

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hampir semua pemerintahan negara-negara besar di dunia seperti Amerika Serikat, Jerman, Inggris, Prancis, Australia, Jepang, Kanada, Korea, India dan China, menyimpan harapan besar pada sistem pendidikan dan pelatihan vokasi (*VET System*) VET ditempatkan sebagai solusi dalam hal pengentasan masalah-masalah: (1) peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM); (2) pengentasan pengangguran bagi pemuda; (3) penyediaan lapangan pekerjaan bagi warganegaraanya; (4) pengurangan beban bagi sistem pendidikan akademik; (5) penarikan investasi luar negeri; (6) penjaminan peningkatan penghasilan dan pekerjaan; (7) pengurangan kesenjangan penghasilan antara kelompok kaya dan kaum miskin; (8) wahana pengembangan karya-karya teknologi bermutu; (Gill, Dar & Fluitman: 2000:1); dan (9) konservasi budaya dan tradisi lokal.

Di Indonesia menempatkan pendidikan kejuruan sendiri sebagai bagian dari rencana sistem pendidikan nasional untuk menyiapkan lulusan bekerja atau melanjutkan ke jenjang lebih tinggi atau bekerja mandiri berwirausaha. Sasaran dan tujuan pendidikan kejuruan di Indonesia diatur dalam PP 19 Tahun 2005 Pasal 26 ayat 3 sebagai pendidikan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, ahklak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan bidang kejuruannya.

Sejalan dengan kondisi di atas SMK sebagai pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Keberadaan sumber daya manusia di dalam dunia pendidikan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerjanya memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas dunia pendidikan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam SMK harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu

memberikan hasil optimal. Tercapainya tujuan pendidikan SMK tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana ataupun prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja individunya khususnya ketua prodi.

Berbicara tentang ketua prodi dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya Ketua Program Studi harus melakukan pengelolaan dan pembinaan Program studi melalui kegiatan manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya. Dengan demikian kinerja Ketua Prodi sebagai pimpinan pendidikan perlu senantiasa berfungsi mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antar personal, agar secara serempak bergerak kearah pencapaian SMK melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif.

Hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan di SMK 11 Bandung dengan menggunakan prosedur wawancara dengan narasumber bapak Rochmat selaku wakil kepala sekolah di SMKN 11 Bandung. Dari hasil wawancara ditemukan hasil sebagai berikut :

1. Dalam segi peningkatan kinerja pegawai di SMK 11 Bandung pihak sekolah mengupayakan beberapa cara seperti pemberian insentif dengan jumlah besaran yang relatif, namun masih dirasa kurang memadai. ketua prodi yang mendapatkan *double job* ataupun tugas tambahan namun gaji tetap sama.
2. Dari jumlah keseluruhan PNS orang yang terdiri 66 beserta ketua prodi organisasi sekitar 2% memang 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.

Dilihat dari studi pendahuluan, dapat disimpulkan bahwa dalam proses pemberian kompensasi pada umumnya belum bisa meningkatkan kinerja Ketua prodi sepenuhnya. dikarenakan dirasa kurang memadai kebutuhan dari Ketua prodi kurang adanya kompensasi yang sesuai. Mengingat bahwa ketua Prodi memegang peranan sentral dalam proses dan *output* pendidikan, jika kinerja Ketua Prodi terhadap SMK rendah maka dikhawatirkan akan terjadi kemangkiran dari pemenuhan tugas para Ketua Prodi, sehingga dapat berimplikasi terhadap penurunan kinerja, produktivitas dan prestasi kerja serta ketinggalan dengan sekolah-sekolah yang lainnya.

Didukung pula oleh hasil penelitian Budi Suhardiman (2011:11) dalam jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XIV No.2 Oktober 2011 yang menyatakan rekrutmen, kompetensi, dan sistem kompensasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja kepala sekolah. Selain itu kinerja kepala sekolah berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja sekolah.

