

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan wahana untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri seseorang agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan yaitu manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak, berkembang, serta menyesuaikan diri terhadap perkembangan zaman. Hal ini sejalan dengan apa yang dibubuhkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) bahwa:

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

UU No. 20 tahun 2003 pasal 3 menjelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mencapai pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas, suatu lembaga pendidikan sebagai suatu sistem, dipengaruhi oleh berbagai komponen seperti program kegiatan pembelajaran, peserta didik, sarana prasarana pembelajaran, pembiayaan, lingkungan masyarakat, kepemimpinan kepala sekolah, guru dan factor-faktor lainnya. (Rohiat, 2008, hlm. 19). Proses peningkatan mutu pendidikan dan sumber daya manusia di sekolah memerlukan guru baik secara individu maupun kolaboratif untuk melakukan kinerja mengajar yang mengubah suatu kondisi agar pendidikan dan pembelajaran menjadi lebih berkualitas, untuk itu guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Dalam UU No. 14 Pasal 1 ayat 1 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyebutkan :

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Setiap organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun sosial menuntut kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan organisasi atau instansi tersebut. Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau instansi. Perlu disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kompensasinya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan dan kinerja sesuai yang dibutuhkan organisasi (Rendry Mamahit, 2013, 937).

Kinerja seseorang tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Menurut Koppelman (1986, hlm. 16) mengungkapkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Adapun pada Karakteristik individu, terdiri dari kemampuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan dan sikap. Karakteristik organisasi, diantaranya imbalan, penetapan tujuan, seleksi, latihan dan pengembangan, kepemimpinan dan struktur organisasi. Dan sedangkan karakteristik pekerjaan terdiri dari penilaian pekerjaan, umpan balik prestasi, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Struktur organisasi dicirikan dengan adanya pembagian kerja yang jelas, mekanisme kontrol, kolaborasi dan koordinasi tugas-tugas. Peran-peran kerja dan mekanisme administrasi untuk pengawasan, serta penyatuan aktivitas pekerjaan termasuk lintas batas aktivitas pekerjaan organisasi, hal ini yang disebut sebagai struktur organisasi (Anderson, 2000, hlm. 99). Sejalan dengan yang disampaikan oleh Jauch dan Glueck (1998, hlm. 305) yang menyatakan bahwa struktur organisasi adalah bagan yang memandu setiap bagian dalam organisasi yang menunjukkan siapa melapor kepada siapa dan bagaimana pembagian tugas secara terpadu dilakukan. Pada lingkungan yang

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

stabil dan dapat diramalkan cenderung sesuai digunakan tipe struktur yang mekanistik, tetapi pada lingkungan yang berubah-ubah lebih cocok digunakan tipe yang organik. Tipe struktur organik ini digunakan karena cenderung lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan yang terjadi, sedangkan struktur organik lebih sesuai untuk mendorong kinerja terutama ditekankan pada pengendalian yang kuat (West, 2000, hlm. 138).

Pendidikan diyakini sangat berpengaruh terhadap kecakapan, tingkah laku dan sikap seseorang, dan hal ini semestinya terkait dengan tingkat pendapatan seseorang. Artinya secara rata-rata makin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka makin memungkinkan orang tersebut memperoleh pendapatan yang lebih tinggi. Pendidikan sebenarnya bukan hanya terkait dengan kemampuan untuk memperoleh tingkat pendapatan yang lebih baik tapi juga berpengaruh terhadap sikap dan perilaku sehingga terkait dengan kehidupan sehari-hari (Robinson Tarigan, 2006, hlm. 21).

Sagir (2004, hlm. 60), melihat adanya hubungan antara tingkat pendidikan dengan tingkat pendapatan. Beliau mengatakan: Sumber daya manusia mampu meningkatkan kualitas hidupnya melalui suatu proses pendidikan, latihan, dan pengembangan yang akan menjamin produktivitas kerja yang semakin meningkat. Sehingga akhirnya menjamin pula pendapatan yang cukup dan kompensasi hidupnya yang semakin meningkat.

Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang berupa finansial maupun nonfinansial (Martoyo, 2007, hlm. 116). Dengan definisi tersebut maka lebih dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai maupun motivasi pegawai. Oleh karena itu penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar, adil dan dipertajam.

Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan pegawai. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh pegawai, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Triyono Nugroho, 2009, 3).

