

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalah

Pendidikan merupakan kebutuhan pokok setiap manusia karena pendidikan mempunyai tugas untuk menyiapkan sumber daya manusia bagi pembangunan bangsa dan negara. Salah satu cara untuk mengenyam pendidikan adalah dengan sekolah. Pendidikan merupakan kebutuhan pokok setiap manusia karena pendidikan mempunyai tugas untuk menyiapkan sumber daya manusia bagi pembangunan bangsa dan negara. Sadar akan hal itu pemerintah berupaya keras untuk mewujudkan suasana belajar dan proses belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara Seperti yang tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang SIDIKNAS.

Tidak setiap siswa memiliki kemampuan untuk mengatasi persoalan yang terkait dengan belajar. Walaupun seorang siswa memiliki potensi yang baik, kemampuan itu mesti difasilitasi untuk membantu siswa dalam mengembangkan diri, sikap, dan kebiasaan belajar yang baik di sekolah, maka siswa membutuhkan layanan berupa bimbingan belajar menurut Sukardi dan Kusmawati (Devi dkk, 2015).

Retnaningkusuma dan Aziz, (2019) telah melakukan survei mengenai pengaruh dari bimbingan belajar terhadap prestasi belajar siswa, dimana survei

tersebut melibatkan pelajar, orang tua pelajar, serta pengajar. Survey tersebut didapatkan 70% responden yang menyatakan dari bimbingan belajar siswa mendapatkan pengetahuan dan dapat meningkatkan prestasi belajar, kemudian sebesar 60% responden mengenai pentingnya bimbingan belajar bagi siswa, terakhir hampir seluruh responden menjawab mengetahui tentang adanya bimbingan belajar, dengan sebanyak 90% responden yang menjawab pernyataan tersebut.

Bimbingan belajar membantu siswa dalam mengembangkan potensi siswa secara optimal dengan memberikan semangat dorongan terhadap pentingnya belajar sepanjang hayat dengan membiasakan belajar positif dan efektif yang bersangkutan dengan minat, kemampuan dan mempersiapkan mental yang kuat serta dapat mandiri dalam belajar. Dari sinilah lembaga bimbingan belajar sangat dibutuhkan sebagai penunjang keberhasilan tersebut. (Henni dan Abdillah, 2019).

Kudus sendiri terdapat banyak orang yang ikut andil dalam meramaikan dunia pendidikan dengan membuat dari mulai les privat sampai lembaga bimbel di lingkungan masyarakat. Salah satunya adalah satrio selaku owner dari lembaga bimbel Alpha yang berada di Kudus jawa tengah, satrio mengungkapkan sendiri selain fokus dalam berbagai promosi sebagai penarik minat para pencari bimbingan belajar, beliau juga sangat fokus terhadap manajemen tenaga kerja, dimana pengajar sebagai fasilitator penggerak kesuksesan terhadap target yang menjadi ketentuan di lembaga bimbel alpha.

Yusuf dan Nurihsan (Henni & Abdillah 2019) menjelaskan bahwa dalam bimbingan belajar para pembimbing (pengajar) berperan sebagai fasilitator, yaitu

memfasilitasi individu dalam mencapai tujuan akademik yang diharapkan. Meliputi pengarahan dalam menghadapi kesulitan pada kegiatan belajar. Para pengajar juga mempunyai peran untuk mengembangkan proses belajar yang sesuai dan efektif, membantu individu agar mampu menyesuaikan diri terhadap semua tuntutan program pada pendidikan. Lebih lanjut, Usman (Rusydi 2018) menjelaskan bahwa dalam proses belajar mempunyai peran dan fungsi yang khusus, diantaranya sebagai berikut: 1) sebagai demonstrator, yaitu menguasai materi pembelajaran yang akan diajarkan serta terus berusaha mengembangkannya, 2) Guru sebagai pengelola kelas yaitu mampu mengawasi agar kegiatan dalam belajar sesuai arah dan tujuan pendidikan yang diharapkan, 3) Guru sebagai mediator dan fasilitator yaitu memiliki pengetahuan yang cukup tentang media pembelajaran agar lebih efektif dalam proses belajar, 4) Guru sebagai evaluator yaitu melakukan penilaian terhadap hasil pembelajaran yang telah dicapai, 5) Guru sebagai administrator yaitu bertanggung jawab terhadap segala keberhasilan dalam proses belajar terkait administrasi pembelajaran serta penilaian hasil belajar.

Menurut Silaen, (2021) peningkatan kualitas menjadi suatu hal yang sangat penting yang diperlu diperhatikan dalam organisasi, karena kualitas berhubungan dengan kinerja manusia yaitu sumber daya manusia. Oleh sebab itu dalam perusahaan sumber daya manusia dalam hal ini pengajar merupakan asset yang paling penting terhadap peningkatan kualitas perusahaan. Karenanya siswa dalam pembelajaran harus dituntun oleh pengajar agar mampu memiliki kriteria sebagai berikut, yaitu 1) memiliki sikap dan kebiasaan belajar yang positif, seperti

kebiasaan membaca buku, disiplin dalam belajar, mempunyai perhatian terhadap semua pelajaran, dan aktif mengikuti semua kegiatan belajar yang diprogramkan.

2) Memiliki motif yang tinggi untuk belajar sepanjang hayat. 3) Memiliki keterampilan atau teknik belajar yang efektif, seperti keterampilan membaca buku, mencatat pelajaran, dan mempersiapkan diri menghadapi ujian. 4) Memiliki keterampilan menetapkan tujuan dan perencanaan pendidikan, seperti membuat jadwal belajar, mengerjakan tugas-tugas, memantapkan diri dalam pelajaran tertentu, dan berusaha memperoleh informasi tentang berbagai hal dalam rangka mengembangkan wawasan yang lebih luas. 5) Memiliki kesiapan mental dan kemampuan untuk menghadapi ujian adalah pendapat Yusuf dan Nurihsan (Henni dan Abdillah, 2019).

Selain itu tanggung jawab pengajar terhadap perusahaan menurut Guritno dan Waridin (Chairunnisah, 2021) adalah sebagai berikut : 1) mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 2) mampu meningkatkan target pekerjaan, 3) mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan, 4) mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, serta 5) mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara dari tiga pengajar dan pimpinan dari Bimbel Alpha, yaitu yang pertama dilakukan pada tanggal 10 November 2022 dengan pengajar berinisial L, dimana pengajar L ini beranggapan bahwa gaji yang diterima dianggap kurang dari apa yang di harapkan, karena dianggap kurang sesuai dengan tanggung jawab sebagai beban terhadap tugas yang diberikan, sehingga

dianggap sebagai penurunan beberapa pengajar terhadap komitmen yang telah diberikan kepada pengajar.

Kemudian wawancara yang kedua dilakukan pada tanggal 24 November 2022 yaitu dengan pengajar berinisial A, dimana pengajar A beranggapan tidak adanya bonus atas pencapaian dari target yang dihasilkan menjadikan semangat kerja pengajar A menurun, sehingga pengajar menjadi abai terhadap kedisiplinan dalam bekerja, baik itu keterlambatan maupun seringnya absen tidak masuk kerja.

Setelah itu pada wawancara ketiga yang dilakukan pada tanggal 24 November 2022 yaitu dengan pengajar berinisial R, dimana pengajar R mengatakan bahwa tugas yang diberikan oleh pimpinan dirasa melelahkan, karena pemberian porsi jam mengajar yang dianggap berlebihan. Tidak hanya itu perbedaan tempat atau cabang bimbel dari cabang satu ke cabang yang lain, pada saat jam tertentu yang mengharuskan pengajar berinisial R untuk estafet dari bimbel satu ke bimbel lainnya yang menyebabkan terkurasnya tenaga dan waktu yang dibutuhkan, serta resiko yang tidak adanya kompensasi terhadap kejadian yang tidak diinginkan ketika dijalan. Mengingat jam mengajar seringkali pada jam padat lalu lintas di kota Kudus, sehingga hal tersebut mengakibatkan kurang efektifnya dalam proses mengajar.

Pada wawancara terakhir yaitu dengan pimpinan sekaligus *owner* dari Bimbel Alpha pada tanggal 10 November 2022, yang mengatakan bahwa didapatkan bahwa pengajar mengalami kurangnya dalam kedisiplinan yaitu sering terjadi telat masuk kerja, adanya pengajar yang mengganti jadwal mengajar, ijin tidak masuk kerja mendadak, dan beberapa pengajar yang tidak mau menerima

jam malam. Selanjutnya pimpinan mengungkapkan juga bahwa gaji yang diberikan cukup variatif, tergantung berapa banyak jam mengajar yang diberikan kepada pengajar. Semakin banyak jam mengajar maka gaji yang didapatkan akan semakin banyak, bahkan gaji yang didapat bisa melebihi UMR kota Kudus. Imbuhnya untuk pemberian jam mengajar hanya diberikan kepada pengajar yang dirasa memiliki kemampuan mengajar yang baik.

Berdasarkan wawancara di atas ditemukan adanya masalah pada kinerja pengajar bimbel Alpha. Penurunan terjadi pada indikator-indikator kinerja yang paling menonjol yaitu efektifitas dari jam mengajar, serta adanya keterlambatan dan seringnya absensi dari pengajar yang membuat proses belajar mengajar menjadi terhambat. Sedangkan kinerja sendiri menurut Silaen (2021) adalah keberhasilan prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dengan sesuai fungsi dan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dari perusahaan. Sedangkan lebih terperinci lagi menurut Robbins (Silaen 2021) yang menjelaskan tentang indikator-indikator dalam pengukuran kinerja karyawan yaitu meliputi: 1) kualitas kerja meliputi keterampilan dan kemampuan karyawan, 2) kuantitas kerja meliputi aktifitas jumlah yang diselesaikan, 3) ketepatan waktu meliputi ketepatan dan memaksimalkan waktu, 4) efektifitas meliputi produktifitas dalam meningkatkan hasil, 5) komitmen meliputi tanggung jawabnya terhadap instansi.

Menurut Mangkunegara (Silaen, 2021) kinerja yang tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut yaitu : mempunyai komitmen yang tinggi, berani dan bertanggung jawab terhadap resiko yang dihadapi, realistis terhadap tujuan yang

dimiliki, serta memperjuangkan untuk direalisasikan apa yang telah menjadi tujuan yang dikerjakan. Lanjutnya mangkunegara kemudian menjelaskan kinerja yang rendah yaitu memiliki karakteristik-karakteristik yang rendah dari penjelasan diatas.

Menurut Wibowo (Sofyan, 2014) Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pengajar adalah kompensasi. Senada dengan penelitian yang dilakukan Situmorang dkk., (2022) yang mengungkapkan bahwa Jika kinerja guru dapat dihargai dengan baik hasil dari kinerja guru pun akan semakin baik. Kompensasi menjadi salah satu faktor eksternal yang mampu meningkatkan kinerja guru. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah dengan pemberian kompensasi berupa gaji, bonus, jenis tunjangan maupun fasilitas lainnya. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu alat perangsang yang berfungsi untuk menumbuhkan semangat dan gairah dalam bekerja agar terus berprestasi. Kemudian Ridwan dkk., (2022) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa kompensasi memiliki dampak yang besar terhadap kinerja guru, gaji adalah pengaruh paling diperhitungkan karena menyangkut kesejahteraan guru, dimana kesejahteraan guru semakin diperhatikan, maka akan berdampak positif pula terhadap kinerja guru dalam berprestasi.

Menurut Yusuf (Triwardhani, 2021) kompensasi adalah keseluruhan dari balas jasa yang sesuai diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi, balas jasa tersebut biasanya dalam berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Kemudian

Notoadmodjo, (Triwardhani, 2021) menjelaskan dalam kompensasi terdapat beberapa konsep tujuan, diantaranya yaitu : 1) menghargai prestasi kerja yang diharapkan akan mampu mendorong produktifitas kerja yang tinggi, 2) ikatan kerja sama yang profesional antara atasan dengan pegawai, 3) memenuhi asas prinsip keadilan, 4) memperoleh karyawan yang cakap (profesional), dan 5) mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja.

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pengajar diantaranya penelitian : Windasari dkk., (2021), Bahri dkk., (2018), Syarif dkk., (2019), dan Amiartuti dkk., (2015) dalam hasil temuan mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan, berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengambil judul “Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Pengajar di Lembaga Bimbel Alpha”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti secara empirik tentang Hubungan antara Kompensasi dengan kinerja Pengajar.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi pada penambahan wawasan dan pengetahuan psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi terkait hubungan antara kompensasi dengan kinerja pengajar.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pimpinan layanan bimbel

Memberikan pengetahuan mengenai besarnya pengaruh kompensasi terhadap terhadap pengajar.

b. Bagi pengajar

Memberikan pengetahuan tentang baik buruknya kinerja pengajar akan berkaitan dengan tinggi rendahnya kompensasi.

c. Bagi peneliti lain

Memberikan referensi kepada peneliti yang lain apabila akan melakukan penelitian selanjutnya tentang tema yang sama.