

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah suatu tindakan yang memanusiakan manusia. Pendidikan dalam ruang lingkup sekolah merupakan suatu hal yang paling dekat dengan kita. Terselenggaranya pendidikan yang berkualitas tak luput dari kualitas tenaga pendidik itu sendiri. Menurut Amirul Mukminin (2019:6) MSDM diartikan sebagai kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. Sementara itu MSDM juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat didalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja. Maka dari pada itu kita harus sangat memperhatikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tenaga pendidik merupakan suatu bagian dari pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari organisasi.. Sebuah organisasi tentu akan berhasil dengan adanya tenaga yang unggul dan kreatif. Jika suatu tenaga pendidik mempunyai kinerja unggul dan hasil yang didapat sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, hal ini tentu akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan target.

Bila merujuk pada Undang-undang (UU) Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi

pemerintah. ASN merupakan faktor yang dibutuhkan guna meningkatkan mutu kinerja suatu instansi. Selama ini instansi pemerintah belum memiliki pegawai yang kompeten, hal ini karena masih rendah tingkat kinerja serta masih sulit untuk mengukur kinerja di instansi pemerintah. Namun, kompetensi tetap harus dilakukan karena dampaknya pada masyarakat. Berikut ini adalah data guru ASN dan Non-ASN di MAN 1 Prabumulih Tahun 2023 :

Tabel 1.1 Data Guru ASN dan Non-ASN di MAN 1 Prabumulih Tahun 2023

Guru MAN 1 Prabumulih	Angka
ASN	44
Non-ASN	16
Jumlah	60

Sumber : MAN 1 Prabumulih

Hasil kinerja guru yang baik tidak dapat dipisahkan dari besar kecilnya balas jasa atau kompensasi. Banyak anggapan di masyarakat bahwa semakin besar kompensasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Yusuf (2015:237) menyatakan “perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun”. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:289) bahwa “sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan”. Pengaturan kompensasi yang sesuai dan layak sangat diperlukan di suatu lembaga pendidikan. Kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja yang baik pun dapat

mendukung kelancaran dalam pelaksanaan tugas sehingga memberikan kenyamanan bagi guru dalam bekerja dan timbul rasa loyalitas pada sekolah tempat ia bekerja.

Menurut hasil observasi yang saya lakukan, hal ini juga sejalan dengan fenomena yang ada di MAN 1 Prabumulih, berikut ini beberapa penyebab menurunnya kinerja guru.

1. Karakteristik pekerjaan tidak sesuai dengan kualifikasi guru contohnya guru sejarah mengampu mata pelajaran PKWU
2. Ketika guru mengikuti kegiatan pelatihan jarang mensosialisasikan
3. Terbatasnya fasilitas untuk menunjang pembelajaran seperti proyektor dan alat peraga
4. Tidak adanya kompensasi pembuatan soal PTS ataupun soal PAS

Oleh sebab itu saya sebagai peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut : **“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Guru Di Man 1 Prabumulih”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka dapat diketahui identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Karakteristik pekerjaan tidak sesuai dengan kualifikasi guru contohnya guru sejarah mengampu mata pelajaran PKWU
2. Ketika guru mengikuti kegiatan pelatihan jarang mensosialisasikan
3. Terbatasnya fasilitas untuk menunjang pembelajaran seperti proyektor dan alat peraga
4. Tidak adanya kompensasi pembuatan soal PTS ataupun soal PAS

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan ini tidak menyimpang dari tujuan dan pokok permasalahan yang akan diteliti, maka dari itu peneliti mempunyai batasan penelitian yaitu :

1. Membahas tentang kompensasi finansial (X1)
 - 1) Gaji/upah
 - 2) Tunjangan
 - 3) Insentif
2. Membahas tentang kompensasi non-finansial (X2)
 - 1) Karakteristik Pekerjaan
 - 2) Lingkungan kerja
 - 3) Fleksibilitas Waktu
3. Membahas kinerja guru (Y)
 - 1) Kualitas
 - 2) Kuantitas
 - 3) Ketepatan Waktu
4. Ruang lingkup di MAN 1 Prabumulih

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dibahas diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kinerja guru?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara bersama-sama terhadap kinerja guru?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kompensasi non-finansial berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Kegiatan penelitian yang akan di rancang ini mempunyai beberapa manfaat, baik manfaat praktis dan manfaaat teoritis, adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan terkait kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja guru.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :
 - a. Bagi Guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau pedoman dalam melaksanakan tugas dan peran profesi sebagai tenaga pendidik.
 - b. Bagi Kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan-kebijakan sekolah.

- c. Bagi Sekolah, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan evaluasi dan monitoring dalam pelaksanaan manajemen sekolah.
- d. Kementerian Agama : sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada perencanaan yang berhubungan dengan kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial