

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Organisasi ideal yang baik adalah organisasi yang mampu menciptakan kinerja yang baik, untuk mencapainya diperlukan karyawan yang memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang, tantangan dan persaingan (Darso, 2016). Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang sangat penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan sekolah. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik kegiatan sekolah tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu penentu yang harus diperhatikan agar suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Sekolah harus dipahami sebagai satu kesatuan system pendidikan yang terdiri atas sejumlah komponen yang saling bergantung satu sama lain. Dengan demikian, pengembangan kompetensi pada diri siswa tidak dapat diserahkan hanya pada kegiatan belajar-mengajar (KBM) di kelas, melainkan juga pada iklim kehidupan dan budaya sekolah secara keseluruhan. Setiap sekolah sebagai satu kesatuan diharapkan mampu memberikan pengalaman belajar kepada seluruh siswanya untuk menguasai keempat kompetensi di atas sesuai dengan jenjang kependidikannya dan misi khusus yang diembannya.

Kekompakan beberapa orang dalam sebuah komunitas ditunjukkan dengan kebersamaan yang terwujud dalam suatu kegiatan penting di komunitas tersebut. Dengan kekompakan tersebut dapat dijadikan suatu indikator keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam melakukan program sesuai yang telah dicanangkan. Di dunia pendidikan, kekompakan sering ditunjukkan oleh para guru dan pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan penting.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan sekolah untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Hal tersebut disebabkan karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi salah satu contohnya adalah sekolah.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu sekolah memegang peranan sangat penting, potensi setiap sumber daya manusia yang ada pada sekolah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar tercapai tujuan suatu organisasi atau sekolah. Sekolah merupakan bangunan atau lembaga untuk belajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran (Daryanto, 1997). Namun dengan segala suatu kegiatan yang semakin kompleks dan hampir bersifat monoton setiap harinya, para sumber daya manusia atau pada pembahasan kali ini lebih kita tunjukkan kepada para pendidik atau guru, yang bahkan sudah terlatihpun, akan

menemui sebuah penurunan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Dan untuk mengatasi masalah tersebut, tidak jarang sekolah memberikan imbal jasa kepada para pendidik.

Menurut Atmaka (2004) pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan kepada anak didik dalam perkembangan baik jasmani maupun rohaninya. Agar tercapai tingkat kedewasaan mampu berdiri sendiri memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan, makhluk sosial dan makhluk individu yang mandiri. Pendidik yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah guru. Zamroni (2001) berpendapat bahwa guru adalah orang yang memegang peran penting dalam merancang strategi pembelajaran yang akan dilakukan.

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas, oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan pada UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen secara tersirat menyebutkan bahwa seorang guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, hal ini dikarenakan dengan kinerja yang tinggi maka akan mampu meningkatkan sumber daya manusia di Indonesia, terutama para generasi mudanya, sehingga terciptalah bangsa yang cerdas dan mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Guru memikul tugas dan tanggung jawab yang tidak ringan, di samping itu sebagai pendidik, guru

juga harus mampu menanamkan 4 macam nilai, yaitu mental, moral, fisik dan artistik kepada peserta didiknya (Wahjosumidjo, 2005).

Guru merupakan sosok yang dapat membentuk jiwa dan watak peserta didik. Guru mempunyai kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi dirinya, keluarga, masyarakat dan bangsanya

Guru bertugas mempersiapkan manusia yang dapat diharapkan membanguun dirinya dan membangun bangsa dan Negara. Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru Guru dan Dosen (pasal 1, butir 1),disebutkan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah.

Peran guru dalam kondisi tertentu bahkan melebihi peranan kurikulum dan sarana-prasarana. Sehingga untuk menghasilkan output pendidikan yang berkemajuan, mutlak dibutuhkan pembenahan kualitas dan kapasitas guru di sekolah. Seorang guru memiliki pengaruh yang sangat besar dalam menentukan prestasi dan keberhasilan siswa. Oleh karena itu guru semestinya tidak pernah berhenti untuk belajar.

“Guru adalah sebuah profesi yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan. Ketika guru berhenti memperbaiki dan meningkatkan kualitasnya, maka ketika itu juga tingkat pengaruh guru terhadap siswa menurun. Kunci utama pendidikan tergantung pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

guru. Untuk mendapatkan guru-guru yang berkualitas, manajemen sekolah menjadi pintu utama. Sedangkan untuk menghasilkan manajemen sekolah yang mumpuni, maka kepala sekolah menjadi faktor kuncinya.”

Oleh karena itu guru diharapkan mampu mengatur, mengarahkan dan menciptakan suasana yang mampu memotivasi siswa untuk belajar. Karena guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan. Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan merupakan keyakinan seorang guru mengenai pekerjaan yang diembannya, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada guru tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu sesuai pilihannya. Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Bilamana seorang guru memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka sudah barang tentu guru akan menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh rasa tanggung jawab.

Demikian pula sebaliknya seorang guru yang tidak memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya, pastilah dia hanya menjalankan fungsi dan kedudukannya sebatas rutinitas belaka. Untuk itu amatlah perlu kiranya dibentuk loyalitas guru yang tinggi terhadap pekerjaan, mengingat peran guru dalam lingkungan pendidikan dalam hal ini sekolah amatlah sentral. Loyalitas kerja guru terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam bentuk kesetiaan, komitmen dan kepuasaannya terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan. Guru yang memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaan, sudah barang tentu akan menampilkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya maupun

motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kompetensi profesional

Keberhasilan pendidikan sebagian besar ditentukan oleh kinerja guru, baik kinerja dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta dalam disiplin tugas. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sukardi (2003) yang menyatakan bahwa sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok yaitu, merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling. Byars & Rue mengemukakan kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan seseorang yang meliputi nilai kualitas dan nilai kuantitas. Kualitas hasil pekerjaan mengacu pada kepuasan sebagai perwujudan terpenuhinya harapan orang lain terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Berdasarkan pemaknaan ini, kinerja yang dilihat berdasarkan kualitas hasil kerja, lebih lanjut dapat pula diberi arti sebagai efektivitas atau ketepatan kerja, sedangkan kuantitas hasil pekerjaan jelas tergambar pada volume atau kapasitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Dengan demikian, dalam konteks kuantitas pekerjaan, kinerja dapat diinterpretasikan sebagai produktivitas kerja

Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Depdiknas (2004) mengartikan kinerja dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Menurut Prawirosentono (1999) kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi. Dengan demikian, pengertian prestasi kinerja lebih menekankan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu

pekerjaan. Mahmudi (2005) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah faktor kepemimpinan, dimana kepemimpinan meliputi pemberian dorongan, semangat, arahan, dan dukungan oleh pemimpin (kepala sekolah).

Salah satu factor yang dapat memberikan semangat kerja guru untuk meningkatkan prestasi kinerjanya adalah adanya pemberian kompensasi atau imbalan. Hal ini sejalan dengan pendapat Masaong dan Tilomi (2011) yang mengemukakan bahwa terdapat enam penyebab naik turunnya kinerja. Salah satunya adalah imbalan yang tidak memadai.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian imbal jasa atau kompensai kepada guru merupakan hal yang penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan atau guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Irawan, D. dkk. (2014) yang menjelaskan bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nabila (2017) juga menunjukkan hal serupa bahwa pemberian kompensasi non finansial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat berperan penting untuk mencetak siswa yang berkualitas sehingga guru selalu dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas profesinya. Guru harus sadar bahwa tugas dan tanggung jawabnya tidak bisa dilaksanakan oleh orang lain, kecuali oleh dirinya. Dalam meningkatkan kinerja

seorang guru, sekolah menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga diharapkan guru akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Sedangkan pemberian kompensasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan guru yang merupakan kewajiban dari pihak sekolah untuk mendukung kontribusi para guru dalam mencapai tujuan dan meningkatkan prestasi kinerja.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, karena tujuan manusia dalam bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk juga guru. Kompensasi tersebut dapat berupa uang ataupun kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis di mana guru itu bekerja. Menurut Handoko (2012) faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi, dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Menurut Nawawi (2011) kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Yani (dalam Widodo, 2016) kompensasi adalah



bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Kompensasi sangat penting bagi guru, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya, selain itu pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kompensasi merupakan suatu penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016). Pemberian kompensasi tidak hanya dalam bentuk finansial saja tetapi juga dapat diberikan dalam bentuk nonfinansial .

Kompensasi non finansial ini merupakan imbalan atau balas jasa yang tidak berupa uang seperti: jaminan keamanan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelayanan untuk karyawan. Apabila karyawan mendapat kompensasi nonfinansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa aman, nyaman dan tidak khawatir terhadap kondisinya. Hal tersebut akan membuat karyawan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Kompensasi nonfinansial diberikan kepada karyawan untuk menjamin keselamatan dan keamanan karyawan tersebut. Hal itu dilakukan

perusahaan agar karyawan bisa menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Hal tersebut selaras dengan pendapat Mondy (2008) yang menjelaskan bahwa kompensasi dibagi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diterima guru dalam bentuk uang yang meliputi gaji, insentif, serta tunjangan. Sementara kompensasi non finansial merupakan kompensasi dalam bentuk non uang yang meliputi promosi, pengembangan diri (DIKLAT), lingkungan kerja (Suhadak, 2010), dan pekerjaan (Simamora, 2006).

Peterson dan Plowman (Hasibuan, 2012) berpendapat bahwa orang mau bekerja karena disebabkan oleh beberapa hal seperti keinginan untuk hidup; keinginan untuk memiliki sesuatu; keinginan untuk memiliki kekuasaan; dan keinginan untuk mendapat pengakuan. Berdasarkan hal tersebut para kepala sekolah berharap dengan pemberian kompensasi, maka para pendidik menjadi lebih termotivasi lagi dalam hal bekerjanya. Djalal, Fasli dan Dedi Supriyadi (2007), mengatakan bahwa guru seharusnya mendapatkan penghargaan dan penghormatan dari semua pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang setidaknya diwujudkan dalam bentuk pemberian jaminan yang layak dan adil guna mendorong semangat hidup dan motivasi kerja para guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sejalan dengan Djalal, Fasli dan Dedi Supriyadi, berdasarkan Undang-Undang RI no 20 tahun 2005 mengenai system pendidikan nasional pada pasal 43 dijelaskan bahwa promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga

kependidikan dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul tentang “Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Efektivitas Prestasi Kinerja Pendidik ( Studi Kasus Di UPT Satuan Pendidikan SDN Sladi, Kejayan Pauruan)

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektifitas kinerja guru di SDN Sladi Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan?
2. Bagaimana Kompensasi Non Finansial terhadap guru di SDN Sladi Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan?
3. Bagaimana prestasi kinerja guru di SDN Sladi Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan?
4. Apa yang mempengaruhi Efektifitas kinerja dan pemberian Kompensasi Non finansial Terhadap Kinerja Pendidik di SDN Sladi Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui efektifitas kinerja guru di SDN Sladi Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan
2. Untuk mengetahui Kompensasi Non Finansial terhadap guru di SDN Sladi Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan
3. Untuk mengetahui prestasi kinerja guru di SDN Sladi Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan
4. Untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi Efektifitas kinerja dan pemberian Kompensasi Non finansial Terhadap Kinerja Pendidik di SDN Sladi Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah

#### **1.4.1 Secara teoritis**

- a. Memperluas wawasan dan pengetahuan tentang efektivitas kinerja dan pemberian kompensasi non finansial terhadap pendidik.
- b. Dapat dijadikan sumber ilmiah yang berkaitan tentang efektivitas kinerja dan pemberian kompensasi non finansial terhadap pendidik.

### **1.4.2. Secara praktis**

#### a. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai efektivitas dan pemberian kompensasi non finansial terhadap pendidik.

#### b. Bagi guru

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai wacana bagi guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya

#### c. Bagi kepala sekolah

Diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja pendidik melalui pemberian kompensasi non finansial.