

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu sebuah negara berkembang dari setiap negara-negara yang terdaftar di dunia indonesia juga merupakan sebuah negara berkembang yang memiliki jumlah penduduk yang sangat besar, menurut Dirjen Dukcapil Zudan Arif Fakrulloh mengatakan per tanggal 30 Juni 2022 jumlah penduduk Indonesia tercatat sebanyak 275.361.267 jiwa.

Dengan semakin meningkatnya jumlah penduduk di indonesia sangatlah berpengaruh dengan mutu pendidikan yang ada di indonesia. Informasi dari mediaindonesia.com kualitas pendidikan Indonesia masih jauh dari kata sempurna Hal tersebut dapat di lihat dari word population review 2021 yang menempatkan negeri ini pada peringkat ke-54 dari 78 negara yang masuk dalam peringkat yang ada didalam pendidikan dunia. Bahkan Indonesia juga masih di bawah dibandingkan dengan sesama negara Asia Tenggara seperti Singapura di posisi 21, Malaysia 38, dan Thailand 46.

Indonesia sebenarnya sudah mengatur tingkat pendidikan dalam sebuah undang-undang dasar Republik Indonesia tahun 1945 mengamanatkan pemerintah untuk mengusahakan dan menyelenggarakan satu system pendidikan nasional yang meningkatkan keamanan dan ketagwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa secara ahklak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dalam Undang – Undang (Yetty Sarjono, 2014:20). Dalam sebuah UU Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan,

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

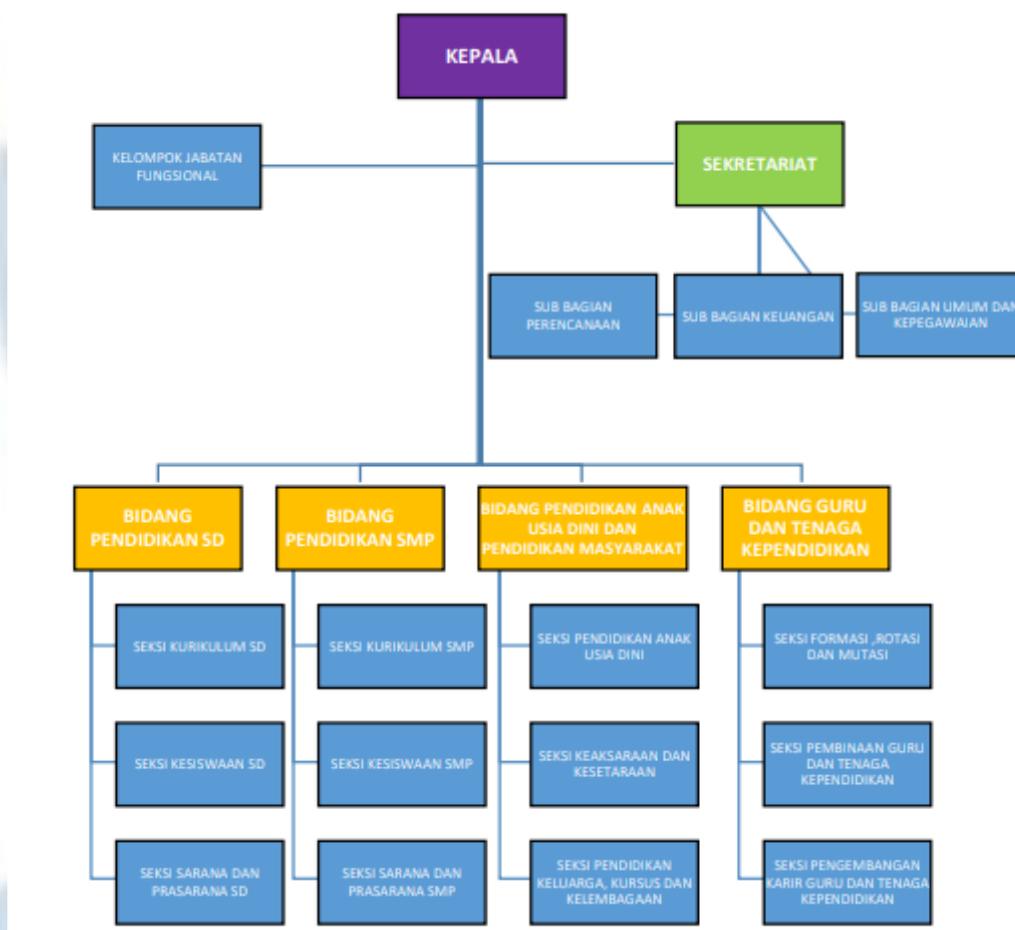
Indonesia tersendiri menerapkan sistem “wajib belajar 12 tahun” yang terdiri dari tingkat SD (Sekolah Dasar) 6 tahun, SMP (Sekolah Menengah Pertama) 3 tahun serta SMA (Sekolah Menengah Atas) 3 tahun. Dalam sebuah PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 47 TAHUN 2008 TENTANG WAJIB BELAJAR terdapat point yang mengatakan bahwa Wajib belajar adalah program pendidikan minimal yang harus diikuti oleh warga negara Indonesia atas tanggung jawab Pemerintah dan pemerintah daerah. Yang pada tahun 2008 tersebut masih 9 tahun wajib belajar. Namun pada juni tahun 2015 wajib belajar diperbaharui menjadi 12 tahun wajib belajar.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, dan Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Tangerang Nomor 87 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Tangerang, Dinas Pendidikan Kabupaten Tangerang memiliki tugas membantu Bupati merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan urusan pemerintahan bidang Pendidikan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Daerah.

Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Pendidikan menyelenggarakan fungsi: a. perumusan kebijakan bidang Pendidikan; b. pelaksanaan kebijakan bidang Pendidikan; c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Pendidikan; d. pelaksanaan administrasi dinas bidang Pendidikan; dan e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Berikut adalah merupakan struktur jabatan Fungsional dalam Lembaga Pendidikan menurut dinas kependidikan di wilayah kabupaten Tangerang yang sebagai berikut :



Gambar 1.1 Struktur dalam Dinas Kependidikan dan Budaya

Pengurusan suatu Lembaga Pendidikan juga di atur oleh 2 yaitu pemerintahan (Negeri) dan Yayasan Umum (Swasta). Tenaga pendidik yang mengajar di sekolah Negeri juga di atur oleh pemerintah setempat dan terdapat 2 macam Tenaga pendidik yang mengajar di Sekolah Negeri tersebut antara lain Guru Honorer dan Guru Tetap. Guru Honorer merupakan tenaga pendidik yang belum menjadi Pegawai Negeri Sipil atau yang biasa di sebut (PNS), sedangkan Guru Tetap adalah Guru yang sudah diangkat dan menjabat dalam Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Terdapat data-data Lembaga Pendidikan untuk wilayah kabupaten Tangerang yang tercatat dalam Data Pokok Pendidikan atau yang biasa disebut DAPODIK, data-data tersebut dapat di dapat dalam web dapodik tersendiri dan berikut merupakan data-data sekolah swasta di kabupaten Tangerang antara lain :

No	Nama Sekolah	NPSN	BP	Status	Last Sync	Jml Sync	PD	Rombel	Guru	Pegaw
1	TK NEGERI PERTIWI PASAR KEMIS	20613308	TK	Negeri	30 Jan 2023 00:07:59	3	45	3	4	
2	TK ANUGERAH KUDUS	20616309	TK	Swasta	05 Feb 2023 21:17:55	2	22	3	2	
3	TK SWASTA PENABUR ILMU	20616319	TK	Swasta	19 Jan 2023 22:37:34	3	53	3	2	
4	TK AGUSTINI	20615343	TK	Swasta	22 Jan 2023 10:58:45	2	65	4	4	
5	TK AL-AJIN	20615344	TK	Swasta	19 Jan 2023 17:45:22	3	16	1	1	
6	TK AL BAROKAH	69984641	TK	Swasta	03 Feb 2023 11:12:42	3	37	3	3	
7	TK AL HIDAYAH AL-ISLAM	69801755	TK	Swasta	14 Sep 2022 13:50:16	0	0	0	3	
8	TK ANANDA	20615350	TK	Swasta	04 Feb 2023 19:41:42	2	15	2	2	
9	TK ANGGREK II	20616480	TK	Swasta	23 Jan 2023 19:59:00	2	5	1	1	
10	TK BHINNEKA	20616251	TK	Swasta	24 Jan 2023 13:09:19	7	37	2	2	

Gambar 1.2 Data Sekolah

Sumber : kemendikbud

No	Nama Sekolah	NPSN	BP	Status	Last Sync	Jml Sync	PD	Rombel	Guru	Pegaw
231	SMK MUTIARA BANGSA 6	70013456	SMK	Swasta	06 Feb 2023 16:02:49	3	140	7	8	
232	SMK PILAR NUSANTARA	69974637	SMK	Swasta	17 Jan 2023 15:53:40	1	173	6	12	
233	SMKS BINA KARVA	69734016	SMK	Swasta	26 Jan 2023 08:14:19	3	119	6	11	
234	SMKS BINA MANDIRI	20622252	SMK	Swasta	31 Jan 2023 11:57:07	1	17	3	6	
235	SMKS BINA MULIA 1 TANGERANG	20616420	SMK	Swasta	21 Aug 2021 16:12:16	0	0	0	0	
236	SMKS BINA POTENSI	69942367	SMK	Swasta	23 Jan 2023 12:21:10	3	121	5	11	
237	SMKS KUSUMA BANGSA	20603258	SMK	Swasta	14 Feb 2023 14:17:56	7	530	18	14	
238	SMKS MARIA MEDIATRIX	20603261	SMK	Swasta	30 Jan 2023 20:03:17	1	109	6	8	
239	SMKS NURUL HIKMAH	20607838	SMK	Swasta	08 Feb 2023 11:34:54	15	313	12	25	
240	SMKS PERSADA	69734017	SMK	Swasta	31 Jan 2023 15:00:54	7	126	8	11	
241	SMKS TUNAS HARAPAN	20614517	SMK	Swasta	07 Feb 2023 13:20:56	9	250	9	17	
242	SMKS UMUM NABILA	69754484	SMK	Swasta	13 Dec 2022 11:16:21	0	0	0	7	
243	PKBM BIMBEL SMART	P9996629	PKBM	Swasta	13 Feb 2023 15:27:17	27	86	9	8	
244	PKBM BUDI LUHUR	P9908670	PKBM	Swasta	13 Feb 2023 19:50:01	23	171	8	5	
245	PKBM EDUKASI INDONESIA	P9998189	PKBM	Swasta	31 Dec 2022 10:06:44	0	0	0	0	
246	PKBM MITRA BAKTI NUSANTARA	P9997900	PKBM	Swasta	-	0	0	0	0	
247	PKBM MITRA PERMATA	P9997877	PKBM	Swasta	-	0	0	0	0	
248	PKBM PAJA MANDIRI	P2965937	PKBM	Swasta	13 Feb 2023 07:53:34	5	122	10	7	
249	PKBM TUNAS HARAPAN	P2966070	PKBM	Swasta	29 Jan 2023 13:43:20	33	142	6	2	
250	SKH CARAKA PRATAMA	69786385	SLB	Swasta	11 Feb 2023 00:23:09	4	43	13	6	
251	SKH DARMAWATI ARIEF	20616200	SLB	Swasta	02 Feb 2023 14:35:57	10	190	27	9	
252	SKH HEKSA WIYATA	69720947	SLB	Swasta	25 Jan 2023 12:44:06	2	32	12	3	
<b>Total</b>						<b>1.118</b>	<b>45.442</b>	<b>1.761</b>	<b>2.177</b>	

Gambar 1.3 Data Sekolah

Sumber : kemendikbud

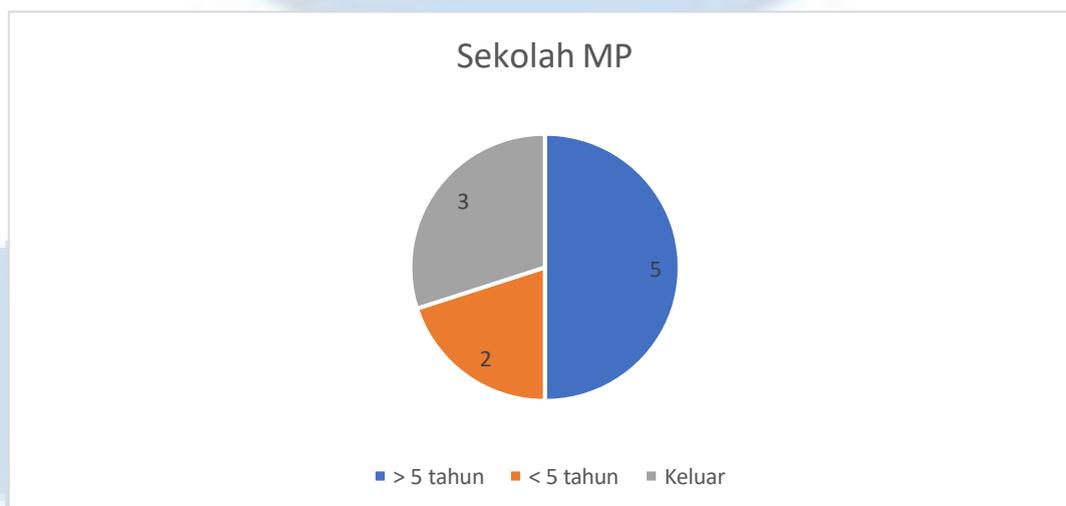
Berdasarkan data diatas terdapat 252 sekolah swasta dan negeri dari jenjang TK sampai SMK di kabupaten Tangerang dan kecamatan pasarkemis.

