

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penggerak dan penentu berlangsungnya segala aktivitas organisasi. Sumber daya manusia memiliki andil yang besar dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas sumber daya manusia didalamnya.

Organisasi adalah kumpulan dua orang atau lebih yang melakukan aktivitas serta mempunyai tujuan bersama, sebagaimana yang dikemukakan oleh Oteng Sutisna (1989, hlm. 15) bahwa:

Organisasi adalah suatu wadah yang terbentuk sebagai tempat berkumpulnya orang-orang untuk melakukan kerjasama berdasarkan pembagian tugas masing-masing dan peraturan yang ditetapkan sehingga pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia didalamnya, sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang dan mencapai tujuan organisasi tersebut.

Salah satu lembaga pendidikan formal yang menjadi wadah dalam mencapai tujuan pendidikan adalah sekolah baik sekolah negeri maupun swasta. Faktor yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan tujuan pendidikan disekolah adalah guru, adapun status guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru yang berstatus non PNS tetapi keduanya memiliki tugas dan pokok yang sama didalam proses penyelenggaraan pendidikan. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan sekolah, semua organisasi dalam mencapai tujuan tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan dan sudah barang tentu sumber daya manusia tersebut haruslah sumber daya

manusia yang bermutu serta memenuhi syarat yang harus dimiliki seperti kemampuan, kecakapan, keterampilan, kepribadian, sikap dan perilaku. Dengan demikian manusia akan menjadi faktor yang benar-benar dapat memainkan perannya dalam menentukan keberhasilan organisasi.

Namun seorang guru tidak akan menunjukkan keahlian profesional dan keterampilannya secara optimal jika seorang guru tersebut tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo, (2001, hlm. 291) menyebutkan bahwa :

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Simamora dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III (2006, hlm. 610) menyatakan bahwa :

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi.

Fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi adalah ketidakpuasan para guru atas kompensasi yang didapat sebagai imbalan dari melaksanakan tugas untuk organisasi tersebut. Hal tersebut menjadi beban bagi guru sehingga tidak menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam disiplin kerja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan peneliti melalui proses observasi dan wawancara terdapat masalah yang dikarenakan oleh disiplin kerja guru di SMA Swasta Se-Kota Cimahi. Dari hasil wawancara ditemukan bahwa kedisiplinan guru masih rendah yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang cukup tinggi, dalam segi peningkatan disiplin kerja guru di SMA Swasta Se-Kota Cimahi pihak sekolah mengupayakan beberapa cara seperti pemberian insentif dengan jumlah besaran yang relatif, namun masih dirasa kurang memadai jika dilihat dari beban kerja guru. Guru masih ada

yang tidak mematuhi aturan sekolah, ditemukannya permasalahan kedisiplinan dan kehadiran dalam upacara dan ketaatan terhadap peraturan yang ada. Hal ini diduga tidak adanya *reward* dari pemenuhan kedisiplinan, ketaatan dan kehadiran dalam upacara menjadikan sebagian guru berpikir tidak terlalu menghiraukan hal tersebut.

Frekuensi kehadiran guru di SMA Pasundan 2 Cimahi masih rendah yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang cukup tinggi. Hal ini bisa dilihat melalui tabel 1.1 yaitu tentang rekap absensi kehadiran guru sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekap Absensi Kehadiran Guru di SMA Pasundan 2 Cimahi Tahun
2014-2015

NO	Bulan	Ketidakhadiran				Rata-rata Ketidakhadiran(%)
		S	I	TK	Total	
1	Agustus	1	3	-	4	80%
2	September	1	2	3	6	70%
3	Oktober	3	4	1	8	65%
4	November	3	5	1	9	60%
5	Desember	2	1	-	3	85%
6	Januari	2	2	-	4	80%
7	Februari	3	2	3	8	65%
8	Maret	1	2	-	3	85%

Sumber: Daftar Presensi Guru SMA Pasundan 2 Cimahi Tahun 2014-2015

Keterangan:

S : Sakit

I : Izin

TK : Tanpa Keterangan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa frekuensi kehadiran guru masih rendah yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang cukup tinggi. Terlihat jelas bahwa masih ada saja guru yang tidak masuk setiap bulannya, baik itu karena sakit, izin, serta tanpa keterangan. Mengingat bahwa guru memegang peranan penting dalam keberlangsungan pembelajaran disekolah, jika disiplin kerja guru terhadap sekolah rendah maka akan terjadi

kemangkiran dari pemenuhan tugas para guru, sehingga dapat berimplikasi terhadap penurunan motivasi kinerja, produktivitas dan prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2008, hlm. 193-198) bahwa: “ketidaksiplinan dalam diri pegawai dapat disebabkan karena kurangnya kesadaran pada diri seseorang tersebut akan arti pentingnya disiplin sebagai pendukung dalam kelancaran bekerja.” Sementara kesadaran pada diri sendiri memiliki arti bahwa seseorang tersebut secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin mempunyai makna strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Karena dengan disiplin, guru akan senantiasa bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya serta mau mematuhi semua ketentuan yang berlaku. Berkaitan dengan disiplin kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja. Malayu S.P Hasibuan (2007, hlm. 194) beranggapan bahwa “indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan”.

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa salah satu cara meningkatkan disiplin kerja guru yaitu dengan balas jasa. Balas jasa disini dapat diartikan sebagai kompensasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2008, hlm. 155) bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”

Dengan kata lain kompensasi adalah salah satu kebijakan pimpinan lembaga/organisasi dalam upaya memenuhi kebutuhan para guru guna meningkatkan semangat disiplin kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya serta pemenuhan kesejahteraan guru. Tingkat kesejahteraan merupakan salah satu faktor dominan yang berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Menurut Alex S. Nitisemito (1984) menyatakan bahwa: “Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.”

Adapun salah satunya hal terpenting perlunya kompensasi terhadap pegawai dikemukakan oleh Samsudin, Sadili (2006, hlm. 187) bahwa:

Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai kinerja, motivasi, disiplin maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sastrohadiwiryo (2003, hlm. 294) bahwa: “Pemberian balas jasa (kompensasi) yang tinggi juga memiliki dampak yang positif terhadap disiplin kerja. Sebaliknya kelalaian manajemen dalam pemberian kompensasi dapat menurunkan disiplin kerja para pegawai.”

Merujuk pada pemikiran diatas maka dapat di katakan bahwa kompensasi memegang peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja guru, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 22 Tahun 2013 telah diatur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing lembaga.

Kompensasi yang diberikan diharapkan sejalan dengan kontribusi jasa yang diberikan guru dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas-tugas yang ditujukan untuk lembaga. Kompensasi yang diterima berupa finansial maupun non finansial. Kegiatan ini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi kerja guru dan juga menentukan besar kecilnya kompensai yang akan diterima oleh masing-masing guru.

Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi guru. Tingkat besar kecilnya kompensasi guru dipengaruhi dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan masa kerja guru. Dalam menentukan kompensasi guru perlu didasarkan pada penilaian prestasi

kondisi guru, tingkat pendidikan, dan masa kerja guru. Pada dasarnya perbaikan terhadap kesejahteraan guru diarahkan kepada peningkatan disiplin kerja, yang bermuara pada peningkatan mutu pendidikan.

Dengan demikian, jelaslah bahwa untuk dapat meningkatkan disiplin kerja guru, maka sekolah harus memperhatikan kesejahteraan guru dengan kompensasi yang disesuaikan dengan kedisiplinan kerjanya. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah kompensasi. Dan terdapat kajian yang mengemukakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa (kompensasi), keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

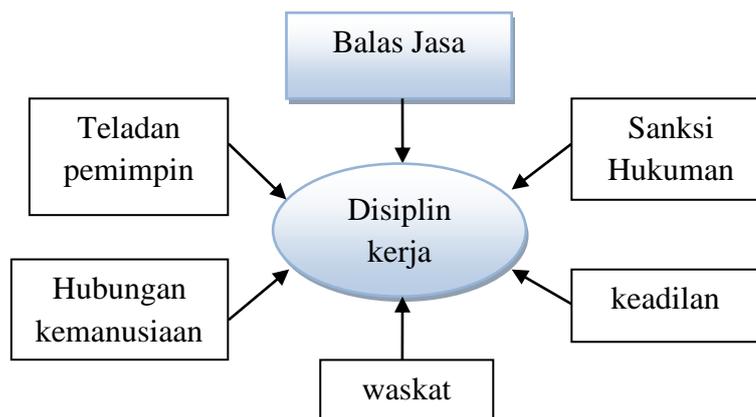
Kompensasi inilah yang pada akhirnya akan mendorong guru untuk dapat meningkatkan disiplin kerjanya di lembaga/sekolah, karena tanpa disadari bahwa kompensasi adalah salah satu faktor penentu disiplin kerja guru.

Berdasarkan paparan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMA Swasta Se-Kota Cimahi”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini memfokuskan pada masalah rendahnya kedisiplinan kerja guru. Masalah ini berhubungan dengan disiplin kerja guru yang selanjutnya disebut variabel Y. Peneliti membatasinya dengan lebih terfokus pada disiplin kerja guru yang berhubungan dengan frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, etika kerja, ketaatan pada standar kerja, dan ketaatan pada peraturan kerja.

Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja guru, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa (kompensasi), keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Malayu S.P Hasibuan, 2007, hlm. 194) yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Konsep Disiplin Kerja

Berdasarkan beberapa faktor yang telah disebutkan pada gambar diatas, maka salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja guru yaitu faktor balas jasa (kompensasi). Kompensasi merupakan variabel yang ingin diteliti, yang selanjutnya disebut dengan variabel X. Mengingat cukup pentingnya kompensasi dalam meningkatkan disiplin kerja guru yang pada akhirnya dapat menentukan keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan pihak kurikulum, bahwa dalam segi peningkatan disiplin kerja guru pihak sekolah mengupayakan beberapa cara seperti pemberian insentif dengan jumlah besaran yang relatif, namun masih dirasa kurang memadai jika dilihat dari beban kerja guru. Guru masih ada yang tidak mematuhi aturan sekolah, ditemukannya permasalahan kedisiplinan dan kehadiran dalam upacara dan ketaatan terhadap peraturan yang ada. Selain itu, guru kurang bergairah dalam menjalankan tugas, guru sering meninggalkan sekolah pada saat jam kerja. Hal ini diduga tidak adanya *reward* dari pemenuhan kedisiplinan, ketaatan dan kehadiran dalam upacara menjadikan sebagian guru berpikir tidak terlalu menghiraukan hal tersebut.

Untuk mempertegas dan memperjelas masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka dirumuskan kedalam beberapa permasalahan yang diuraikan kedalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi di SMA Swasta Se-Kota Cimahi ?
2. Bagaimana disiplin kerja guru di SMA Swasta Se-Kota Cimahi?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru di SMA Swasta Se-Kota Cimahi?

C. Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini mempunyai arah yang jelas serta tolak ukur keberhasilan yang dapat dijadikan pedoman, maka dalam penelitian ini dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dan informasi yang jelas mengenai pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru di SMA Swasta Se-Kota Cimahi.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah

- a. Untuk memperoleh gambaran umum mengenai kompensasi di SMA Swasta Se-Kota Cimahi.
- b. Untuk memperoleh gambaran umum mengenai disiplin kerja guru di SMA Swasta Se-Kota Cimahi.
- c. Untuk memperoleh gambaran umum mengenai pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru di SMA Swasta Se-Kota Cimahi.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan dan informasi bagi pengembang ilmu Administrasi Pendidikan, dikhususkan kepada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terkait pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru di SMA Swasta Se-Kota Cimahi.

2. Secara Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan dan informasi khususnya kepada pemangku kebijakan

dilembaga/yayasan sebagai bahan pertimbangan yayasan serta memberikan arahan kebijakan untuk memperbaharui kebijakan kompensasi dan menindaklanjuti kembali kebijakan disiplin kerja guru.

3. Secara Praktis

Adapun manfaat dari penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut :

a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi lembaga untuk dijadikan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan kompensasi dalam mengurangi pelanggaran peraturan disiplin oleh guru.

b. Bagi Guru

Diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi guru berkenaan dengan disiplin kerja dan dapat meningkatkan disiplin kerjanya.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman yang berharga bagi peneliti, khususnya lebih memahami secara mendalam kompensasi dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja guru.

4. Secara Isu Serta Aksi Sosial

Manfaat dari segi isu serta aksi sosial, dapat memberikan wawasan pengetahuan dan informasi kepada semua pihak dilembaga mengenai adanya pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru. Sehingga dapat menjadi bahan masukan yang positif khususnya bagi tempat penelitian ini yaitu SMA Swasta Se-Kota Cimahi untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan kompensasi guru.

E. Struktur Organisasi Skripsi

BAB I : Berisi Pendahuluan yang didalamnya dijelaskan mengenai Latar Belakang Penelitian, Rumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Struktur Organisasi Skripsi.

BAB II : Berisi Kajian Pustaka/Landasan Teori konsep-konsep, teori-teori, dalil-dalil, hukum-hukum, model-model dan rumus-rumus utama serta

turunannya dalam bidang yang dikaji, penelitian terdahulu yang relevan dengan bidang yang diteliti, termasuk prosedur, subjek, dan temuannya, posisi teoritis peneliti yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

BAB III : Berisi Penjabaran yang rinci mengenai Metode Penelitian, termasuk beberapa komponen berikut Desain Penelitian, Partisipan, Populasi dan Sampel, Instrumen Penelitian, Prosedur Penelitian, dan Analisis Data

BAB IV : Berisi Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari dua hal utama, yakni pengolahan atau analisis data menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pernyataan penelitian, hipotesis, tujuan penelitian dan pembahasan atau analisis temuan.

BAB V : Berisi Kesimpulan Implikasi dan Rekomendasi, yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.