Pada pasal 54 ayat 3 Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2008 tentang Beban kerja guru, dijelaskan bahwa Beban kerja ketua program keahlian satuan pendidikan yang memperoleh tunjangan profesi dan maslahat tambahan adalah paling sedikit 12 (dua belas) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

Kinerja mengajar ketua program keahlian merupakan hal terpenting yang harus dimiliki oleh ketua program keahlian. Jabatan dalam struktur organisasi sekolah yang mereka emban merupakan ranah dimana kebijakan bisa dibuat dan pengawasan terhadap kebijakan itu bisa dimaksimalkan, mereka yang menempati posisi penting pada satuan pendidikan tentunya bukan orang-orang biasa, karena mereka ialah orang-orang yang harus memiliki kapasitas dan kapabilitas yang mumpuni di bidangnya. Ketua program keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan posisi yang wajib diisi oleh seorang pendidik yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya. Kompensasi yang diterima merupakan hasil dari kontribusi yang diberikan mereka kepada organisasi.

Adapun fenomena yang terjadi dilapangan hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa kinerja mengajar ketua program keahlian di sekolah menengah kejuruan (SMK) itu masih jauh dari harapan. Pemilihan seorang guru menjadi ketua program keahlian sebagai tugas tambahan tentunya dengan beberapa kriteria yang harus dimiliki guru, diantaranya harus sesuai dengan kompetensi keahliannya dan harus memiliki sertifikat pendidik, sehingga diyakini mampu mengoptimalkan kinerjanya baik sebagai guru dalam mengajar atau sebagai ketua program keahlian yang menjadi tugas tambahan. Namun banyak terjadi di lapangan ialah ketidaksesuaian kompetensi keahliannya dengan jabatan ketua program yang diemban, tidak memiliki sertifikat pendidik, dan banyak guru yang merangkap dengan mengajar bidang diluar kompetensinya.

Dengan menempati struktur sekolah tentunya ketua program keahlian tersebut memiliki beban ganda, di satu sisi guru tersebut harus mengajar dan di satu sisi harus pula

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

melakukan tugas dan fungsinya di dalam struktur sekolah, tentu menjadi tidak mudah dalam mengoptimalkan fungsi dasarnya sebagai guru dalam mengajar yang akan banyak terpotong oleh kegiatan-kegiatan sebagai ketua program. Dan hal ini akan membuat tidak optimalnya kinerja ketua program keahlian dalam mengajar.

Ketua program keahlian sebagai guru yang memiliki beban ganda tersebut, pasti akan berpengaruh pada kompensasi yang diterima, baik kompensasi sebagai guru dalam mengajar dan kompensasi tunjangan jabatan yang embannya.

Sedangkan dampak yang harus di terima sekolah ialah pembelajaran yang bermutu. Akan tetapi, apa yang terjadi di lapangan ialah beban ganda yang di miliki guru bukan menambah baik pada kinerja mengajarnya, guru yang menjabat di struktur sekolah lebih disibukkan dengan aktifitas pada tugas dan fungsi dalam strukturnya, sehingga kualifikasi kinerja mengajarnya sama saja dengan guru-guru yang tidak menjabat pada struktur sekolah, padahal struktur organisasi tersebut menambah tingkat kompensasi guru yang seharusnya menjadi pengaruh terhadap kinerja mengajar mereka.

Terkait dengan hal tersebut, data yang di peroleh bahwa jumlah kompetensi keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi berjumlah 104 kompetensi keahlian, dengan demikian jumlah guru yang memiliki struktur organisasi dalam struktur sekolah khususnya sebagai ketua program keahlian ialah berjumlah 104 ketua program keahlian. Dengan data sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data jumlah sekolah, pogram keahlian dan siswa SMK di Wilayah 04 Kota Bekasi TP. 2014-2015

Jumlah		
Sekolah	Kompetensi Keahlian	Siswa
33	104	20734

Table 1.2

Rata-rata Nilai Ujian Nasional (UN) SMK di Wilayah 04 Kota Bekasi TP. 2013-2014

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Nilai				Jumlah Nilai
B. Indonesia	B. Inggris	Matematika	Kompetensi	
6,89	5,17	4,17	7,69	23,82

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi pada tahun pelajaran 2014-2015 ialah berjumlah 33 sekolah dengan 104 kompetensi keahlian dan 20734 siswa. Dan melihat hasil nilai Ujian Nasional tahun pelajaran 2013-2014 dari empat mata pelajaran, khususnya kompetensi/produktif menunjukkan nilai rata-rata yang diperoleh siswa ialah 7,69 lebih tinggi dari pada pelajaran lainnya. Ketika melihat data nilai ujian nasional mengenai mata pelajaran produktif/kompetensi lebih tinggi dari pelajaran lainnya, sedangkan masih ada ketua program yang tidak sesuai kompetensi dan tidak memiliki sertifikat pendidik maka menjadi pertanyaan besar.