Hal yang membuat peningkatan loyalitas guru dengan tempat mereka mengajar adalah lingkungan kerja, komunikatif, motivasi yang diberikan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, dan hubungan atasan dengan bawahan seperti gaya kepemimpinan. Hal lainnya yang membuat guru swasta dapat menjadi loyal terhadap sekolah tempat mereka mengajar adalah pembagian tunjangan yang sesuai dengan setiap kontrak kerja yang ada dan yang telah di atur oleh dinas pendidikan.

Peranan dan fungsi dari adanya guru dalam sekolah sangatlah penting guna membuat maju suatu Lembaga Pendidikan. Guru juga memegang peran penting dalam Lembaga Pendidikan di kegiatan belajar mengajar. Berdasarkan kenyataan ini dimaksudkan agar nilai tambah yang diperoleh tersebut dapat diaplikasikan dalam proses belajar mengajar di sekolah, sehingga pengembangan profesi melalui pelatihan dan penataan- penataan hasilnya dapat dirasakan hasilnya. Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran secara formal dibuktikan dengan sertifikat pendidik (Latiana, 2016). . Sertifikasi memiliki peranan bagi guru supaya untuk memahami hak dan kewajibannya dalam seperti yang tercantum dalam UU No.14/2005 pasal 14 ayat 1 antara lain : (1) memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial; (2) mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; (3) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; (4) memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi; (5) memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan; (6) memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan; (7) memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan

dalam melaksanakan tugas; (8) memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi; (9) memiliki kesempatan untuk berperan dalam menentukan kebijakan pendidikan; (10) memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan/atau (11) memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya. Guru yang dilatih secara profesional akan dapat dengan mudah memberikan berita yang lebih baik. Berita harus dikabarkan guru sekolah dasar supaya siswa, keluarga, dan masyarakat bisa menghindari berita bohong (Sakti, 2019a).

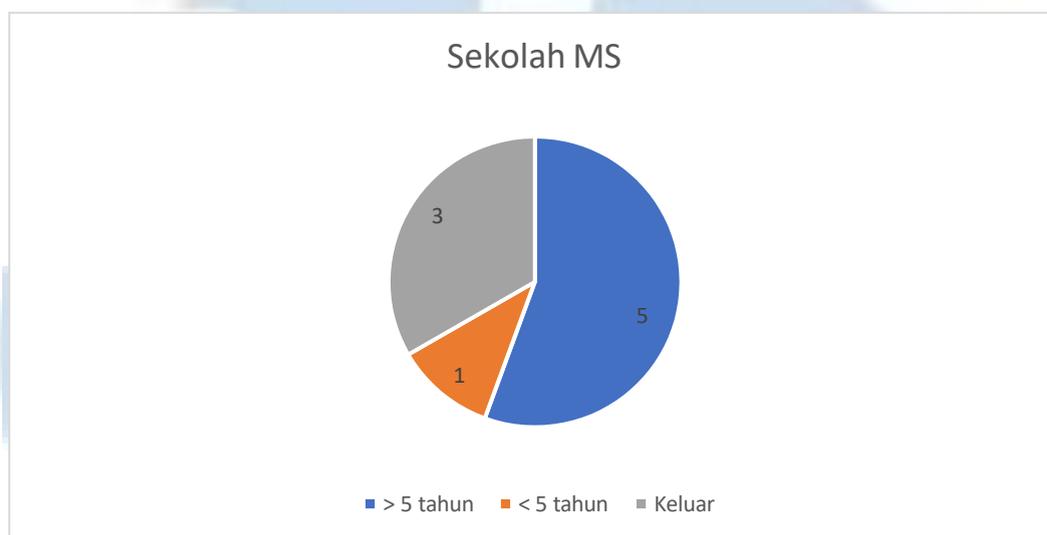
Terdapat data dari beberapa sekolah yang terdapat jumlah guru yang tetap mengajar di sekolah mereka dan yang telah *resign* dari tempat mereka mengajar. Dalam data tersebut tercatat waktu guru yang masih mengajar lebih dari 5 tahun dan yang kurang dari 5 tahun, tetapi dalam penelitian ini, penulis meneliti loyalitas guru yang telah bekerja dalam waktu lebih dari 5 tahun.



