

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indikator dari kemajuan dibidang perekonomian adalah semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha; dengan demikian maka berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam memenangkan persaingan akan sangat menentukan keadaan perusahaan itu sendiri.

Semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang yang sama, menyebabkan persaingan antara perusahaan semakin kompetitif. Fenomena ini menuntut perusahaan untuk berusaha memenangkan persaingan. Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan bisnis.

Perusahaan semakin menyadari bahwa dalam menjalankan usahanya manusia merupakan unsur yang terpenting, karena manusia merupakan penggerak sumber daya lainnya seperti modal, bahan mentah, bahan baku, metode kerja, mesin, dan pasar.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan.

Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang ada baik itu sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya, hal ini disebabkan karena faktor-faktor tersebut saling menunjang untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Dari uraian diatas tampak bahwa manusia merupakan salah satu faktor yang penting, karena pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana mengelola sumber daya yang ada.

Pegawai selaku sumber daya manusia harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat meraih tujuan perusahaan.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja perusahaan yang mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, sehingga sistem kompensasi dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih produktif dan lebih berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dibutuhkan oleh perusahaan yang bergerak dibidang produksi barang saja, tetapi juga dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi yang bergerak dalam penjualan jasa. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menciptakan citra yang baik bagi perusahaan atau instansi itu sendiri.

Karena pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa, sumber daya manusia berhadapan langsung dengan konsumen yang membutuhkan jasa mereka. Karyawan diwajibkan bersikap baik dan ramah dalam memenuhi permintaan konsumen agar kepuasan konsumen tinggi dan dapat memberikan *feed back* yang menguntungkan bagi perusahaan.

Pendidikan dalam konteks upaya merekonstruksi suatu peradaban merupakan salah satu kebutuhan asasi yang dibutuhkan oleh setiap manusia dan kewajiban yang harus diemban oleh negara agar dapat membentuk masyarakat yang memiliki pemahaman dan kemampuan untuk menjalankan fungsi-fungsi kehidupan selaras dengan fitrahnya serta mampu mengembangkan kehidupannya menjadi lebih baik dari setiap masa ke masa berikutnya.

Pendidikan pada dasarnya merupakan upaya dari manusia untuk dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam rangka memenuhi kelangsungan hidupnya, yang tidak akan dapat berarti apabila tidak disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi yang ada.

Guru sebagai tenaga kependidikan juga memiliki peran yang sentral dalam penyelenggaraan suatu sistem pendidikan. Sebagai sebuah pekerjaan, tentu dengan menjadi seorang guru juga diharapkan dapat memperoleh kompensasi yang layak untuk kebutuhan hidup.

Kompensasi yang diberikan kepada guru seharusnya mengikuti perkembangan pasar, sehingga bukan seberapa besar kompensasi yang diterima (nominal) tetapi berapa

banyak barang dan jasa yang dapat diperoleh dari kompensasi tersebut. Sebagai tenaga profesional dalam pendidikan, guru membutuhkan waktu luang dan membutuhkan keperluan lainnya untuk menambah ilmunya.

Namun kompensasi yang rendah menjadikan waktu luang mereka digunakan untuk mencari pekerjaan di tempat lain guna menambah penghasilan, hal ini membuat kinerja guru mengalami penurunan terhadap tugas sekolah tempat guru mengajar. Guru sebagai tenaga profesional yang bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi serta memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas profesional.

Namun kenyataannya guru mengalami kesulitan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal, informal maupun nonformal. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, guru tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi mereka.

Penghasilan para guru dipandang masih jauh dari mencukupi, apalagi bagi mereka yang masih berstatus sebagai guru bantu atau guru honorer. Kondisi seperti ini telah mendorong sebagian para guru untuk mencari penghasilan tambahan di luar dari tugas pokok mereka sebagai pengajar, termasuk berbisnis di lingkungan sekolah dimana mereka mengajar. Peningkatan kesejahteraan guru yang wajar, dapat meningkatkan profesionalisme guru, termasuk dapat mencegah para guru melakukan praktek bisnis di sekolah.

