikasi kekeluargaan, kemitraan, dan kedinasan secara terpadu.

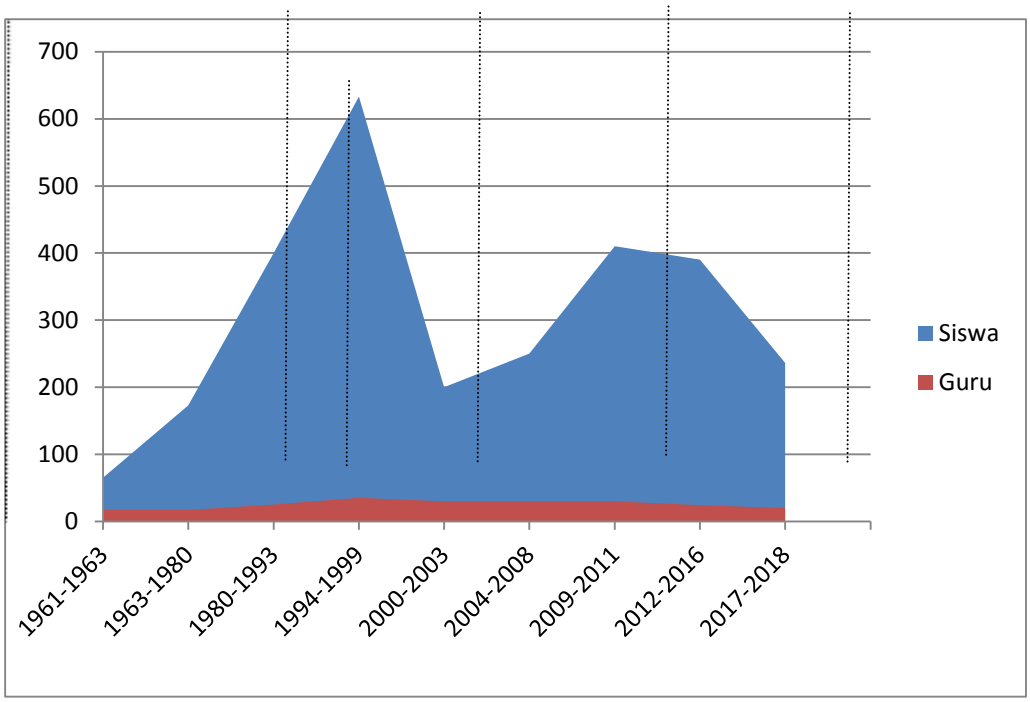
7. Mewujudkan pembiayaan pendidikan yang memadai dengan memberdayakan semua pihak terkait.
8. Mewujudkan sistem penilaian yang menyeluruh, otentik, objektif, dan berkelanjutan, yang mampu mengukur kompetensi siswa secara utuh.

SMP Muhammadiyah 3 Ampel terkenal dengan pendidikan agama yang diberikan yaitu karakter baik dari Rasullullah yang perlu kita teladani mampu merubah dunia antara lain: siddiq, tabliq, amanah, fatonah. Namun demikian, sampai pada tahun 2019 sekolah ini mengalami keadaan pasang surut dalam hal peningkatan kinerja, hal ini ditandai dengan jumlah siswa yang masuk dan keluar tidak sebanding. Berikut data jumlah siswa yang penulis peroleh dari SMP Muhammadiyah 3 Ampel.

Tabel 1. Perkembangan jumlah siswa dari tahun 1961-2019

NO	**Tahun**	**Jumlah**	
		Siswa	**Guru & Karyawan**
1	1961-1963	65	17
2	1963-1980	173	17
3	1980-1993	400	25
4	1994-1999	633	35
5	2000-2003	200	30
6	2004-2008	250	30
7	2009-2011	410	30
8	2012-2016	390	24
9	2017-2018	236	20
10	2018-2019	335	25
11	2019-2020	215	23

Dari tabel 1 di atas, maka dapat digambarkan kurva pencapaian kinerja sebagai berikut.



Gambar 1. Kurva Kinerja dari tahun 1961-2019

Perbaikan Manajemen pendidikan perlu dilakukan demi tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas. SMP Muhammadiyah 3 Ampel memerlukan manajemen pendidikan yang dapat menggerakkan segala sumber daya pendidikan agar mampu tetap bertahan di tengah-tengah persaingan yang sangat ketat karena dalam satu kecamatan Ampel saat ini sudah berdiri 13 sekolah Negeri dan Swasta dan SMP Muhammadiyah 3 Ampel tetap menjadi sekolah prioritas bagi masyarakat setiap tahunnya.

Hal utama yang dibutuhkan sekolah dalam mengembangkan kemajuan pendidikan agar mencapai hasil yang maksimal adalah loyalitas kerja sumber daya manusia yang dimiliki, di mana dalam penelitian ini yang dimaksudkan adalah pendidik dan tenaga kependidikan pada SMP Muhammadiyah 3 Ampel. Brown, McHardy, McNabb, & Taylor (2011) menjelaskan bahwa komitmen dan loyalitas kerja adalah hal yang sangat penting dalam

organisasi, hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Singh, Sharma, & Paul (2016) juga menyatakan bahwa karyawan yang loyal dan tidak hanya rajin melaksanakan tanggung jawab mereka, melayani klien dengan antusias yang dapat membuat pelanggan merasa puas, tetapi mereka juga akan mengajak orang terdekat bergabung sehingga dapat memperkuat sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Namun apabila loyalitas karyawan menurun, maka kinerja karyawan akan menurun pula dan berdampak pada ruginya perusahaan. Kusumo (dalam Retnanigsih, 2007) menyebutkan bahwa tingkat loyalitas karyawan di Indonesia masih rendah dibandingkan negara asia lainnya yang mengakibatkan lebih dari 50% karyawan masih berniat untk pindah dari perusahan keperusahaan lain dengan tawaran yang lebih baik.

Nitisemito (dalam Malik, 2014) memaparkan bahwa dampak loyalitas kerja bagi karyawan adalah karyawan akan bertanggung jawab dengan tugas yang diemban serta bersemangat dalam menyelesaiakan tugas-tugasnya. Rousseau dan Park percaya bahwa usaha dan loyalitas karyawan kepada organisasi bertujuan untuk mendapatkan insentif yang pasti seperti gaji dan tunjangan. Pada penelitian terdahulu dijelaskan pula bahwa faktor kepuasan, dukungan dari atasan, kerja sama tim, dan lingkungan kerja adalah peran penting yang signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan (Khuong & Tien, 2013).

Menurut teori-teori tersebut, sangat sesuai dengan kondisi pada sekolah SMP Muhammadiyah 3 Ampel saat ini. Tantangan Kepala Sekolah yang dihadapinya adalah upaya peningkatan kualitas dan pengembangan sekolah di

tengah-tengah masyarakat dan persaingan global dengan mencari akar permasalahan pada sekolah tersebut. Loyalitas kinerja tersebut diukur dengan variabel lingkungan kerja dan pemberian gaji yang layak kepada pendidik dan tenaga kependidikan SMP Muhammadiyah 3 Ampel.

Loyalitas yang tinggi juga dapat dilihat dari prosentase pemogokan kerja, tingkat absen yang tinggi, perpindahan dan semangat bekerja serta kesetiaan para pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah tersebut. Menurut penelitian Kartono (1994) yang mengungkapan bahwa karyawan yang kurang memiliki loyalitas akan berdampak terjadinya pemogokan, kemangkiran, tingkat absen yang tinggi, dan perpindahan.

Dari uraian di atas, ada lima (5) hal yang melatarbelakang penelitian ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 3 Ampel.

1) Mulai tampak rendahnya produktivitas kerja, padahal menurut sing (2016) produktivitas kerja tidak hanya menunjukkan loyalitas tetapi juga pelayanan prima terhadap siswa/orang tua/wali siswa.
2) Tingkat ketidakhadiran guru/karyawan yang naik, kondisi idealnya adalahnya guru/karyawan selalu siap sedia sesuai jam kerja untuk melayani siswa/orang tua/wali siswa.
3) Tingkat perpindahan/masuk dan keluarnya pendidik pada kurun waktu tertentu relatif sering terjadi, menurut Kusumo (2007) karyawan di indonesia mudah pindah kerja karena tawaran kerja dengan gaji yang lebih baik.
4) Muncul kegelisahan di antara guru/karyawan, ini menunjukkan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja.

5) Tuntutan yang sering terjadi terhadap pihak sekolah, hal ini menunjukkan rasa tidak puas terhadap apa yang harapkan baik kenyamanan lingkungan maupun gaji yang diterima.

Untuk itu dalam penelitian ini loyalitas pendidik SMP Muhammadiyah 3 Ampel menarik untuk dikaji dan dianalisis aspek-aspek yang terkait dengan hal tersebut melalui penelitian yang berjudul "ANALISIS LOYALITAS PENDIDIK DI SMP MUHAMMADIYAH 3 AMPEL".

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut maka peneliti mengidentifikasi ada 3 masalah dalam penelitian ini.

1. Untuk mengetahui apakah faktor gaji mempengaruhi loyalitas kerja pendidik di SMP Muhammadiyah 3 Ampel.
2. Untuk mengetahui apakah faktor lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas kerja pendidik di SMP Muhammadiyah 3 Ampel.
3. Untuk mengetahui apakah faktor gaji dan lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas kerja pendidik di SMP Muhammadiyah 3 Ampel.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka peneliti menentukan batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh gaji terhadap loyalitas pendidik di SMP Muhammadiyah 3 Ampel.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pendidik di SMP Muhammadiyah 3 Ampel.
3. Pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pendidik di SMP Muhammadiyah 3 Ampel.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah besarnya gaji mempengaruhi loyalitas kerja pendidik di SMP Muhammadiyah 3 Ampel?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas kerja pendidik di SMP Muhammadiyah 3 Ampel?
3. Apakah besarnya gaji dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja pendidik di SMP Muhammadiyah 3 Ampel?

E. Tujuan Penelitian

Pembahasan masalah yang akan disajikan oleh Peneliti dalam penelitian ini tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Ada tiga tujuan dalam penelitian ini.

1. Untuk mengetahui pengaruh besarnya gaji terhadap loyalitas kerja pendidik di SMP Muhammadiyah 3 Ampel.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pendidik di SMP Muhammadiyah 3 Ampel.

3. Untuk mengetahui faktor besarnya gaji dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas kerja pendidik di SMP Muhammadiyah 3 Ampel.

F. Manfaat Penelitian

Penelitin ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Teoritis

   Menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya pada manajemen keuangan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan loyalitas pendidik.

2. Praktis

   a. Bagi kepala sekolah

      Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk kepala sekolah dalam mengelola gaji dan menciptakan lingkungan kerja yang baik antar rekan kerja sehingga menumbuhkan rasa loyalitas yang tinggi terhadap sekolah dan yayasan.

   b. Bagi peneliti berikutnya

      Diharapkan dapat membuka pintu penelitian bagi peneliti berikutnya untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan loyalitas dalam bekerja baik guru, karywan atau pegawai di instansi lain.

   c. Bagi penulis

      Menambah wawasan penulis tentang faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja bagi guru/karyawan terutama faktor gaji dan lingkungan kerja.