

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja. Secara umum, kompensasi dapat didefinisikan sebagai imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Maharani, et al, 2020). Imbalan ini dapat berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya. Kompensasi berperan sebagai *hygiene factor* yang meskipun tidak meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, tetapi mencegah ketidakpuasan yang dapat berdampak pada penurunan kinerja (Airil Anwar, et al, 2024). Dalam dunia pendidikan, kompensasi bagi guru menjadi faktor penting karena profesi ini menuntut dedikasi tinggi, komitmen, dan pengorbanan waktu yang cukup besar.

Guru memiliki peran penting tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan pembentuk karakter siswa (Barnawi & Arifin, 2019). Kinerja guru berdampak langsung pada prestasi siswa dan pengembangan potensi mereka. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa guru yang berkinerja baik mampu memotivasi siswa dan menciptakan suasana belajar yang kondusif. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan sertifikasi. Aspek kesejahteraan guru juga mempengaruhi kinerja mereka, di mana guru yang sejahtera cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi (Majid, 2019).

Guru yang merasa mendapat penghargaan yang layak atas pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk mengajar dengan baik. Sebaliknya, rendahnya kompensasi dapat mengakibatkan guru kehilangan motivasi untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kinerja (Muhammad Fathussyakir, 2023). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rina Oktiyani, et al, 2016). Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi,

dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status dan kebijakan.

Salah satu penelitian yang menunjukkan hubungan erat antara kompensasi dan kinerja guru adalah penelitian yang dilakukan oleh Rina Oktiyani, et al (2016) dalam penelitiannya di SMA Negeri 1 Klaten bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru sebesar 0,378. Dengan demikian, kompensasi yang lebih baik terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri (Alisyah Pitri, 2017). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, et al, 2024).

Kinerja guru sering diukur dari berbagai indikator, seperti efektivitas pengajaran, kemampuan dalam menyampaikan materi pelajaran, keterampilan dalam mengelola kelas, dan tingkat kepuasan siswa terhadap proses belajar-mengajar (Fadil, Iskandar, 2020). Guru yang merasa mendapatkan kompensasi yang layak umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam indikator-indikator tersebut. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima dianggap kurang memadai, hal ini dapat menurunkan motivasi dan semangat mengajar, yang pada akhirnya berdampak pada prestasi siswa (Airil Anwar, et al, 2024). Oleh karena itu, kompensasi yang tepat menjadi salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan.

Kinerja guru dapat tercermin dengan baik apabila hasil kinerjanya dapat dihargai dengan baik. Salah satu hal dapat menaikkan kinerja guru ialah dengan

pemberian kompensasi atau imbalan jasa, baik berupa uang, tunjangan, dan fasilitas-fasilitas lainnya. Sesuai hasil penelitian di SMP Negeri 1 Afulu memperoleh informasi bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru di SMP Negeri 1 Afulu ialah berupa gaji atau upah, insentif, dan tunjangan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di SMP Negeri 1 Afulu bahwa pemberian kompensasi kepada guru di SMP Negeri 1 Afulu yang berstatus PNS seperti biasanya diberikan disetiap awal bulan melalui sistem transfer ke rekening masing-masing guru PNS, sedangkan untuk guru yang berstatus Honorer biasanya diberikan satu kali dalam tiga bulan (triwulan) dan terkadang sering mengalami keterlambatan jika penyaluran Dana BOS mengalami kendala dari pemerintah.

Sesuai hasil penelitian yang telah dilaksanakan di SMP Negeri 1 Afulu beberapa Bapak/Ibu guru yang masih berstatus Honorer mengemukakan bahwa: tambahan penghasilan guru masih kurang memadai, kinerja guru dalam mengajar masih kurang optimal karena minimnya fasilitas pembelajaran, serta masih ada guru honorer yang mengalami keterlambatan dalam menerima gajinya, sehingga terkadang perlu mencari pekerjaan tambahan diluar jam kerja sekolah untuk menambah penghasilannya demi memenuhi kebutuhan pribadi dan kebutuhan keluarganya.

Dampak yang terjadi akibat kompensasi kurang maksimal terlaksana di SMP Negeri 1 Afulu yaitu guru kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam meningkatkan mutu pendidikan, guru terkadang tidak datang ke sekolah jika sedang ada pekerjaan yang lain, dan kualitas guru dalam mengajari siswa kurang optimal. Akibatnya pelaksanaan pembelajaran tidak tercapai sesuai tujuan pembelajaran, prestasi belajar siswa menjadi kurang memuaskan, bahkan terdapat siswa yang tinggal kelas.

Berdasarkan fenomena masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti berkeinginan melakukan penelitian ilmiah dengan tujuan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Afulu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat beberapa masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain yaitu:

- a. Tambahan penghasilan guru masih kurang memadai.
- b. Kinerja guru dalam mengajar masih kurang optimal karena minimnya fasilitas pembelajaran.
- c. Masih ada guru honorer yang belum menerima gaji.

1.3 Batasan Masalah

Dalam memudahkan peneliti untuk melaksanakan penelitian, dan mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti dalam pembahasan usulan penelitian ini, maka diperlukan pembatasan masalah yang diteliti.

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, serta mempermudah dalam melakukan pembahasan, maka dalam penelitian ini hanya akan membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dikaji dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu :

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu ?
- b. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun tujuan penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Afulu.

1.6 Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan landasan teori untuk kegiatan-kegiatan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja guru. Selanjutnya penelitian ini akan bermanfaat untuk pengembangan ilmu dan menambah wawasan bagi peneliti.

b. Secara Praktis

Penelitian ini mampu memberikan kontribusi yang baik dengan memberikan bukti yang empiris mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, sehingga dapat menjadi landasan kerja di berbagai lembaga pendidikan. Sebagai masukan bagi kepala sekolah dan Dinas Pendidikan dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan program kesejahteraan dan mutu kinerja guru di kecamatan afulu khususnya di SMP Negeri 1 Afulu.