

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Prestasi kerja pengajar dari suatu lembaga pendidikan, selalu menekankan pelaksanaan tugas pengajar, sedangkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan adalah bagian dari pekerjaan atau posisi dalam lembaga pendidikan. Para pimpinan lembaga pendidikan secara rutin menilai keefektifan individu melalui proses evaluasi prestasi kerja, evaluasi prestasi kerja ini menjadi dasar untuk kenaikan gaji, promosi, insentif, kompensasi dan jenis imbalan lain yang diberikan lembaga bimbingan belajar itu. Menurut situasi yang lazim setiap individu bekerja dalam kelompok unit kerja, dalam beberapa hal keefektifan kelompok adalah jumlah sumbangan dari seluruh anggotanya, dalam hal lain keefektifan kelompok unit kerja melebihi jumlah sumbangan individual. Karena organisasi terdiri dari individu dan kelompok unit kerja, keefektifan organisasi adalah fungsi dari keefektifan individu dan kelompok unit kerja, walaupun demikian keefektifan organisasi melebihi jumlah keefektifan individu dan kelompok unit kerja. Lembaga pendidikan dapat memperoleh tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah prestasi kerja masing-masing bagian individu dan kelompok unit kerja.

Prestasi kerja individu menjadi bagian dari prestasi kerja kelompok unit kerja, yang pada gilirannya menjadi bagian dari prestasi kerja organisasi lembaga pendidikan. Di dalam lembaga pendidikan yang efektif, manajemen membantu prestasi kerja secara keseluruhan, yaitu suatu keseluruhan yang lebih besar dari sekedar penjumlahan kelompok-kelompok unit kerja. Tidak ada suatu ukuran atau kriteria yang memadai, yang dapat mencerminkan prestasi kerja lembaga pendidikan.

Prestasi kerja lembaga pendidikan harus dilihat dalam hubungan ukuran berganda di dalam suatu kerangka

Prestasi kerja organisasi lembaga pendidikan mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan. Ukuran prestasi kerja organisasi lembaga pendidikan berhubungan secara langsung dengan keluaran yang diterima oleh organisasi bersangkutan. Salah satu dorongan seseorang mengejar prestasi kerja pada suatu organisasi lembaga pendidikan adalah adanya kompensasi, sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Para pengajar juga mulai memikirkan bahwa kerja bukanlah hanya sekedar untuk memperoleh pendapatan, tetapi juga memikirkan untuk menyatakan dirinya (Self Actualization), karena itulah mereka menginginkan suatu dorongan dalam hidupnya. Dengan meningkatnya kemajuan teknologi mengakibatkan semakin berkembangnya pemahaman manusia tentang pentingnya aspek sumber daya manusia dalam suatu organisasi lembaga pendidikan.

Bagaimanapun tingginya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Betapapun modernnya mesin-mesin yang digunakan, unsur manusia masih akan tetap memegang peranan yang sangat menentukan. Oleh karena itu pemahaman dan pengembangan sumber daya manusia didalam suatu organisasi lembaga pendidikan menjadi sangat penting. Dalam kehidupan modern dewasa ini, faktor manusia sangatlah diutamakan dengan menitikberatkan secara mendasar pada pengukuran hasil nyata yang mampu dicapai oleh seorang tenaga kerja yang terlibat dalam proses penentuan sasaran. Prestasi kerja didalam organisasi lembaga pendidikan diukur dari mampu tidaknya mewujudkan sasaran yang telah diterapkan sebelumnya dan bila mampu jauh hasil nyatanya dibandingkan dengan sasaran tersebut. Ketidak jelasan dalam menetapkan sasaran, akan mengakibatkan tenaga kerja tidak dapat mengevaluasi dan tidak mengetahui sampai sejauh mana prestasi kerja yang telah dicapainya.

Menyadari pentingnya peranan SDM dalam mencapai tujuan organisasi lembaga pendidikan secara efektif dan efisien, maka diperlukan suatu penekanan sistem pemeliharaan dengan memperhatikan tingkat kebutuhan yang beraneka ragam dan dalam rangka pemenuhan kesejahteraan guru yang salah satunya dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi. Salah satu hal terpenting perlunya pemberian kompensasi terhadap pegawai dikemukakan oleh , Alex S Niti Semito (1999:25) bahwa “