Komponen manajemen sumber daya manusia berupa kompensasi ini perlu dikelola dan diperhatikan sebaik mungkin agar dapat dilaksanakan secara optimal untuk menunjang tercapainya tujuan SMK. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Justine T. Sirait (2006:181) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah :

Hal yang diterima pegawai, baik berupa uang atau bukan sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.

Werther dan Davis (1996:379) dalam Widodo (2007:158) menyatakan bahwa kaitan antara kompensasi dan kinerja adalah sebagai berikut:

“ kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada orang dan didalam kompensasi terdapat sistem intensif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja”.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai termasuk ketua prodi. Kompensasi bisa menjadi masalah yang kompleks dalam

organisasi manapun termasuk lembaga pendidikan seperti sekolah, salah satu implikasi dari penerapan SMK berpengaruh terhadap tantangan sumber daya manusianya adalah bagaimana mengembangkan system kompensasi yang bukan saja harus memuaskan ketua prodi, tapi juga harus dapat mendorong semangat dan motivasi kerja ketua prodi sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal. Kompensasi pun merupakan salah satu motivasi pegawai untuk menumbuhkan kinerja terhadap organisasi. Bukti bahwa kompensasi dapat memotivasi sehingga mempunyai kinerja yang baik adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai seperti yang dikemukakan dalam teori motivasi yang dikemukakan Abraham Maslow.

Karena ketua prodi dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja lebih tekun, serta disiplin sehingga dapat tercapai tujuan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Jadi secara tidak langsung kompensasi yang diberikan sebagai balas jasa merupakan salah satu faktor motivasi atau pendorong bagi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan” (2004:67), yang menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja Ketua prodi disini lebih merupakan kemampuan yang diberikan dan ditunjukkan Ketua prodi sekolah pada saat tugas-tugasnya. Dengan kata lain bahwa kinerja Ketua prodi bisa dikatakan sebagai penampilan kerja yang ditunjukkan Ketua prodi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Secara lebih jelasnya Menurut Bernandin (2001:143) dalam terjemahannya menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu

tertentu. Dari definisi tersebut, Bernandin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (trait) dan perilaku.

Sementara Mustofa Kamil (2007:106) menyatakan Kinerja adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serta unsur-unsur tolok ukur kinerja yaitu; (1) kedisiplinan, (2) kerjasama, (3) ketaatan, (4) kehadiran, (5) kompetensi profesional pegawai (6) kuantitas kerja.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja Ketua prodi merupakan ukuran perilaku kerja melaksanakan tanggung jawab seorang sebagai pemimpin, administrator dan supervisor dengan memperhatikan kedisiplinan, kerjasam, ketaatan dan kompetensi profesional pegawai.

Pada kenyataanya, masih terdapat kinerja Ketua prodi yang sudah mendapatkan kompensasi yang sudah sesuai dengan peraturan ataupun ketentuan lembaga dan pemerintah masih kecenderungan kurang memuaskan. Kasus yang penulis temukan di lapangan masih terdapat Ketua yang mengeluh merupakan tanda adanya ketidak puasan Ketua prodi rendah. Ketua prodi menjadi balas dendam atas ketidaknyamanan yang diberikan sekolah dengan keinginan.

Bagi SMK dan lembaga pendidikan lainnya penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi motivasi para ketua prodi untuk melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja ketua prodi yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan keberhasilan SMK dalam dunia pendidikan . Setiap organisasi manapun tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau yang sering kita sebut dengan kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja, karena untuk meningkatkan kinerja ketua prodi dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendorong motivasi para ketua prodi. Dengan terbentuknya motivasi maka akan dapat berimplikasi pada kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilakukannya.

Ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja Ketua prodi, namun penulis

mencoba mengkaji masalah sistem kompensasi dan Kinerja Ketua Prodi khususnya tentang: (1) Bagaimana gambaran mengenai proses pemberian kompensasi di SMK Negeri Se-Kota Bandung; (2) Bagaimana gambaran Kinerja Ketua Prodi SMK Negeri Se-Kota Bandung? Dan (3) Seberapa besar Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Ketua Prodi SMK Negeri Se-Kota Bandung?

Mengingat pentingnya permasalahan ini, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dan ingin membuktikan apakah kompensasi itu ada pengaruhnya atau tidak terhadap kinerja ketua Prodi. Dengan dirumuskan dalam judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Ketua Prodi SMK Negeri Se-Kota Bandung”**.

B. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Untuk menghindari pembahasan masalah yang menyimpang dari permasalahan, maka penulis perlu membatasi masalah dalam penelitian ini hanya pada :

- a. Secara Konseptual penelitian dilakukan untuk mengetahui mengenai pemberian kompensasi secara finansial (Gaji/Upah, Tunjangan-Tunjangan dan Insentif) dan non finansial (Pertanggungungan Umum, Simbol Status, Penghargaan Sosial dan Penghargaan terhadap Tugas Pribadi) serta pengaruhnya terhadap kinerja Ketua Prodi.
- b. Secara kontekstual penelitian ini akan dilakukan di SMK Negeri Se-Kota Bandung.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis akan merumuskan permasalahan yang akan dikaji yakni:

1. Bagaimana gambaran mengenai proses pemberian kompensasi di SMK Negeri Se-Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran Kinerja Ketua Prodi di SMK Negeri Se-Kota

Bandung?

3. Seberapa besar Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Ketua Prodi di SMK Negeri Se-Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai pemberian kompensasi terhadap Kinerja Ketua Prodi SMK Negeri Se-Kota Bandung.

2. Tujuan Khusus

Sedangkan tujuan khusus dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui gambaran mengenai kompensasi di SMK Negeri Se-Kota Bandung.
- b. Untuk mengetahui gambaran mengenai Kinerja Ketua Prodi SMK Negeri Se-Kota Bandung.
- c. Untuk mengetahui sejauhmana pengaruh kompensasi terhadap kompensasi terhadap Kinerja Ketua Prodi SMK Negeri Se-Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Jurusan Administrasi Pendidikan

Adapun kegunaan dari peneliti ini untuk jurusan Administrasi Pendidikan adalah untuk pengembangan ilmu khususnya bidang keilmuan Administrasi Pendidikan dalam hal Manajemen Sumber daya Manusia terutama di lembaga-lembaga pendidikan dan organisasi umum seperti perusahaan dalam memanagerial sumber daya manusia.

2. Bagi Lokasi yang diteliti

Kegunaan penelitian ini untuk sekolah yang bersangkutan dapat lebih mengetahui, memahami dan mengarahkan bagaimana manajemen sumber

daya manusia, khususnya memberikan gambaran pemberian kompensasi yang berpengaruh terhadap Kinerja Ketua Prodi adalah sebagai salah satu keilmuan yang harus dimiliki pihak sekolah.

3. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian ini untuk peneliti sendiri adalah untuk lebih mengetahui secara mendalam bagaimana pemberian kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia secara nyata, serta memperkuat peneliti untuk memahami ketercapaian kinerja Ketua Prodi sebagai sentral dalam dunia pendidikan berjalan sesuai yang diharapkan dalam suatu sekolah didukung oleh pemberian kompensasi.

E. Struktur Organisasi Skripsi

BAB I meliputi : Pendahuluan yang didalamnya membahas latar belakang penelitian, batasan dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, populasi dan struktur organisasi skripsi.

BAB II meliputi : Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian.

BAB III meliputi : Metode Penelitian yang didalamnya membahas lokasi penelitian, populasi dan sampel, desain penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV meliputi : Hasil Penelitian dan Pembahasan (pengolahan atau analisis hasil temuan)

BAB V Kesimpulan dan Saran

Daftar Pustaka

Lampiran-lampiran