Gambar 1.4 Data Guru Sekolah MP

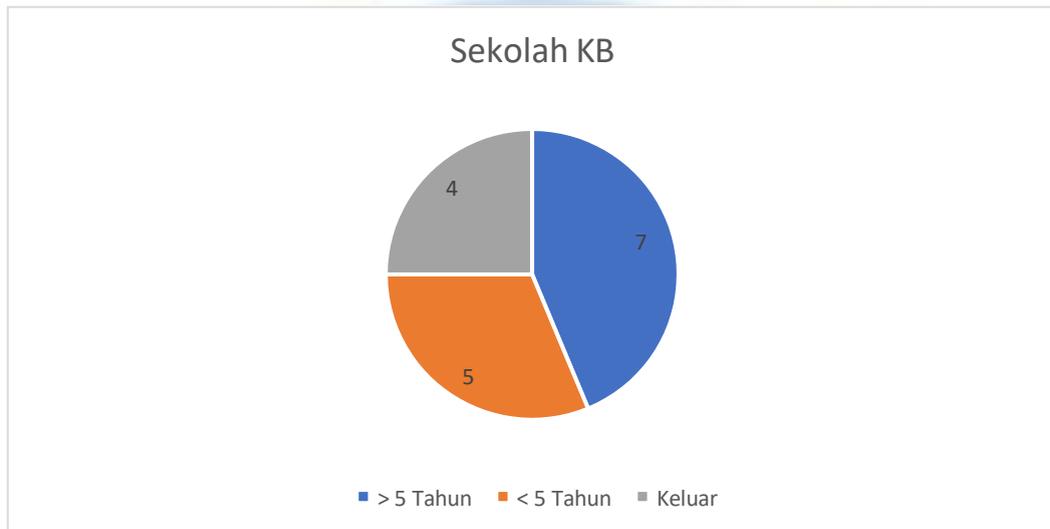
Data diatas mengatakan bahwa terdapat guru yang telah mengajar lebih dari 5 tahun sebanyak 5 orang sedangkan yang kurang dari 5 tahun ada 2 orang dan guru yang telah keluar bekerja di sekolah MP sebanyak 3

orang, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa masih terdapat 5 Guru yang bekerja dengan loyal Bersama sekolah MP.



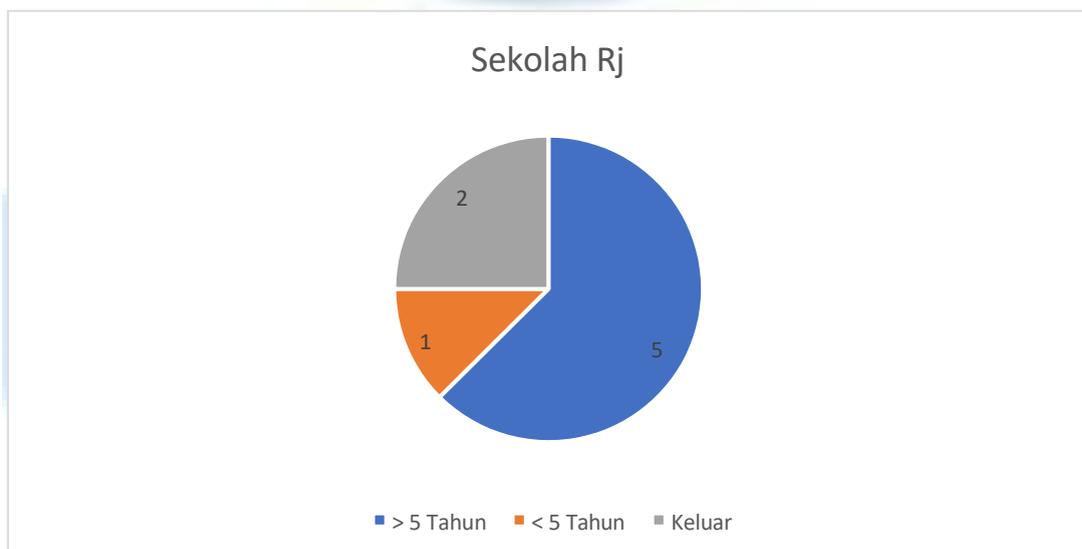
Gambar 1.5 Data Guru Sekolah MS

Dalam data diatas sekolah MS terdapat guru yang telah mengajar lebih dari 5 tahun sebanyak 5 orang guru, sedangkan yang kurang dari 5 tahun sebanyak 3 tahun dan terdapat guru yang telah keluar atau *resign* sebanyak 1 orang, jadi terdapat 5 guru yang telah bekerja dengan loyal Bersama sekolah MS.