Adapun hasil penelitian tentang kinerja guru, seperti yang di ungkapkan oleh Nugraha (2000, hlm. i), menyatakan bahwa:

Terdapat hubungan yang besar, baik diantara tingkat pelaksanaan struktur organisasi fungsional guru dan kinerja guru atau abilitas guru dan kinerja guru. Besarnya pengaruh, baik pelaksanaan struktur organisasi fungsional guru terhadap kinerja guru atau abilitas guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 59,22% atau terdapat 40,78% faktor-faktor lainnya (diluar model) yang mempengaruhi tingkat kinerja para guru.

Sedangkan menurut Arum Sulastri (2013, hlm. i) Menyatakan bahwa:

Terdapat kontribusi kompensasi dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Tumijajar, Tulung Bawang Barat Lampung dalam kategori cukup kuat dengan koefisien 0,466. Pengaruh secara bersama-sama kompensasi dan motivasi terhadap kinerja adalah 21,72% sisanya sekitar 78,28% dipengaruhi faktor lain.

Adapun menurut Sugeng (2010, hlm. i) Menyatakan bahwa:

Hubungan secara bersama-sama pendidikan dalam struktur organisasi dan tingkat kompensasi dengan kinerja guru SD di Kecamatan Bekasi Timur, dapat diinterprestasikan kuat dengan nilai koefisien korelasi 0,620. Pengaruh secara

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

bersama-sama variabel pendidikan dalam struktur organisasi dan tingkat kompensasi terhadap kinerja adalah 38,4% sisanya sekitar 61,6% dipengaruhi faktor lain.

Fenomena tersebut menunjukkan tingkat kompetensi guru masih rendah dan mengandung arti bahwa pengelolaan proses belajar mengajar, pengembangan diri guru dan kinerja mengajar masih perlu ditingkatkan. Pembinaan dan pengawasan terhadap guru harus dilakukan secara berkelanjutan. Jabatan dalam struktur organisasi sekolah yang diembannya dan kompensasi yang diterima sebagai balas jasa belum mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki guru.

Berdasarkan dasar pemikiran diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Jabatan dalam Struktur Organisasi Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Ketua Program Keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi”**.

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka masalah penelitian dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1.2.1. Identifikasi Masalah

Ketua program keahlian sebagai pengelola proses belajar mengajar yang professional, dituntut melaksanakan tugas dan kewajibannya, berpengetahuan luas, dan mampu memotivasi dirinya sendiri sehingga menghasilkan kinerja mengajar yang optimal dan tercermin dari prestasi hasil belajar peserta didiknya dalam rangka meningkatkan kualitas dan tujuan pendidikan.

Belum maksimalnya pengelolaan proses belajar mengajar oleh ketua program keahlian mengidentifikasikan bahwa kinerja mengajarnya perlu mendapatkan perbaikan, perhatian dan dapat dilakukan pembinaan lagi. Adapun beberapa faktor rendahnya kinerja mengajar dapat berasal dari individu guru sendiri, organisasi maupun psikologinya. Kurang memuaskannya kinerja mengajar ketua program keahlian tersebut diidentifikasi sebagai berikut :

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a. Ketua program keahlian lebih disibukkan dengan tugas pada struktur organisasi sekolah
- b. Tidak sesuainya kompetensi ketua program keahlian dengan apa yang diajarkan
- c. Masih banyak yang tidak memiliki sertifikat mengajar
- d. Rendahnya kompetensi/intensif ketua program keahlian
- e. Rendahnya etos kerja ketua program keahlian
- f. Kurangnya motivasi mengajar ketua program keahlian
- g. Kurangnya fasilitas pembelajaran/alat bantu mengajar ketua program keahlian
- h. Jarangnya membuat program pembelajaran dan evaluasi yang inovatif
- i. Kurang mampunya mengelola interaksi pembelajaran di kelas
- j. Keengganan menyelesaikan pekerjaan dalam membuat silabus dan menganalisis pembelajaran yang cocok untuk diajarkan pada siswa

Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar ketua program keahlian di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi. Faktor-faktor kinerja mengajar guru tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1
Identifikasi masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja
 Sumber di adaptasi dari Koppelman (1986, hlm. 26)

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan uraian diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar ketua program keahlian sangat kompleks, mengingat keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga serta keterkaitan antara variabel. Maka pada penelitian ini variable-variabel yang diteliti akan dibatasi pada tiga variabel yaitu Jabatan dalam struktur organisasi sekolah sebagai variabel bebas (X_1), Kompensasi sebagai variabel bebas (X_2) dan Kinerja Mengajar Ketua Program Keahlian sebagai variabel terkait (Y). Variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut :

- a. Jabatan dalam struktur organisasi sekolah sebagai jabatan seseorang yang menempati posisi pada struktur sekolah, dalam hal ini ialah ketua program keahlian.
- b. Kompensasi sebagai pendapatan yang diterima guru yang berupa langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dari instansi pendidikan.
- c. Kinerja mengajar ketua program keahlian merupakan perilaku kerja yang dilakukan oleh seorang ketua program keahlian dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas sesuai dengan kriteria tertentu dan tugasnya sebagai ketua program keahlian yang diembannya.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah “Apakah jabatan dalam struktur organisasi sekolah dan kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja mengajar ketua program keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi?”. Mengacu kepada rumusan masalah tersebut, berikut pertanyaan penelitian yang dijadikan panduan dalam melakukan analisis penelitian, yaitu sebagai berikut :

- a. Bagaimana gambaran jabatan dalam struktur organisasi sekolah yang diemban ketua program keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi ?
- b. Bagaimana gambaran kompensasi yang diterima ketua program keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi ?

- c. Bagaimana gambaran kinerja mengajar ketua program keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi ?
- d. Berapa besar pengaruh jabatan dalam struktur organisasi sekolah terhadap kinerja mengajar ketua program keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi?
- e. Berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja mengajar ketua program keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi?
- f. Berapa besar pengaruh jabatan dalam struktur organisasi sekolah dan kompensasi terhadap kinerja mengajar ketua program keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi dan kompensasi terhadap kinerja mengajar ketua program keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi. Tujuan umum ini dirinci menjadi tujuan yang lebih khusus, yaitu untuk memperoleh informasi:

- a. Terdeskripsikan jabatan dalam struktur organisasi sekolah yang diemban ketua program keahlian di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi.
- b. Terdeskripsikan kompensasi yang diperoleh ketua program keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi.
- c. Terdeskripsikan kinerja mengajar ketua program keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi.
- d. Teranalisis pengaruh jabatan dalam struktur organisasi sekolah terhadap kinerja mengajar ketua program keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi.
- e. Teranalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja mengajar ketua program keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi.
- f. Teranalisis pengaruh jabatan dalam struktur organisasi sekolah dan kompensasi terhadap kinerja mengajar ketua program keahlian Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Wilayah 04 Kota Bekasi.

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kepentingan teoritis dan praktis.

1. Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat antara lain:
 - a. Kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan. Penelitian ini memperkaya khasanah kajian keilmuan yaitu bidang ilmu pengelolaan sumber daya manusia khususnya ditinjau dari struktur organisasi dan kompensasi terhadap kinerja mengajar guru.
 - b. Peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan tentang struktur organisasi dan kompensasi yang diterapkan selama ini dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar ketua program keahlian secara signifikan.
2. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan:
 - a. Ketua Program Keahlian, sebagai umpan balik dan masukan bagaimana kinerja mengajar mereka selama ini, dan beberapa rekomendasi yang mungkin disampaikan untuk meningkatkan kualitas mengajar sehingga kinerja mengajar guru lebih baik dimasa yang akan datang.
 - b. Kepala Sekolah, sebagai umpan balik dan masukan bahwa struktur organisasi dan kompensasi dapat mempengaruhi upaya guru untuk dapat meningkatkan kinerja mengajar guru.

1.5. Struktur Organisasi Tesis

Untuk memahami alur pikir dalam penulisan tesis ini, maka perlu adanya struktur organisasi yang berfungsi sebagai pedoman penyusunan laporan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Bab I berisi pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi tesis.

Bab II berisi kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. Kajian pustaka berfungsi sebagai landasan teoritik dalam menyusun rumusan masalah dan tujuan. Serta mengemukakan kerangka piker yang mendasari penelitian dan pemaparan hipotesis penelitian.

Ibnu S. Alhadi, 2016

PENGARUH JABATAN DALAM STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR KETUA PROGRAM KEAHLIAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DI WILAYAH 04 KOTA BEKASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Bab III berisi penjelasan yang rinci mengenai metode penelitian. Komponen dari metode penelitian terdiri dari lokasi dan subjek penelitian, metode penelitian berikut dengan justifikasi penggunaan metode penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, serta analisis data penelitian.

Bab IV berisi hasil penelitian dari analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan tentang masalah penelitian serta pembahasan yang dikaitkan dengan kajian Pustaka.

Bab V berisi tentang kesimpulan dan rekomendasi yang menyajikan tentang penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Penulisan kesimpulan untuk tesis berupa butir demi butir hasil penelitian. Rekomendasi dapat ditujukan kepada para praktisi pendidikan, ataupun kepada peneliti berikutnya.

Daftar pustaka memuat semua sumber yang pernah dikutip dan digunakan dalam penulisan tesis. Lampiran berisi semua dokumen yang digunakan dalam Penelitian.