

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam suatu kegiatan operasional instansi pemerintah maupun swasta adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset di dalam organisasi yang mampu memberikan manfaat selain tenaga, juga kreativitas dan semangat yang turut mewujudkan kinerja organisasi sehingga berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai. Betapapun bagusnya tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau diabaikan.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal dengan seefektif mungkin. Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk

yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal itu sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Komitmen terhadap lembaga pendidikan sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Komitmen terhadap organisasi berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Secara umum komitmen adalah kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.¹

Masa depan lembaga pendidikan khususnya sekolah sebagian besar ditentukan oleh orang-orang yang ada di lingkungan sekolah. Untuk meraih masa depan sekolah yang lebih baik, seharusnya setiap personalia sekolah saling bersinergi, bekerjasama dan sama-sama bekerja dengan penuh keikhlasan untuk mewujudkan masa depan sekolah yang lebih baik, lebih mencerahkan dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam mewujudkan keberhasilan pengelolaan pendidikan diperlukan adanya dukungan dari tenaga pendidik dan kependidikan sekolah. Tenaga kependidikan pada

¹ Psikologizone, *Komitmen Kerja* (<http://www.psikologizone.com/komitmen-kerja/06511611>) diakses tanggal 04 Juni 2013, pukul 10.26

SD/MI atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi/tata usaha, tenaga perpustakaan, dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah.² Tenaga administrasi/tata usaha sekolah memiliki kontribusi dalam menunjang keberhasilan pengelolaan pendidikan

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan ibu Sarah Winantuningsih, S.Pd MM sebagai Pengawas Pendidikan Dasar di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur bahwa dengan semakin berkembangnya teknologi di dunia pendidikan tugas dan beban kepala sekolah dasar semakin banyak. Tidak adanya pengangkatan tenaga administrasi/tata usaha sekolah oleh pemerintah, oleh karena itu untuk membantu kelancaran operasional sekolah, setiap sekolah dasar negeri di DKI Jakarta merekrut tenaga honorer. Tugas tenaga honorer ini antara lain menjadi petugas tata usaha untuk laporan bulanan, daftar hadir dan kinerja para guru dan kepala sekolah (TKD), online PPDB. Tidak hanya itu tenaga tata usaha sekolah dasar juga ikut terlibat dalam urusan administrasi peserta didik, administrasi sarana dan prasarana, administrasi persuratan dan pengarsipan, serta administrasi keuangan.

Keberadaan tenaga kependidikan di SD/MI baik negeri maupun swasta dalam Era Globalisasi Teknologi Informasi merupakan tulang

² PP RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI Pasal 35 Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Bagian Kedua Tenaga Kependidikan

pungggung dalam mencari dan menyampaikan pesan suatu informasi. Akan tetapi keberadaan mereka dalam masih dipandang sebelah mata bahkan disepelekan oleh sebagian warga sekolah itu sendiri, di dalam kinerjanya sebagai petugas tata usaha seringkali mendapatkan hujatan, cemoohan dan jarang sekali mendapatkan sebuah penghargaan yang seharusnya diterima. Apalagi sekarang semua pendataan dan pelaporan harus dilaksanakan secara on-line, maka semua pelaporan yang dimulai dari pendataan sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan (PTK), serta siswa yang semuanya harus benar-benar valid, dan hal tersebut hanya dapat dikerjakan melalui petugas tata usaha yang semuanya (99,9 %) merupakan tenaga honorer sekolah yang rata-rata per bulan hanya menerima honor antara Rp.150.000, - Rp.200.000,- yang sangat tidak sepadan dengan kinerjanya yang tidak terbatas oleh jam kerja sekolah.³

