

# **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 handal kegiatan sekolah tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci kunci pokok yang harus diperhatikan agar suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk mengkoordinasikan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Pencapaian tujuan itu sangat bergantung pada kemampuan kinerja manajemen dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengkoordinasian dan pengendalian.

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).

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 sistem 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 “Efektivitas dan Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kinerja Pendidik di UPT Satuan Pendidikan SDN Slambrit Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. “Bagaimana efektivitas kontribusi pemberian kompensasi non finansial terhadap prestasi kinerja pendidik di UPT Satuan Pendidikan SDN Slambrit Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?”
2. “Bagaimana prestasi kinerja pendidik di UPT Satuan Pendidikan SDN Slambrit Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?”
3. “Bagaimana hubungan antara kontribusi pemberian kompensasi non finansial dengan prestasi kinerja pendidik di UPT Satuan Pendidikan SDN Slambrit Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. untuk mengetahui efektivitas dan pemberian kompensasi non finansial terhadap prestasi kinerja pendidik di UPT Satuan Pendidikan SDN Slambrit Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk mengetahui prestasi kinerja pendidik di UPT Satuan Pendidikan SDN Slambrit Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.
3. Untuk menganalisis hubungan antara pemberian kompensasi non finansial dengan prestasi kinerja pendidik di UPT Satuan Pendidikan SDN Slambrit Kecamatan Kraton Kabupaten Pasuruan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

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

##### 1.4.1 Secara teoritis

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

##### 1.4.2 Secara praktis

###### 1.4.2.1 Bagi mahasiswa

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

#### 1.4.2.2 Bagi guru

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

#### 1.4.2.3 Bagi kepala sekolah

Bagi kepala sekolah diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja pendidik melalui pemberian kompensasi non finansial.