**Gambar 1.6 Data Guru Sekolah KB**

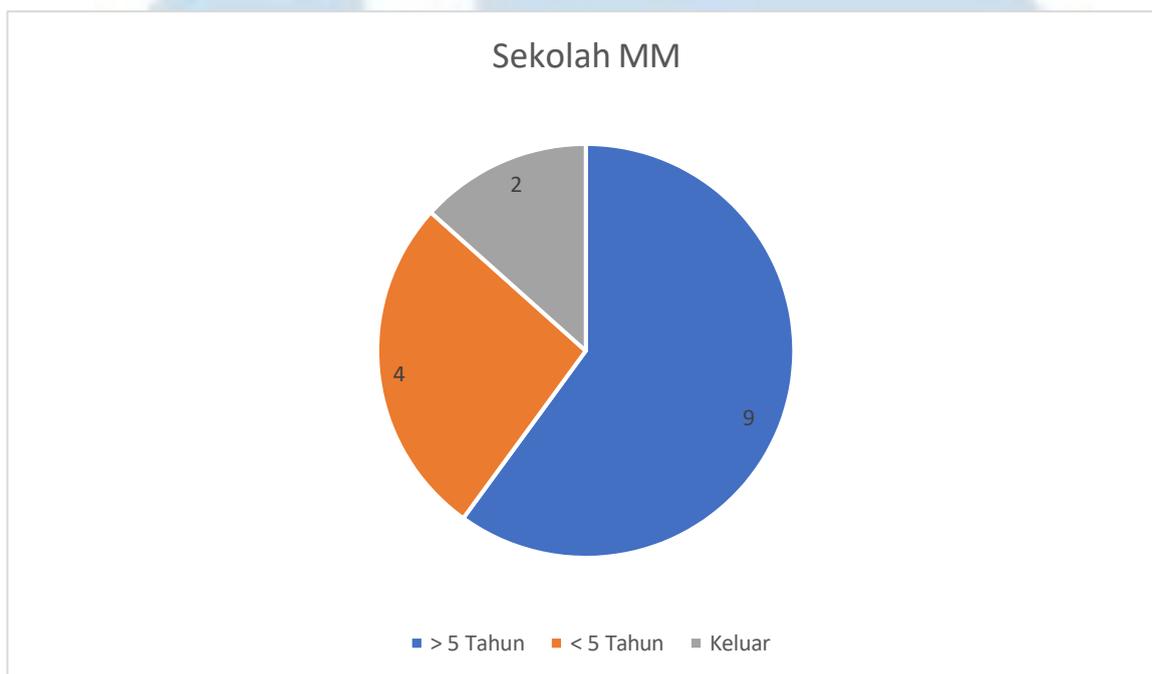
Dalam data diatas sekolah KB terdapat total 11 guru yang mengajar di sekolah KB. Terdapat 7 Orang guru yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun, 5 orang guru yang telah bekerja kurang dari 5 tahun. Sedangkan 4 orang guru yang sudah keluar. Jadi terdapat 7 orang guru yang telah bekerja dan mengajar dengan loyal Bersama sekolah KB.



**Gambar 1.7 Data Guru Sekolah Rj**

Dalam data sekolah Rj mengatakan bahwa sekolah Rj memiliki total guru 7 orang guru, yang diantaranya 5 yang telah bekerja lebih dari 5

tahun dan 2 yang bekerja kurang dari 5 tahun dan terdapat 1 guru yang telah *resign* atau tdk bekerja mengajar di sekolah Rj. Dalam hal ini terlihat bahwa terdapat 5 orang guru yang memiliki sifat loyal dengan sekolah tempat mereka bekerja.



Gambar 1.9 Data Guru Sekolah MM

Menurut data di atas sekolah MM memiliki total guru yang mengajar sebanyak 12 Orang guru yang di antaranya 9 orang guru yang telah bekerja lebih dari 5 tahun, 4 orang guru yang bekerja < 5 tahun dan 2 orang guru yang telah *resign* dari pekerjaan tempat dia mengajar, jadi dalam hal ini terdapat 9 orang guru yang memiliki tingkat loyalitas kepada sekolah.

Dari data di atas, mengungkapkan bahwa masih terdapat dan banyak guru yang memiliki sifat loyalitas yang tinggi kepada tempat mereka mengajar dan bekerja karena telah bekerja di atas 5 tahun disbanding kan yang kurang dari 5 tahun mengajar, bahkan yang telah keluar ataupun *resign*.

Saat ini Pemerintah dinas Pendidikan sedang membuat dan melaksanakan program untuk guru dengan kontrak pemerintah/PNS yang di sebut PPPK (P3K). program tersebut adalah PPPK guru adalah individu yang ditugaskan sebagai guru bukan ASN di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah (Pemda). Nikita (2022) Adanya PPPK atau yang biasa di sebut P3K, masih ada guru swasta yang tetap memilih loyal dan terus bekerja Bersama sekolah tempat mereka mengajar.

## 1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Career Development terhadap Employee Loyalty?
2. Apakah ada pengaruh Compensation terhadap Employee Loyalty ?
3. Apakah ada pengaruh Job Security terhadap Employee Loyalty?
4. Apakah ada pengaruh Work Environment terhadap Employee Loyalty?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut tersusun sebuah tujuan dari penelitian yang ingin di capai oleh penulis antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Career Development terhadap Employee Loyalty.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Compensation terhadap Employee Loyalty.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Job Security terhadap Employee Loyalty.