Honor yang diberikan biasanya diambil dari dana bantuan operasional pendidikan (BOP) atau bantuan operasional sekolah (BOS) yang diterima sekolah dari pemerintah berdasarkan jumlah murid. Besaran honor yang diberikan kepada tenaga honorer di setiap sekolah masing-masing berbeda. Menurut data dari kantor kepala seksi dinas pendidikan dasar kecamatan Pulogadung besaran honor yang diberikan, mulai dari Rp 250.000 sampai dengan Rp 1.000.000, bergantung pada kebijakan kepala sekolah yang

³ Sudarno, *Operator Sekolah dan Kinerjanya*, (<http://sudarnolmj.blogspot.com/2013/05/operator-sekolah-dan-kinerjanya.html>), diakses tanggal 15 Mei 2013, pukul 11.10

bersangkutan berdasarkan atas jumlah peserta didik di masing-masing sekolah.

Berdasarkan artikel dalam Koran Kompas, petugas tata usaha sekolah bekerja seperti guru pegawai negeri sipil, masuk pukul 06.30 dan pulang sekitar pukul 15.00. Bahkan kadang-kadang jika sedang ada tugas yang harus segera diselesaikan, mereka bekerja hingga pukul 16.00, pada umumnya, mereka sudah berkeluarga dan punya anak. Berdasarkan penilaian para kepala sekolah, etos kerja tenaga honorer tata usaha ini tidak kalah dengan para guru yang sudah berstatus pegawai negeri sipil.⁴

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan bapak Eko sebagai petugas tata usaha sekolah di SDN Jatinegara Kaum 10 bahwa kompensasi yang diberikan minim untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Sehingga beliau mencari tambahan di luar jam kerja, padahal pekerjaan tata usaha sekolah saat ini tidak dapat dipandang sebelah mata karena tugasnya sering berkaitan dengan internet. Bahkan seringkali harus *deadline*, misalkan informasi hari ini tugas harus di selesaikan hari ini juga. Tidak jarang sebagian besar petugas tata usaha merasa beban kerja banyak namun kompensasi yang diberikan kurang memuaskan sehingga terkadang tugas yang diberikan tidak tercapai tujuannya karena kurangnya semangat dari diri pegawai.

⁴ Rachmat, "Honor Tenaga Honorer Sekolah," Kompas, 13 Maret 2013, h.12.

Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, maka para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.⁵ Menurut Jusuf Arianto, kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau *rewards*.⁶ Dengan memberikan penghargaan atas hasil yang dicapai, kebijakan dan praktek organisasi dalam hal kompensasi dapat pula sebagai penguat perilaku pekerja yang telah memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Kompensasi yang tepat diyakini dapat meningkatkan motivasi, komitmen dan keterlibatan pekerja dalam organisasi. Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Kemudian program kompensasi juga penting bagi organisasi, karena hal itu

⁵ T. Hani Handoko, *Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2001), h. 155

⁶ Jusuf Arianto, *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Insan Cendekia, 2006), h. 66

mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Dari berbagai hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli menunjukkan bahwa diantara faktor utama ketidakpuasan kerja pegawai adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan. Kondisi ini menuntut suatu organisasi untuk mengembangkan *performen*-nya, dan hal itu harus didukung pula oleh pegawai yang profesional dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya *turnover* dan *absenteeism*.

Dengan meningkatkan komitmen kerja dalam organisasi dan melibatkan pegawai dalam kegiatan organisasi maka hal ini akan dapat mengurangi adanya *turnover* dan *absenteeism*. Disamping itu, efek lain dari ketidakpuasan pegawai terhadap kompensasi adalah dampak psikologis yang dialami oleh pegawai yang ingin pindah dari organisasi. Keinginan tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi pegawai untuk pindah dari sekolah ke sekolah lain, misalnya kondisi persaingan yang semakin ketat, birokrasi serta aturan internal yang ada dalam organisasi itu sendiri. Akhirnya bentuk ketidakmampuan mereka untuk keluar tersebut diwujudkan dengan

tidak peduli terhadap organisasi atau pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan mutu pendidikan atau dengan kata lain, mempunyai komitmen yang rendah terhadap organisasi. Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi dunia pendidikan karena pegawai yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula.