SD Cibadak - Andir adalah sebuah sekolah Negeri yang berada di kecamatan Astana Anyar kota Bandung, Jawa Barat. Sekolah ini beralamat di Jln. Cibadak no 193 Bandung dan memiliki 32 karyawan. Tenaga pengajar berjumlah 30 orang, dan 2 pengurus sekolah. Jumlah guru honorer yang ada di sekolah ini sebanyak 7 orang, guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 23 orang.

Gaji yang diterima oleh guru tidak tetap setiap bulannya relatif lebih kecil jika dibandingkan dengan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS). Guru tidak tetap menerima gaji berdasarkan jumlah jam mengajarnya setiap bulan, sedangkan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) menerima gaji yang berasal dari pemerintah berdasarkan golongan atau pangkat mereka ditambah gaji berdasarkan lamanya mereka mengajar, bukan hanya berdasarkan lamanya jam mengajar.

SD Cibadak - Andir mempunyai masalah dengan kinerja staff pengajarnya. Guru merupakan komponen inti penggerak dalam menunjang keberhasilan sekolah tersebut. Masalah tersebut terlihat dari tingkat absensi yang cukup tinggi dan sering terjadi *turnover* guru sebagai karyawan. Jika hal tersebut tidak dapat dipenuhi maka akan menjadi suatu masalah bagi sekolah.

Untuk mendorong kinerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Pihak guru memberikan kontribusi terbaiknya bagi sekolah, sedangkan pihak sekolah memberikan kontribusi yang layak dan adil bagi para guru.

Pemberian kompensasi ini dapat berupa finansial maupun nonfinansial. Sistem kompensasi yang baik merangsang timbulnya motivasi bagi para guru, hal ini dikarenakan sistem kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja para guru. Oleh karena itu, sudah sewajarnya bagi pihak pengelola sekolah memberikan sistem kompensasi yang layak dan adil bagi para guru.

Jika kompensasi ini dikelola dengan baik, maka sistem kompensasi ini akan dapat membantu sekolah mencapai tujuannya. Selain itu, sistem kompensasi dapat pula membantu sekolah untuk memelihara, mendapatkan dan memperhatikan guru-guru yang berkualitas dan produktif sehingga kualitas pendidikan meningkat dan berdampak pula pada peningkatan jumlah siswa didik yang belajar di SD Cibadak - Andir.

Berdasarkan pada apa yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan sistem kompensasi kaitannya dengan tingkat motivasi kerja guru, yang dikaji dalam sebuah karya ilmiah yang berjudul

“Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SD Cibadak - Andir”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, maka penelitian menekankan masalah berkaitan dengan pemberian kompensasi kepada para guru agar mereka lebih meingkatkan kinerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Bagaimana sistem kompensasi yang berlaku di SD Cibadak - Andir?
2. Bagaimana respons karyawan terhadap sistem kompensasi yang berlaku di SD Cibadak - Andir?
3. Bagaimana kinerja guru di SD Cibadak - Andir?
4. Bagaimana pengaruh sistem kompensasi terhadap motivasi kerja guru di SD Cibadak - Andir?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mengumpulkan informasi dan data yang relevan mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan , dan kemudian di analisis serta ditarik kesimpulannya guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen di Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi yang berlaku di SD Cibadak - Andir.
2. Untuk mengetahui bagaimana respons karyawan terhadap sistem kompensasi yang berlaku di SD Cibadak - Andir.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja guru di SD Cibadak - Andir.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja guru di SD Cibadak - Andir.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna bagi berbagai pihak yang antara lain:

A. Instansi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perbaikan kualitas pengelolaan pendidikan di masa yang akan datang dan dapat dipertimbangkan perbaikan yang dapat dilakukan oleh instansi khususnya SD Cibadak - Andir.

B. Pembaca

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berguna dan dapat menjadi bacaan akademis dan memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi pembaca atau rekan-rekan mahasiswa yang tertarik untuk mengangkat topik yang sama.

C. Penulis

Bagi penulis sendiri diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memenuhi syarat tugas akhir (skripsi) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, serta menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan topik yang diteliti, yang nantinya akan berguna dalam praktek dunia kerja.