kompensasi perlu diberikan organisasi, selain untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi, juga untuk memberikan rasa tenang dan puas kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya”. Kompensasi yang diberikan diharapkan sejalan dengan kontribusi yang diberikan guru dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan . Tetapi, pada kenyataannya dilapangan pemberian kompensasi sering kali tidak setimpal dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sehingga tidak sedikit guruyang merasa status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhannya kurang terjamin atau berkurang yang sering kali menyebabkan penurunan motivasi kerja yang tentu saja akan mempengaruhi produktivitas guru dalam pencapaian tujuan sekolah. Tetapi, pada kenyataannya dilapangan pemberian kompensasi sering kali tidak setimpal dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sehingga tidak sedikit guru yang merasa status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhannya kurang terjamin atau berkurang yang sering kali menyebabkan penurunan motivasi kerja yang tentu saja akan mempengaruhi produktivitas kerja. Adapun pendapat mengenai tujuan kompensasi yang dikemukakan oleh Milkovich dan Newman dalam P. Suryo R (1994:9) bahwa “ Sistem imbalan didesain dan dikelola untuk memastikan tercapainya tujuan (tujuan yang paling utama dalam pemberian imbalan adalah efisiensi, keadilan, dan pemenuhan) “.

Dengan demikian, jelaslah bahwa untuk dapat mengefektifkan pencapaian tujuan lembaga pendidikan , maka sekolah harus memperhatikan kesejahteraan tenaga kependidikannya (guru) dengan memberikan

kompensasi yang disesuaikan dengan prestasi kerja guru. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru adalah kompensasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Zeitz dalam Aloysia Alfra Phal Estie (2008:1) bahwa “ prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama yaitu : faktor organisasional dan faktor personal “. Faktor organisasional meliputi sistem imbalan jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai, dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja, diantara berbagai factor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbalan jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Sejalan dengan uraian tersebut diatas maka penulis mengangkat judul.

**"PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP
PENINGKATAN PRESTASI KERJA GURU DI SEKOLAH
MENENGAH KEJURUAN NEGERI SE-WILAYAH KECAMATAN
TAROGONG KIDUL GARUT".**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk kompensasi yang diberikan di SMKN Se-Wilayah Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut ?
2. Bagaimana gambaran prestasi kerja guru di SMKN Se-Wilayah Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut?
3. Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja guru di SMKN Se-Wilayah Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut?

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan ilmu administrasi pendidikan di dalam konteks organisasi, dapat memberikan kontribusi keilmuan dalam mengembangkan disiplin ilmu administrasi pendidikan, membuka wawasan tentang pengelolaan atau pengembangan sumber daya manusia dan dapat menambah perbendaharaan tulisan khususnya mengenai pengaruh pemberian kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan .

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi kepala sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Se-Wilayah Kecamatan Tarogong Kidul khususnya pada para guru yang bertugas di Sekolah, sebagai peningkatan prestasi kerja.

D. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, dan informasi yang berkaitan dengan pengaruh pemberian kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se-Wilayah Kecamatan Tarogong Kidul, serta sebagai bahan dalam penyusunan Tugas Akhir (skripsi) yang merupakan salah satu syarat untuk mengikuti sidang sarjana pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia (UPI).

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai Pengaruh Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se-Wilayah Kecamatan Tarogong Kidul.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

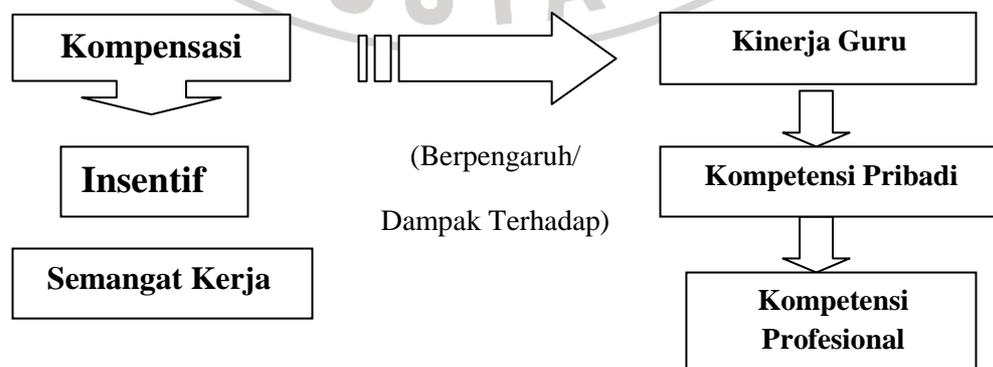
- a. Untuk mengetahui pemberian kompensasi di SMKN Se-Wilayah Kecamatan Tarogong Kidul.
- b. Untuk mengetahui prestasi kerja guru di SMKN Se-Wilayah Kecamatan Tarogong Kidul.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja guru di SMKN Se-Wilayah Kecamatan Tarogong Kidul.

E. Kerangka Berpikir

Gambaran di bawah ini merupakan Landasan berpikir peneliti dalam melakukan penelitian terhadap objek permasalahan yang diteliti sebagai upaya dalam menemukan pemecahan masalah .