4. Untuk mengetahui pengaruh antara Work Environment terhadap Employee Loyalty.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat saat penulis sedang melakukan penelitian di antaranya terdapat manfaat akademis dan manfaat praktisi. Berikut penjabaran dari setiap manfaat yang ada yaitu :

##### 1.4.1 Manfaat Akademis

Dalam penelitian yang dilakukan penulis menemukan beberapa manfaat untuk bidang akademis yang antara lain :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini membuat penulis mempelajari bagaimana cara untuk mengidentifikasi ataupun menganalisa suatu masalah yang terjadi dan mendapatkan sebuah cara untuk menyelesaikannya. Hal lain yang peneliti dapatkan saat melakukan penelitian tersebut adalah ilmu yang mengenai Sumber Daya Manusia yang keterkaitan dengan Career Development, Compensation, Job Security, Work Environment dan juga Employee Loyalty.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Penulis mengharapkan jika penelitian ini dapat di jadikan sebagai salah satu referensi untuk peneliti berikutnya yang meneliti mengenai Sumber Daya Manusia khususnya tentang Career Development, Compensation, Job Security, Work Environment dan juga Employee Loyalty.

3. Bagi Universitas

Penulis mengharapkan jika penelitian ini dapat menjadi referensi bagi setiap mahasiswa–mahasiswi yang akan melakukan penelitian tentang Career Development, Compensation, Job Security, Work Environment dan juga Employee Loyalty dalam suatu perusahaan ataupun organisasi tertentu.

#### 1.4.2 Manfaat praktisi (sekolah tersebut dan pemerintah, guru)

Terdapat beberapa manfaat Praktisi yang dapat diperoleh dari penelitian yang telah penulis lakukan dan teliti

##### 1. Bagi Pemerintah

Penulis berharap penelitian ini berguna untuk pemerintah mengetahui bahwa terdapat loyalitas terhadap guru dengan tempat mereka mengajar dalam hal ini peneliti melakukan di sekolah swasta.

##### 2. Bagi Sekolah

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan bahwa setiap sekolah swasta yang ada di minta untuk lebih loyalty lgi terhadap guru-guru yang bekerja, mengajar di sekolah tersebut, karan saat sekolah loyal, guru dan karyawan yang lain pasti juga akan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap sekolah tempat mereka bekerja.

##### 3. Bagi Guru

Dalam penelitian ini yang penulis harapkan adalah setiap guru bisa lebih bersikap loyal kepada sekolah tempat mereka mengajar.

#### 1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, hal yang penulis lakukan guna mempermudah dalam memalkuakn penelitian, maka penulis membuat sebuah batasan dalam ruang lingkup penelitian yang menjadi response penelitian yang sebagai berikut :

1. Responden yang di pilih dala penelitian ini merupakan seorang tenaga pendidik atau guru sekolah Swasta di wilayah Kabupaten Tangerang.
2. Responden yang di tetapkan seorang Guru swasta yang bekerja di wilayah Kabupaten Tangerang dan bekerja lebih dari sama dengan 5 tahun masa kerja.
3. Sample yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah n x 5 pada Tenaga Pendidik atau Guru sekolah Swasta di Wilayah Kabupaten Tangerang.

4. Dalam penelitian ini dibatasi dengan beberapa variable yaitu Career Development, Compensation, Job Security, Work Environment dan juga Employee Loyalty.
5. Data yang di gunakan yaitu data *secondary* dan *primary* data untuk penelitian yang penulis lakukan.
6. Penulis menggunakan Smart-PLS untuk menganalisis data yang di dapatkan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Terdapat sebuah sistematika penulisan saat penelitian ini penulis lakukan yang di antaranya adalah

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada BAB I ini menjelaskan mengenai hal-hal yang terdapat di pendahuluan yang terdapat sebuah latar belakang dari penelitian, manfaat penelitian, tujuan penelitian serta Batasan-Batasan penulis saat melakukan penelitian serta sistematika penelitian. secara keseluruhan BAB I ini membahas mengenai faktor yang mempengaruhi loyalitas guru pada sekolah tempat mereka bekerja atau mengajar dengan peranan dari variable Career Development, Compensation, Job Security, Work Environment dalam tingkat loyalitas guru.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada BAB II ini menjelaskan dan menerangkan mengenai setiap gambaran umum yang terjadi pada objek penelitian yang penulis kerjakan. Seperti setiap teori yang akan menjadi pedoman penulis dalam melakukan penelitian tersebut, dalam hal ini sebuah teori mengenai Management, Sumber Daya Manusia, dan variable penelitian penulis yang berisikan tentang Career Development, Compensation, Job Security, Work Environment, dan Employee Loyalty. Dan selain itu

dalam bab ini berisikan kerangka berpikir, model penelitian yang beserta dengan setiap hipotesisnya.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

