

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Dalam era globalisasi ini, persaingan yang makin ketat dengan bangsa-bangsa lain menuntut bangsa Indonesia agar mampu bekerja lebih efisien, efektif dan lebih kompetitif. Karena dalam era globalisasi seluruh bangsa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Karena itu, mau tidak mau bangsa Indonesia harus secepatnya melakukan perubahan kearah yang lebih baik, sehingga mampu menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas melalui pendidikan. Lembaga pendidikan khususnya sekolah dituntut untuk mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap pembangunan dan peningkatan sumber daya manusia.

Masa depan sebuah sekolah sebagian besar ditentukan oleh orang-orang yang ada di sebuah lingkungan sekolah. Untuk meraih masa depan sekolah yang lebih baik, seyogyanya setiap personalia sekolah saling bersinergi, bekerjasama dan sama-sama bekerja dengan penuh keikhlasan untuk mewujudkan masa depan sekolah yang lebih baik, lebih mencerahkan dan lebih mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mewujudkan keberhasilan pengelolaan pendidikan memerlukan adanya dukungan dari semua komponen, mulai dari kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi sekolah.

Keberadaan tenaga administrasi sekolah dipandang memiliki kontribusi dalam menunjang keberhasilan pengelolaan pendidikan.

Penempatan tenaga administrasi sekolah ke depan seharusnya benar-benar mempertimbangkan mutu, kemampuan, kecakapan, atau keahlian yang memadai untuk melaksanakan tugas mereka di bidangnya masing-masing. Diharapkan ke depan tenaga administrasi sekolah benar-benar tenaga profesional di bidangnya, seperti profesional di bidang manajemen perpustakaan, profesional di bidang manajemen keuangan sekolah, profesional di bidang kearsipan, profesional di bidang teknologi informatika komputer. Dan penempatan tenaga profesional di lingkungan tata usaha sekolah ini seyogyanya mengacu pada prinsip *the right man on the right job*.

Dalam mengoptimalkan kemampuan dari tenaga administrasi sekolah maka dibutuhkan faktor-faktor pendukung yaitu dengan memperhatikan kesejahteraannya yang berupa kompensasi atau imbalan atas pekerjaannya.

Menurut Handoko (2001:9) mengemukakan bahwa :

“Bila para karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, mereka harus menerima kompensasi yang adil dan layak. Bentuk penghargaan yang diberikan pada pegawai berupa pengupahan dan penggajian, serta berbagai bentuk kompensasi pelengkap *fringe benefit* seperti asuransi dan rekreasi.”

Secara umum kompensasi bagi pegawai menjadi prioritas organisasi atau lembaga dalam pengelolaannya. Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Dalam hal ini tenaga administrasi sekolah menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Fenomena yang terjadi pada saat ini kesejahteraan tenaga administrasi sekolah masih kurang diperhatikan, bahkan di salah satu daerah masih ada yang mendapatkan honor di bawah standar upah minimum kota. Honor tersebut tentu tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Para tenaga administrasi sekolah yang kurang terpenuhi kebutuhan hidupnya dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, waktu, dan tenaga dapat terganggu karena mereka berusaha memenuhi kebutuhannya ditempat lain, sehingga efektivitas kerja sulit tercapai. Keadaan yang seperti inilah jika dibiarkan akan menjadikan suatu organisasi menjadi jelek dimata masyarakat.

Komaruddin (1994:142) mengemukakan definisi kompensasi sebagai berikut :

“Kompensasi adalah imbalan jasa yang diterima pegawai karena pegawai tersebut memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi mencakup gaji, upah, perumahan, pakaian, kendaraan, tunjangan pangan, tunjangan istri dan tunjangan lainnya, asuransi kesehatan, asuransi kerja, dsb”.

● Sejalan dengan pengertian kompensasi diatas, tujuan diberikannya kompensasi menurut Handoko (2001: 156-158) adalah “Memperoleh personalia yang *Qualified*, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya-biaya, memenuhi peraturan-peraturan legal”.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal penting untuk menghasilkan efektivitas kerja pegawai yang positif, dan efektivitas kerja dapat diukur dari hasil kerja serta prestasi kerja pegawai dalam rangka

mencapai tujuan organisasi. Menurut N.A Ametembun (1981 : 9) menjelaskan bahwa pengertian efektivitas kerja sebagai berikut :

“Efektivitas kerja adalah keadaan atau keberhasilan suatu kerja dari pegawai untuk memberikan guna yang diharapkan dengan kriteria bahwa tujuan-tujuan yang telah ditetapkan tercapai melalui kegiatan-kegiatan yang terus menerus ditopang oleh berbagai keadaan, baik kualitas maupun kuantitas, sasaran dan alat-alat kerja yang digunakan”.

Dengan demikian, adanya kompensasi diharapkan tenaga administrasi sekolah yang ada di sekolah akan mampu bekerja secara efektif. Selain itu, dengan adanya tenaga profesional di lingkungan tenaga administrasi sekolah diharapkan dapat semakin memacu peningkatan mutu manajemen pendidikan di sekolah.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Administrasi Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se-Kecamatan Cimahi Utara Kota Cimahi**”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Dalam proses penelitian rumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena rumusan masalah ini yang menjadi landasan berpijak bagi langkah-langkah penelitian selanjutnya. sebagaimana yang diungkapkan Mohammad Ali (1987:36) bahwa “Rumusan masalah pada hakekatnya merupakan generasi deskriptif, rumusan ruang lingkup masalah, pembahasan dimensi dan analisis variable yang tercangkup di dalamnya“.

Dalam penelitian ini masalah yang akan dikaji berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap efektivitas kerja tenaga administrasi sekolah, dari permasalahan tersebut dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran kompensasi yang diterima oleh tenaga administrasi sekolah di SMK Swasta Se-Kecamatan Cimahi Utara?
2. Bagaimanakah gambaran efektivitas kerja tenaga administrasi sekolah di SMK Swasta Se-Kecamatan Cimahi Utara?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap efektivitas kerja tenaga administrasi sekolah di SMK Swasta Se-Kecamatan Cimahi Utara?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga administrasi sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se-Kecamatan Cimahi Utara.

- a. Memperoleh informasi mengenai kompensasi yang diterima oleh tenaga administrasi sekolah di SMK Swasta Se-Kecamatan Cimahi Utara.
- b. Memperoleh informasi mengenai efektivitas kerja tenaga administrasi sekolah di SMK Swasta Se-Kecamatan Cimahi Utara.
- c. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap efektivitas kerja tenaga administrasi sekolah di SMK Swasta Se-Kecamatan Cimahi Utara.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

### **a. Manfaat Teoritis**

- 1) Bagi dunia pendidikan umumnya hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan sebagai masukan bagi peningkatan mutu pendidikan.
- 2) Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada praktisi pendidikan mengenai pengaruh kompensasi terhadap efektivitas kerja tenaga administrasi sekolah sehingga bisa dimanfaatkan sebagai bahan kajian dan sumber analisis lebih lanjut dalam memperbaiki konsep sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh lembaga.
- 3) Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi terhadap tenaga administrasi sekolah Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se-Kecamatan Cimahi Utara.

### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Hasil penelitian ini bermanfaat bagi evaluasi perkembangan kemajuan tenaga administrasi sekolah Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se-Kecamatan Cimahi Utara.
- 2) Dapat memecahkan masalah pengembangan tenaga administrasi sekolah Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Se-Kecamatan Cimahi Utara.

## **E. ANGGAPAN DASAR**

Anggapan dasar merupakan titik tolak pemikiran untuk melaksanakan penelitian dalam suatu masalah yang kebenarannya tidak

diragukan lagi oleh peneliti. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Arikunto (1997:49) bahwa:

Anggapan dasar adalah suatu hal yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang harus dirumuskan secara jelas dan berfaedah untuk memperkuat permasalahan dan membantu penelitian dalam menetapkan objek penelitian di wilayah pengambilan data instrument dan pengumpulan data.

Adapun yang menjadi anggapan dasar dalam penelitian ini adalah:

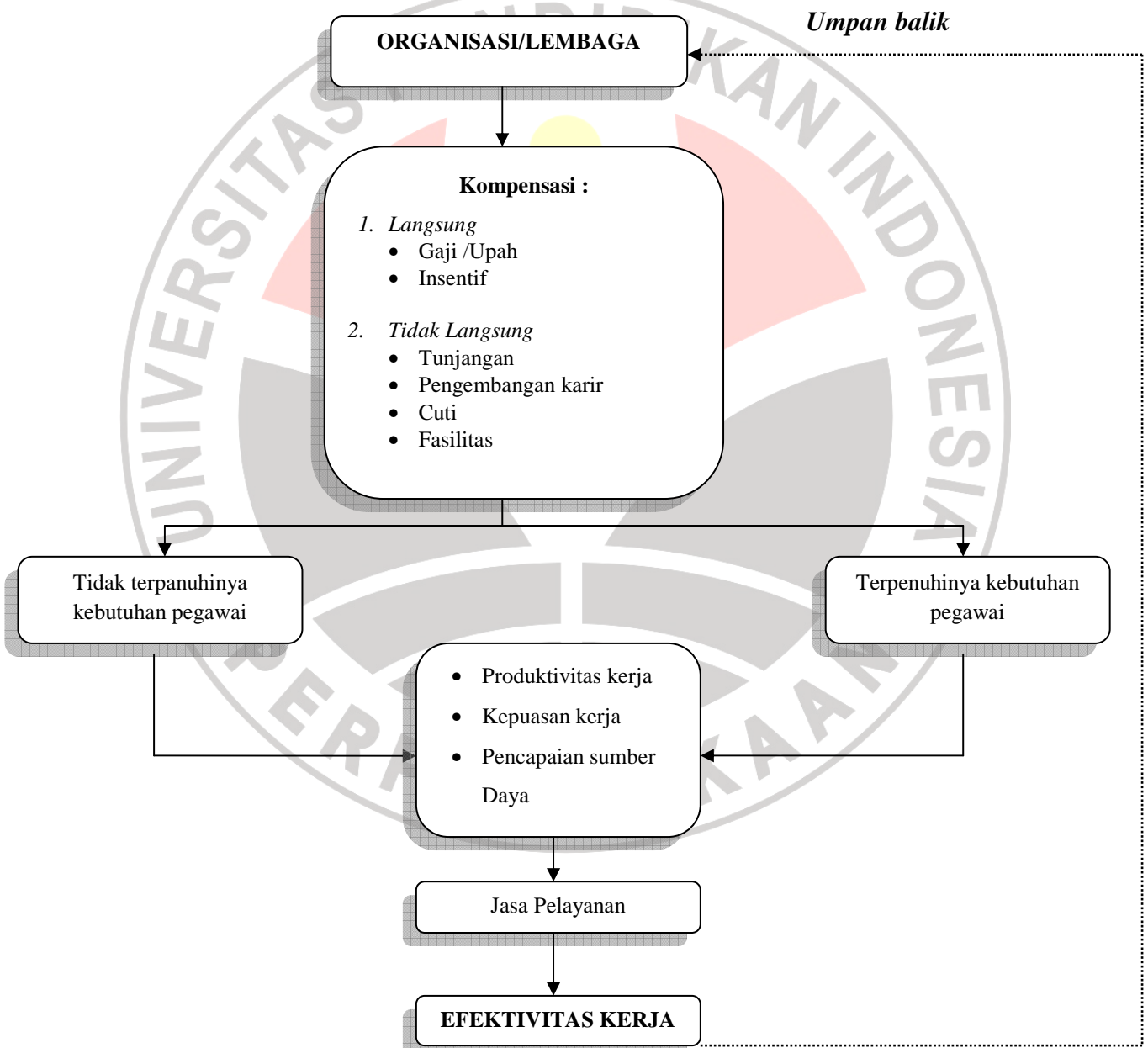
- a. Kompensasi merupakan keharusan bagi setiap organisasi untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi dan memenuhi kepentingan individu dalam hal kesejahteraan.
- b. Efektivitas kerja pegawai merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu melalui peningkatan kompensasi pada suatu lembaga atau organisasi.

## **F. PARADIGMA PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa hubungan gejala dalam penelitian ini bersifat kausal (sebab akibat), maka peneliti melakukan penelitian dengan memfokuskan kepada variabel saja. Pola hubungan antara variabel yang akan diteliti tersebut disebut paradigma penelitian. Sugiyono (2007 :43) mengemukakan bahwa :

“Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis yang akan digunakan”.

Untuk memudahkan penulis dalam menyusun karya ilmiah, maka paradigma penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1.1 Paradigma Penelitian**



Keterangan :

Pemberian kompensasi kepada para pegawai yang bekerja pada suatu organisasi atau lembaga ditujukan untuk mendukung efektivitas kerja pegawai yang diharapkan dimasa yang akan datang dapat meningkatkan efektivitas kerja organisasi atau lembaga terutama dalam mencapainya tujuan dari organisasi lembaga tersebut.

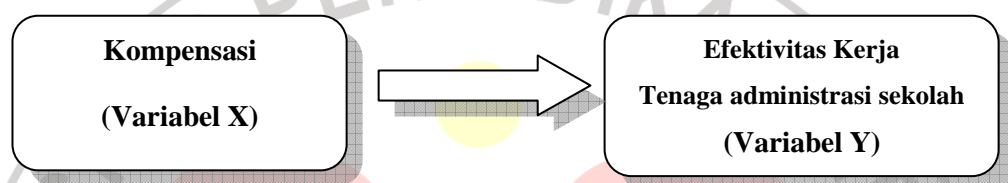
Tenaga administrasi sekolah dalam sebuah sekolah, mempunyai peranan dalam menangani urusan administratif dibagi menjadi 4 bagian; school assistant, clerical assistant, finance assistant dan general assistant (sumber: Nansen School, Birm, UK, 2001). mutu tenaga administrasi sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mutu sebuah sekolah, karena Tugas mereka meliputi, membantu proses belajar mengajar, urusan kesiswaan, kepegawaian, peralatan sekolah, urusan infrasturcture sekolah, keuangan, bekerja di laboratorium, perpustakaan dan hubungan masyarakat. Pada pelaksanaan pendidikan tentunya membutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan berbagai aktivitas dilaksanakan tentunya para pegawai harus diberikan kompensasi atau imbalan sebagai balas jasa atas hasil kerja pegawai.

Terpenuhinya kebutuhan pegawai akan memberikan gairah dan pengaruh yang positif pada jasa pelayanan, dan apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka akan memberikan pengaruh yang negatif yaitu mengakibatkan motivasi, produktivitas kerja, dan kepuasan kerja yang menurun yang juga akan mempengaruhi jasa pelayanan pegawai terhadap organisasi. Dari jasa pelayanan pegawai hasil akhirnya akan berakibat pada efektivitas kerja organisasi.

## G. HIPOTESIS PENELITIAN

Suharsimi Arikunto (1998:62) mengemukakan bahwa “Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan sekurang-kurangnya mengandung dua variabel atau lebih”.

Hipotesis penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



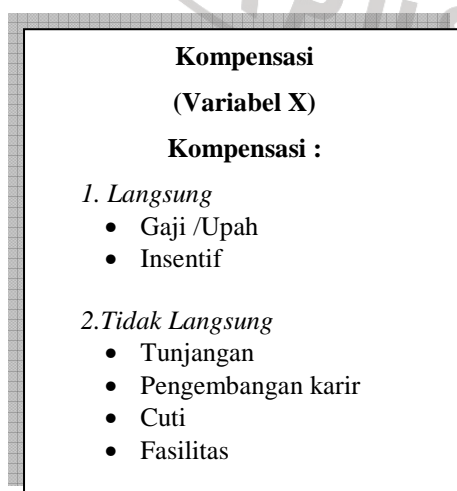
**Gambar 1.2**

### Hipotesis Penelitian

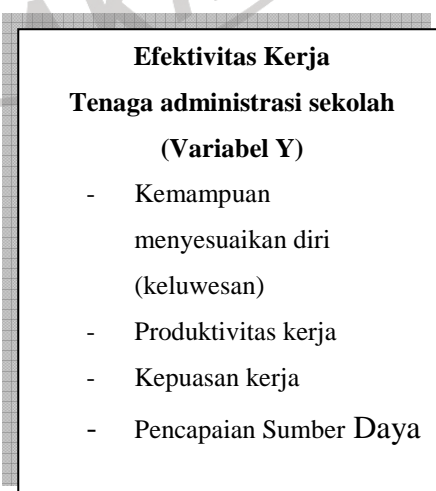
Pada gambar diatas, variabel X merupakan salah satu fungsi kemunculan variabel Y. penelitian ini akan dilakukan uji statistik sehingga diperoleh skor yang dapat menjelaskan tingkat keberartian hubungan kedua variabel tersebut. Adapun indikator yang menandai kedua variabel tersebut adalah :

**Gambar 1.3 Indikator Variabel X dan Y**

**Gambar Indikator Variabel X**



**Gambar Indikator Variabel Y**



## H. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang penulis gunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk membuat gambaran, lukisan ataupun deskripsi yang jelas, sistematis, faktual dan akurat mengenai suatu keadaan, fakta, sifat ataupun fenomena yang sedang diselidiki. Adapun pendekatan yang dipergunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan cara mengukur indikator-indikator variabel yang ada dalam penelitian melalui teknik perhitungan statistik sehingga dapat diperoleh gambaran umum atau kesimpulan secara keseluruhan dari permasalahan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan angket dan studi documenter. Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung.

Sedangkan studi documenter adalah suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.

## I. LOKASI DAN RESPONDEN

Lokasi yang dijadikan objek penelitian adalah SMK Swasta Se-Kecamatan Cimahi Utara Kota Cimahi. Sedangkan responden yang akan dilibatkan dalam pengumpulan data adalah Tenaga Administrasi Sekolah di SMK Swasta Se-Kecamatan Cimahi Utara Kota Cimahi. Uraian lengkap mengenai responden penelitian dapat dilihat pada BAB III.

## **J. SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk mendapatkan pemahaman dan pemecahan masalah secara lebih struktur dan sistematis, maka penulis menyusun suatu bentuk penulisan sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, anggapan dasar, paradig penelitian, hipotesis penelitian, metode penelitian, lokasi dan responden.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Menguraikan landasan teori berupa uraian mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini sebagai dasar pemikiran dan pemecahan masalah.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bagian ini berisi tentang uraian langkah-langkah yang dilakukan selama penelitian dan penulisan skripsi.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini berisi keseluruhan data dari hasil observasi dan kuesioner. Memaparkan hasil perolehan data berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan serta hasil analisis data yang dilakukan. Hasil analisis ini kemudian dilakukan pembahasan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Bagian ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan rekomendasi mengenai hal-hal yang perlu diperhatikan dan ditetapkan oleh organisasi berdasarkan hasil penelitian.