Gambar 1.1

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru



Pemberian kompensasi atau insentif yang diberikan kepada guru dapat berbentuk finansial maupun non finansial. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja guru. Yang akan sangat berpengaruh atau berdampak besar dalam peningkatan prestasi kerja guru yang akan berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi pribadi, dan kompetensi profesionalnya. Dan apabila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memuaskan, maka secara langsung akan sangat mempengaruhi motivasi, prestasi kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja guru. Yang kemungkinan akan menurun dan mengakibatkan produktivitas dan keprofesionalan guru menurun.

F. Anggapan Dasar dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan oleh Surakhmad Arikunto, 6:60, mendefinisikan anggapan dasar sebagai “sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyidik”.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka anggapan dasar peneliti ini adalah sebagai berikut :

- a. Pemberian kompensasi merupakan keharusan bagi setiap sekolah untuk menjamin kelangsungan hidup sekolah dan memenuhi

kepentingan guru dalam kesejahteraannya (Henry Simamora, 1995:412).

- b. Prestasi kerja guru merupakan aspek yang paling penring bagi pencapaian tujuan sekolah secara lebih optimal.
- c. Prestasi kerja guru pada dasarnya dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi pada suatu Lembaga pendidikan (sekolah).

2. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti yang harus diuji kebenarannya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (1998: 67) yang mengemukakan bahwa: “ Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul ”.

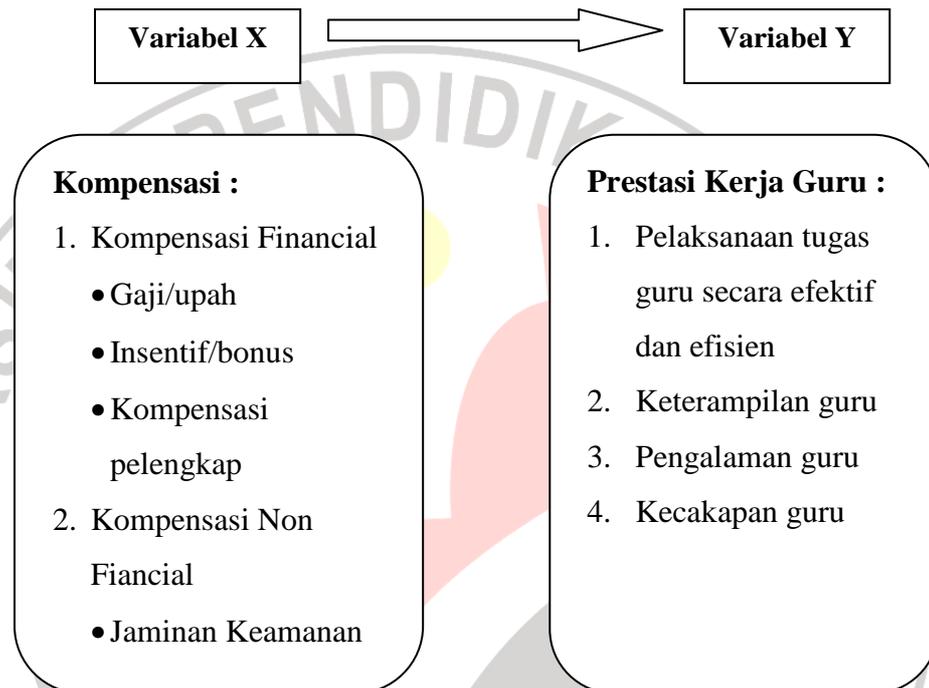
Penulis mengemukakan hipotesis bahwa jika pemberian kompensasi dilaksanakan dengan baik akan mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja guru di SMKN Se-Wilayah Kecamatan Tarogong Kidul.

x = Variabel bebas (independenty = Variabel tidak bebas (dependent)

Adapun variabel dan indikator dari hipotesis di atas dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.2

Keterkaitan Pemberian Kompensasi Dan Prestasi Kerja guru



Variabel X = Variabel independen (bebas) yaitu Pemberian Kompensasi

Variabel Y = Variabel dependen (terikat) yaitu Prestasi Kerja

→ = (garis penghubung) yaitu menunjukkan adanya kontribusi.

Pada gambar diatas, variable X merupakan salah satu fungsi kemunculan variable Y. variabel X yaitu Pemberian kompensasi, penelitian ini akan dilakukan uji statistik sehingga diperoleh skor yang dapat menjelaskan tingkat keberartian hubungan kedua variable tersebut.

G. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi salah penafsiran terhadap judul dan ruang lingkup masalah yang diteliti, maka penulis akan menjelaskan definisi istilah yang terkandung dalam judul penelitian ini sehingga terdapat persamaan pandangan antara penulis dan pembaca. Istilah-istilah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh

Dalam **Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996:747)** yang dimaksud dengan **pengaruh** adalah: **“daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan.”**

Berdasarkan pengertian di atas, pengaruh yang dimaksud dalam proposal penelitian ini adalah hubungan yang memiliki pengaruh antara variabel X yaitu Pemberian Kompensasi dengan variabel Y yaitu Prestasi Kerja Guru.

2. Pemberian Kompensasi

Definisi Operasional memberikan pengertian khusus terhadap kata atau untaian kata-kata dan sekiranya adalah merupakan hal yang di pentingkan atau ditekankan dalam penelitian. Dan berikut adalah definisi operasional yang berkaitan dengan penelitian ini.

Pemberian kompensasi merupakan keharusan bagi setiap organisasi untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi dan memenuhi kepentingan individu dalam kesejahteraannya. (Henry Simamora 1995 :412).

3. Prestasi Kerja Guru

Definisi prestasi kerja menurut Hasibuan (1990) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

H. Metodologi Penelitian

Metode penelitian digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif dan efisien, sebagaimana dikemukakan oleh Arief Fuchan (1992:5) bahwa: “Metode penelitian merupakan strategi umum yang dianut dalam mengumpulkan dan menganalisis data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang dihadapi”. Penelitian ini menerapkan metode deskriptif dan metode asosiatif. Menurut **Sugiyono (2005:11)**, “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat suatu perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lainnya”. Adapun tujuan dari penggunaan metode deskriptif pada penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran secara sistematis mengenai pemberian Kompensasi

dalam meningkatkan prestasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Se-Wilayah Kecamatan Tarogong Kidul.

Sedangkan menurut Sugiyono (2005:11), "Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih". Hubungan yang akan diteliti adalah pemberian Kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Se-Wilayah Kecamatan Tarogong Kidul. Selain mencari hubungan antara pemberian kompensasi dengan peningkatan prestasi kinerja, dalam penelitian ini penulis mencari seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh pemberian Kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Se-Wilayah Kecamatan Tarogong Kidul. Untuk jelasnya, berikut ini disajikan operasionalisasi variabel, teknik pengumpulan data, teknik pengukuran data, metode pengolahan dan analisis data.

1. Pendekatan

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang dimungkinkan dilakukannya pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan perhitungan statistik.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif dan efisien, sebagaimana dikemukakan oleh Izaak Laknussa (1988:1) bahwa "metode adalah cara bekerja, untuk dapat memahami

objek yang diteliti”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu metode yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi pada saat penelitian berlangsung.

3. Pengolahan data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara untuk dapat mengumpulkan informasi atau keterangan mengenai suatu subjek penelitian dengan didukung oleh seperangkat instrument pengumpulan data yang relevan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu teknik pengumpulan data tidak langsung, yaitu dengan mengadakan komunikasi dengan subjek penelitian melalui perantara instrument. Adapun instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

I. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada beberapa SMKN yang ada di wilayah Kecamatan Tarogong Kidul Garut, antara lain sebagai berikut :

- a. SMK Negeri 1 Garut (SMKN 1 Tarogong Kidul)
- b. SMK Negeri 2 Garut (SMKN 2 Tarogong Kidul)

2. Polpulasi Penelitian

Populasi penelitian adalah keseluruhan sumber data atau objek penelitian, dimana data diperoleh dan untuk ruang lingkup hasil penelitian diberlakukan. “Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. (Sugiyono. 2004: 9), Maka dari itu sesuai dengan masalah, maka yang dijadikan populasi sebagai sumber data adalah seluruh guru di SMKN se-wilayah Kecamatan Tarogong Kidul.

3. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data yang dianggap mewakili seluruh populasi secara representatif. Menurut Sugiyono (2004:9), oleh karena itu, diperlukan sample dari populasi yang dapat dijadikan sumber informasi penelitian. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah dengan mengambil sampel peluang (*probability sampling*) dengan jenis sample acak (*simple random sampling*). Berdasarkan pemaparan dari Sugiyono bahwa yang dimaksud dengan *probability sampling* merupakan teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sample (Sugiyono, 2005:57), sedangkan *simple random sampling* adalah pengambilan sample anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. *Simple random sampling* dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2005:57-58).

Untuk menentukan jumlah sample minimal pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Yamane yang dikutip oleh Akdon dan Hadi (2004:107). Adapun Rumus Taro Yamane, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

n = Ukuran Sample

N = Ukuran Populasi

d² = Posisi yang Ditetapkan

Tingkat populasi pada penelitian atau tingkat kesalahan pada penelitian ini adalah 0.05 atau 5%, dan tingkat kepercayaan penelitian ini adalah 0.95 atau 95%.

Dalam menentukan sampel yang akan dipakai pada penelitian ini yaitu seluruh jumlah guru di beberapa SMKN Se-Wilayah Kecamatan Tarogong Kidul Garut.