Kondisi pegawai seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dengan komitmen yang rendah, pegawai tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan mutu pendidikan sekolah. Kompensasi seringkali membuat organisasi harus instropeksi apalagi hal tersebut berakibat banyak pegawai yang tidak peduli dengan masa depan pendidikan serta tidak peduli dengan lingkungan kerjanya. Apabila hal tersebut dibiarkan terus berlanjut, tidak mustahil akan terjadi *turnover* yang tinggi sehingga organisasi sekolah harus mengeluarkan biaya yang tinggi untuk merekrut pegawai baru serta *mentraining* mereka. Salah satu untuk mengantisipasi hal tersebut adalah dengan pemberian kompensasi yang dapat memuaskan para pegawai, sehingga tercipta komitmen dan prestasi kerja yang tinggi.

Fenomena yang terjadi saat ini kesejahteraan tenaga teknis pendidikan masih kurang diperhatikan, honor yang diberikan masih dibawah standar upah minimum kota di Jakarta. Dari kondisi tersebut penulis merasa

tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pemberian kompensasi dengan mengadakan penelitian ilmiah yang diberi judul “Hubungan antara Kompensasi dengan Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas, maka masalah diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi dan komitmen kerja tenaga kependidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung?
2. Faktor-faktor apa saja yang dapat dipengaruhi oleh kompensasi?
3. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen kerja?
4. Apa upaya untuk meningkatkan komitmen kerja?
5. Apakah terdapat hubungan antara kompensasi dengan komitmen kerja?

C. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu, dan kemampuan penulis, maka penulis membatasi masalah penelitian ini pada:

1. Komitmen organisasi sebagai variabel terikat (Y), dibatasi pada keterlibatan petugas tata usaha dalam kegiatan sekolah, identifikasi,

hubungan kerja dan loyalitas individu terhadap organisasi, serta konsekuensi terhadap profesinya.

2. Kompensasi sebagai variabel bebas (X), dibatasi pada kompensasi langsung yaitu jumlah gaji yang diterima dalam sebulan, gaji yang diterima mencukupi kebutuhan, waktu penerimaan kompensasi, dan cara memberikan kompensasi. Sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu fasilitas yang memadai dan penghargaan atau pujian.
3. Subjek penelitian dibatasi pada tenaga teknis pendidikan yaitu petugas tata usaha berstatus kepegawaian honorer dan objek penelitian dibatasi pada wilayah penelitian di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut “Apakah Terdapat Hubungan antara Kompensasi dengan Komitmen Kerja Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur?”.

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan antara kompensasi dengan komitmen kerja tenaga kependidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

2. Tujuan Khusus :

- a. Untuk mengetahui kompensasi yang diberikan sekolah kepada tenaga kependidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.
- b. Untuk mengetahui komitmen kerja tenaga kependidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.
- c. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kompensasi dengan komitmen kerja tenaga kependidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Tiimur.
- d. Besarnya kontribusi kompensasi terhadap komitmen kerja tenaga kependidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Sebagai acuan untuk memahami konsep kompensasi dan komitmen kerja.
- b. Bagi dunia pendidikan umumnya hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan sebagai masukan bagi peningkatan mutu pendidikan.

2. Manfaat praktis

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Bagi Peneliti

Penulisan ini merupakan penerapan ilmu pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam bidang kompensasi dan komitmen kerja dalam organisasi yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yang penulis amati selama melaksanakan penelitian.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai kompensasi, komitmen kerja, serta faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga dapat digunakan sebagai bahan

informasi dan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan kompensasi.

c. Bagi Universitas

Dari penelitian ini diharapkan memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai penerapan teori kompensasi dan komitmen kerja pada tenaga kependidikan, dan dapat digunakan sebagai tambahan referensi atau literatur khususnya dibidang sumber daya manusia.