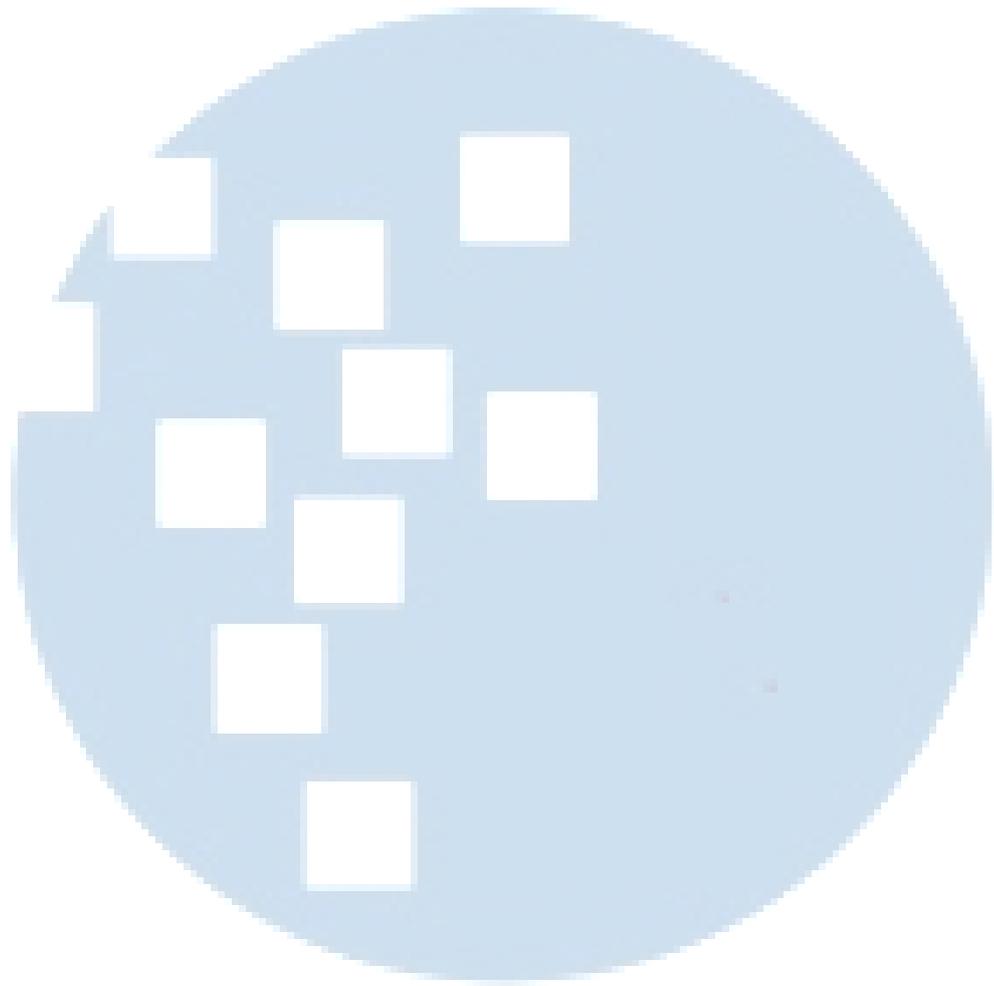
Pada BAB III ini menjelaskan mengenai setiap gambaran umum setiap objek penelitian, metodologi penelitian yang di lakukan penulis, ruang lingkup responden penelitian serta definisi dari operasional variable– variable dalam penelitian. Pada BAB III ini membahas lebih dalam mengenai Career Development, Compensation, Job Security, Work Environment, dan Employee Loyalty. Hal lain juga dibahas mengenai skala pengukuran yang di gunakan penulis dalam mengukur setiap indicator penelitian, Teknik pengumpulan data yang di gunakan, Teknik menganalisis data serta menjelaskan hasil dari cara kerja yang dilakukan.

### **BAB IV ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab IV ini berisikan mengenai penjelasan dari analisis dan pembahasan dari hasil pengujian dari seriap variable–variable penelitian yang ada yang di dasari oleh hasil kuisioner yang telah penulis sebar kepada seluruh obejk penelitian penulis, dalam BAB IV ini juga dapat melihat apakah hasil dari Variable Insependent memiliki pengaruh atau tidak.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Sedangkan pada BAB V berisikan dari setiap kesimpulan yang diperoleh dan saran yang diberiak oleh penulis baik kepada setiap objek penelitian maupaun kepada peneliti yang menggunakan penelitian ini selanjutnya.



**UMN**

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA