

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Dalam Undang-Undang Sisdiknas Tahun 2003 dijelaskan tujuan pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Diantara unsur pendukung dan penentu keberhasilan proses pendidikan di sekolah adalah keberadaan guru dan tenaga kependidikan. Keberadaan mereka merupakan SDM (Sumber Daya Manusia) pada sebuah lembaga pendidikan yang berperan penting sebagai salah satu pilar sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan daya saing sekolah. SDM merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.²

¹ UU No 20 Th 2003 tentang SISDIKNAS Bab 1 Pasal 1 dan 3

² Khafsa Situmorang, dkk, “Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik (Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV), Jurnal Pendidikan, Vol 6 No 1 (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2022), h. 704

Manajemen kompensasi adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Dalam konteks pendidikan, tenaga kependidikan meliputi guru, staf administrasi, dan tenaga pendukung lainnya yang berkontribusi langsung terhadap proses belajar mengajar dan pengelolaan sekolah. Kinerja mereka sangat menentukan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa.

Banyak institusi pendidikan, terutama di sekolah-sekolah menengah, sistem kompensasi sering kali menjadi faktor penentu dalam memotivasi dan mempertahankan tenaga kependidikan yang berkualitas. Kompensasi yang adil dan efektif tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai bentuk penghargaan lain seperti tunjangan, bonus, dan fasilitas tambahan. Penerapan sistem kompensasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya, kinerja tenaga kependidikan.

Namun banyak institusi pendidikan, termasuk di beberapa sekolah menengah kejuruan, sistem kompensasi seringkali tidak sesuai dengan ekspektasi atau kebutuhan tenaga kependidikan. Masalah ini dapat mengakibatkan rendahnya motivasi, kepuasan kerja yang buruk, dan penurunan kinerja yang berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Selain itu, ketidakadilan atau ketidakjelasan dalam sistem kompensasi dapat menyebabkan

ketidakpuasan di kalangan tenaga kependidikan dan berpotensi menurunkan produktivitas serta efektivitas kerja mereka.

Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dan mengelola sistem kompensasi dengan baik sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Penelitian mengenai manajemen kompensasi dalam konteks ini bertujuan untuk memahami bagaimana sistem kompensasi dapat dirancang dan diterapkan untuk memaksimalkan kinerja tenaga kependidikan dan, pada akhirnya, meningkatkan kualitas pendidikan. Identifikasi dan analisis masalah yang ada serta pengembangan rekomendasi untuk perbaikan sistem kompensasi menjadi langkah krusial untuk mencapai tujuan tersebut.

Bersangkutan dengan pentingnya mengembangkan sumber daya manusia, tenaga pendidik selalu ditempatkan di titik sentral. Tenaga pendidik mewujudkan faktor yang dominan dan salah satu masukan instrumental yang penting dalam proses pembelajaran. Kajian yang dilakukan oleh Depdiknas, Bappenas, dan Bank Dunia menciptakan bahwa tenaga pendidik mewujudkan kunci penting keberhasilan memperbaiki mutu pendidikan, baik adanya pembaharuan kurikulum, pengembangan metode mengajar, peningkatan pelayanan belajar, dan penyediaan buku teks, semuanya hanya akan berguna dan berhasil apabila menyertakan tenaga pendidik.³ Fasilitas pendukung pendidikan yang

³Siti Aminah, *Pendekatan Efektif Supervisi Pembelajaran dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga pendidik di Lembaga Pendidikan Islam*, Jurnal Tadris, Volume 12, Nomor 1 (Jember: IAIN Jember, 2017), h.41

lengkap dan canggih ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas maka akan menimbulkan proses belajar mengajar yang baik.⁴

Fasilitas pendukung pendidikan yang lengkap dan canggih, apabila dipadukan dengan keberadaan guru yang berkualitas, dapat menciptakan proses belajar mengajar yang optimal dan efektif. Dalam konteks pendidikan modern, fasilitas yang memadai bukan hanya berfungsi sebagai alat bantu, tetapi juga sebagai faktor kunci yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran.

Fasilitas pendukung pendidikan mencakup berbagai aspek, mulai dari infrastruktur fisik hingga perangkat teknologi yang mendukung proses belajar. Ruang kelas yang nyaman, perpustakaan yang lengkap, laboratorium yang modern, serta akses ke teknologi informasi seperti komputer dan perangkat multimedia merupakan komponen penting dari fasilitas ini. Keberadaan fasilitas-fasilitas ini memungkinkan siswa untuk mengeksplorasi materi pembelajaran dengan lebih mendalam, melakukan eksperimen, dan mengakses sumber belajar yang beragam.

Perangkat teknologi canggih, seperti proyektor, papan interaktif, dan software pendidikan, dapat meningkatkan interaktivitas dan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Misalnya, penggunaan papan interaktif memungkinkan guru untuk menyampaikan materi secara visual dan interaktif, sementara perangkat lunak pendidikan dapat menyediakan

⁴ Trisni Handayani, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*”, Jurnal Utilitas, Vol 1 No 1, (Jakarta: Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, 2015), h. 25

simulasi dan latihan yang membantu siswa memahami konsep-konsep kompleks dengan lebih mudah.

Namun, fasilitas yang lengkap dan canggih tidak akan memberikan hasil yang maksimal tanpa adanya guru yang berkualitas. Guru yang berkualitas memiliki kompetensi pedagogis yang tinggi, mampu merancang dan melaksanakan metode pengajaran yang efektif, serta dapat memotivasi dan menginspirasi siswa. Selain itu, guru yang berkualitas juga harus mampu memanfaatkan fasilitas yang ada dengan baik untuk mendukung proses pembelajaran.

Seorang guru yang terampil dalam menggunakan teknologi pendidikan dapat memanfaatkan perangkat dan fasilitas canggih untuk menciptakan lingkungan belajar yang menarik dan bermanfaat. Mereka juga memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan berbagai sumber belajar dan teknik pengajaran untuk memenuhi kebutuhan beragam siswa.

Ketika fasilitas pendidikan yang lengkap dan canggih dikombinasikan dengan kualitas pengajaran yang tinggi, proses belajar mengajar akan mengalami peningkatan yang signifikan. Fasilitas yang memadai menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk eksplorasi dan penerapan materi, sedangkan guru yang berkualitas dapat memanfaatkan fasilitas tersebut untuk merancang pengalaman belajar yang efektif dan bermakna.

Misalnya, dalam sebuah laboratorium sains yang dilengkapi dengan alat-alat modern, guru dapat mengajarkan konsep-konsep ilmiah

melalui percobaan langsung, yang tidak hanya membuat materi lebih mudah dipahami tetapi juga meningkatkan keterampilan praktis siswa. Dengan fasilitas yang memadai dan guru yang mampu memanfaatkannya secara efektif, siswa dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan pengalaman belajar yang lebih kaya.

Kombinasi antara fasilitas yang canggih dan guru yang berkualitas menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pembelajaran aktif dan partisipatif. Siswa merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam proses pembelajaran ketika mereka memiliki akses ke alat-alat dan teknologi terbaru, serta ketika mereka didorong oleh guru yang berkompeten dan bersemangat.

Keberadaan fasilitas yang lengkap memungkinkan pelaksanaan berbagai metode pengajaran dan strategi belajar yang dapat memenuhi berbagai gaya belajar siswa. Selain itu, fasilitas yang memadai dapat mengurangi hambatan yang mungkin dihadapi siswa dalam proses belajar, seperti kurangnya akses ke sumber informasi atau keterbatasan dalam melakukan praktek.

Dengan demikian, fasilitas pendukung pendidikan yang lengkap dan canggih, dikombinasikan dengan keberadaan guru yang berkualitas, merupakan kombinasi ideal untuk menciptakan proses belajar mengajar yang efektif dan berkualitas. Hal ini berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa, pengembangan keterampilan yang relevan, dan pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal yang dapat membawa dampak bagi kinerja guru. Faktor internal yang berpengaruh diantaranya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal diantaranya gaji, sarana dan prasarana serta lingkungan kerja fisik. Salah satu faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah pemberian kompensasi yang diantaranya berupa gaji, bonus, insentif atau yang lainnya.⁵ Hasibuan mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁶

Darma & Supriyanto menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk finansial atau non finansial sebagai imbalan atas kontribusi karyawan terhadap organisasi.⁷ Kompensasi menurut Mondy adalah sebagai total semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka, tujuan keseluruhannya adalah untuk menarik, mempertahankan, dan

⁵ Khafsah Situmorang, dkk, “*Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik (Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV)*”, Jurnal Pendidikan, Vol 6 No 1 (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2022), h. 704

⁶ Alisyah Pitri, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar*”, Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, Vol 2 No 1, (Peneliti Independen IAIN Batusangkar, 2017), h. 3

⁷ Inayat Hanum Indriati, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*, Jurnal Manajemen, Volume 9 No 1 (Yogyakarta: Universitas PGRI, 2019), h. 242

memotivasi karyawan.⁸

Dalam bidang pendidikan pemerintah telah menetapkan kebijakan yang mendukung pemberian kompensasi yang diatur dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalitasnya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta tunjangan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan khusus dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru/tenaga pendidik yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi/kinerja.⁹

Fenomena yang terjadi di Indonesia kepangkatan, golongan dan senioritas masih diacu pada sistem kompensasi tenaga pendidik yang ada, bukan dilandasi pada kinerjanya. Keadaan yang perlu diperhatikan juga tenaga pendidik yang belum atau bukan PNS hanya sebagai tenaga pendidik honorer mendapatkan kompensasi belum layak dan tepat khususnya di lembaga pendidikan formal milik swasta yang mengarah kurangnya perhatian dalam pemberian kompensasi tenaga pendidik. Ditemui di bilangan Sukatani, Kabupaten Bekasi, pemerhati pendidikan H. Awih Kusbini kepada satuarah.co mengatakan, sampai saat ini guru-guru honorer yang mengajar di sekolah-sekolah swasta sudah tidak

⁸ Wendy Souisa, *Manajemen Kompensasi dan Kinerja Karyawan Pada Industri Makanan*, Movere Journal Vol 4 No 1 (Ambon: Politeknik Negeri Ambon, 2022), h. 62

⁹ UU No 14 Th 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 14 ayat 1

mendapatkan honor dari pemerintah daerah. Sementara guru honorer digaji Rp 2,1 juta. Ia menambahkan “Di Sukatani, guru SD swasta masih ada yang mendapatkan honor antara Rp 200 ribu hingga Rp 400 ribu per bulan dari yayasan. Padahal UMK di Kabupaten Bekasi pada 2021 sebesar Rp 4,7 juta,” kata Awih yang juga selaku Penasehat Badan Musyawarah Perguruan swasta (BMPS) Kabupaten Bekasi.¹⁰

Seperti yang disampaikan oleh Zubr, Sokolova, & Mohelska, bahwa salah satu pilar keberhasilan sebuah organisasi itu ditentukan oleh keberadaan karyawan yang puas dengan pekerjaannya, karena karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Selain produktivitas yang tinggi, Moorhead & Griffin mengatakan karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tempat kerjanya.¹¹

Layaknya sebuah organisasi perusahaan, lembaga pendidikan juga memiliki sistem yang serupa yaitu adanya sistem kerja dan struktur organisasi yang bekerja sesuai dengan deskripsi masing-masing dan salah satunya adalah sistem kompensasi. Lembaga Pendidikan Swasta sebagai salah satu model institusi pendidikan di Indonesia mempunyai peran penting, yaitu mempersiapkan generasi muda untuk ikut berperan bagi pembangunan umat dan bangsa di masa depan. Oleh karena itu dalam

¹⁰ <https://www.satuarah.co/aspirasi/pr-1231089592/miris-ini-penuturan-para-guru-swasta-di-kab-bekasi-soal-honor-mereka>, di download pada Rabu, 05 April 2023

¹¹ Yuni Listya Owada Siahaan, Rini Meilani Intansari, “*Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia*”, Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol 4 No 2, (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2019), h. 142

lembaga pendidikan swasta harus memiliki sumber daya manusia (guru) yang berkualitas dan profesional. Dengan adanya sumber daya manusia baik kepala sekolah, guru, staf dan tenaga kerja lainnya yang profesional haruslah diberikan kesejahteraan atau kompensasi yang layak dan adil, untuk mempertahankan dan memotivasi dalam bekerja sebagai tenaga pendidik. Rasa kepuasan guru dan tenaga kependidikan yang berada di lembaga pendidikan swasta tersebut akan memberikan pelayanan jasa pendidikan yang baik termotivasi oleh pendapatan/kesejahteraan yang diterima.

Peneliti menemukan sebuah lembaga Sekolah Menengah Kejuruan yang menurut peneliti, sekolah tersebut menarik untuk diteliti. Karena terdapat beberapa masalah yang ditemukan ketika mengobservasi dilapangan seperti terlihat beberapa tenaga pendidikan resign dan bahkan punya beberapa side job sehingga mempengaruhi kegiatannya di sekolah maka sebetulnya bagaimana sekolah mengelola sistem kompensasi dalam upaya peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Diantara kemenarikan tersebut diantaranya SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi berada di wilayah yang padat lembaga-lembaga pendidikan lain dengan jenjang yang sama. Meskipun demikian, sekolah ini telah memiliki peserta didik berjumlah 1.020 dengan guru berjumlah 39 orang. Sekolah ini juga telah memiliki aturan kepegawaian yang menjadi acuan dalam pengelolaan SDM yang didalamnya telah mengatur sistem kompensasi bagi guru dan pegawai. SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi ini berlokasi di Jl.

Raya Jagawana Km. 01 Desa Sukarukun Kecamatan Sukatani Kabupaten Bekasi. Dari hasil wawancara sementara peneliti dengan koordinator bidang kurikulum terungkap bentuk kompensasi yang ada di SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi mencakup gaji pokok, tunjangan-tunjangan, insentif. Sistem pemberian kompensasi didasarkan pada beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Ini dibangun dalam struktur tugas dalam organisasi yang berdampak pada kompensasi yang diterima.¹²

Fenomena di atas menarik peneliti, dimana lembaga pendidikan milik swasta memiliki aturan kepegawaian yang telah mengatur sistem pemberian kompensasi bagi guru dan pegawainya. Terdapat fenomena yang layak untuk diungkap dengan penelitian yang mendalam di Sekolah Menengah Kejuruan Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi tersebut sehingga dapat dijadikan bahan kajian yang manfaatnya mungkin diambil oleh siapapun yang berkiprah dalam dunia pendidikan. Dengan ini peneliti akan melakukan penelitian **“Manajemen Kompensasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi”**

¹² Wibowo Santoso, Wawancara, Sukarukun, 29 Maret 2023

B. Fokus Penelitian

Bertitik tolak dari uraian di atas, maka fokus penelitian ini berkaitan dengan Manajemen Kompensasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, pembahasan dalam karya ilmiah ini dirumuskan berupa:

1. Bagaimana Bentuk-bentuk Kompensasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi?
2. Bagaimana Sistem Kompensasi dalam Upayan Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi?
3. Bagaimana Kinerja Tenaga Kependidikan di SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi Setelah diberlakukan Sistem Kompensasi?

D. Tujuan Penelitian

Dengan melakukan Penelitian ini, penulis mengharapkan dapat menjawab permasalahan-permasalahan yang terurai dalam penelitian diatas, secara garis besarnya maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk Menganalisa Bentuk-bentuk Kompensasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi.
2. Untuk Menganalisa Sistem Kompensasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi.
3. Untuk Menganalisa Kinerja Tenaga Kependidikan di SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi Setelah diberlakukannya Sistem Kompensasi.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis di lapangan.

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi, sumbangan pemikiran ilmiah, dan menambah khasanah intelektual seiring dengan pengembangan lembaga-lembaga pendidikan hubungannya dengan penerapan manajemen kompensasi di sekolah yang dapat memperluas wawasan dalam mengembangkan ilmu

pengetahuan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Kepala Sekolah/Sekolah

- 1) Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah strategis manajemen kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di SMK Teknikom Cikarang Kabupaten Bekasi.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam mengembangkan teori manajemen kompensasi khususnya yang berkaitan dengan manajemen kompensasi.

b. Bagi Guru

Menjadi masukan dan acuan bagi pelaksana pendidikan terutama bagi guru agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

c. Bagi Pascasarjana Universitas Islam 45 Bekasi

- 1) Memperkaya khazanah keilmuan pendidikan Islam bagi kalangan civitas akademika Pascasarjana Universitas Islam 45 Bekasi.
- 2) Menjadi bahan kajian dan penelitian lebih lanjut di masa-masa mendatang, khususnya berkaitan dengan manajemen kompensasi.