**B A B II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Deskripsi Pemberian Kompensasi**
2. **Pengertian Kompensasi**

Peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai atau guru, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai atau guru. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung, yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja atau prestasi kerja pegawai atau guru. Oleh karena itu, pemberian kompensasi kepada pegawai atau guru perlu mendapat perhatian khusus dari fihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai atau guru dapat dipertahankan dan kinerja pegawai atau guru diharapkan akan terus meningkat. Salah satu fenomena yang muncul dewasa ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pegawai atau guru.

Kompensasi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada pegawai atau guru untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi. Sedangkan kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong pegawai atau guru agar memiliki kinerja yang tinggi.

Dessler mengemukakan bahwa: “kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”.[[1]](#footnote-2) Sedangkan menurut pendapat T. Hani Handoko kompensasi adalah: “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.[[2]](#footnote-3)

9

Veithzal Rivai dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik” menyatakan bahwa:

kompensasi itu terbagi menjadi dua, terdapat kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, upah, insentif, bonus dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi.[[3]](#footnote-4)

Ini penting dilakukan karena merupakan faktor yang mendorong partisipasi staf pengajar pada lembaga pendidikan dan disamping itu merupakan hak staf pengajar karena telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan dan perkembangan lembaga pendidikan. Dalam hal ini, kompensasi diberikan harus bijaksana sesuai dengan tugas dan tanggung jawab staf pengajar yang bersangkutan.

Walapun beberapa penelitian tentang moral yang dilakukan akhir-akhir ini cenderung mengurangi pentingnya arti penghasilan dalam bentuk uang bagi pegawai atau guru, namun kita tetap berpendapat bahwa kompensasi adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting.

Metode-metode kompensasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja dibagi dalam empat kategori yaitu :

* 1. Perbaikan-perbaikan produk dan proses.
	2. Perbaikan-perbaikan pekerjaan
	3. Motivasi karyawan.
	4. Perubahan Organisasional.[[4]](#footnote-5)

Berdasarkan metode kompensasi tersebut dapat disimpulkan Perbaikan-perbaikan di lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat kerja dan kecepatan kerja. Begitu pula perbaikan-perbaikan dalam kebijakan kompensasi dapat menumbuhkan motivasi kerja serta kemampuan fisik guru. Sedangkan dengan adanya kepastian atas kelangsungan pekerjaan dan penghasilan yang akan diperoleh guru dapat menjadi pendorong yang kuat untuk peningkatkan prestasi/produktivitas kerja guru.

1. **Tujuan Pemberian Kompensasi**

Salah satu tujuan seseorang menjadi pegawai atau guru adalah karena adanya kompensasi. Kompensasi yang diterimanya pegawai atau guru ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan dalam menetapkan besarnya kompensasi kepada para pegawai atau gurunya harus diusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan mereka secara minimal. Berikut ini penulis akan mengemukakan pendapat dari Notoatmojo, tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja

Penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan, dengan selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau performa karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan misalnya produktivitas yang tinggi.

1. Menjamin keadilan

Adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dan organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tujuan, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

1. Mempertahankan karyawan

Sistem kompensasi yang baik para karyawan akan lebih betah bekerja  pada organisasi itu, ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

1. Memperoleh karyawan yang bermutu

Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak pula peluang memilih karyawan yang lebih baik.

1. Pengendalian biaya

Sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekruitmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti menghematkan biaya untul rekruitmen dan seleksi calon karyawan baru.[[5]](#footnote-6)

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, Tujuan pemberian kompensasi, antara lain :

1. Ikatan Kerja sama

Pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pimpinan dengan karyawannya, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangan pimpinan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

1. Kepuasan kerja

Balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, dan sosial, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

1. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

1. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan cukup mudah memotivasi bawahannya.

1. Stabilitas karyawan

Kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena relatif kecil.

1. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

1. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

1. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang- undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.[[6]](#footnote-7)

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan kompensasi adalah untuk menghargai prestasi kerja, hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, staf pengajar dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, serta untuk meningkatkan motivasi kerja staf pengajar, maka dengan pemberian kompensasi ini staf pengajar dan lembaga pendidikan dapat memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku, sehingga pemberian kompensasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

1. **Macam-Macam Pemberian Kompensasi**

Memberikan semangat kepada guru dalam mengajar, oleh kepala sekolah selaku pimpinan ditingkat sekolah dengan memahami apa yang menjadi kendala atau kebutuhan hidup para karyawan atau guru berupa pemberian bonus atau insentif kepada mereka sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, insentif atau bonus serta komisi, baik secara lansung maupun tidak lansung. Sehubungan dengan hal tersebut Gary Dassler membagi kompensasi dalam dua komponen yaitu :

1. Kompensasi langsung adalah sesuatu yang di terima oleh pegawai dan dibayarkan dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus.
2. Kompensasi tidak langsung adalah sesuatu yang dibayarkan kepada pegawai dalam bentuk tunjangan, asuransi rekreasi/uang liburan.[[7]](#footnote-8)

Berdasarkan pendapat tersebut kompensasi merupakan pemberian imbalan atau pemberian insentif yang diperuntuhkan oleh pegawai/guru yang telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (mengajar) sehingga para guru dapat mengimplementasikan bahan ajar mereka kepada anak didiknya secara maksimal sehingga hal-hal yang diharapkan dapat tercapai. Mengukur sejauhmana kedisiplinan para guru dalam mengajar atau prestasi kerja guru dapat dilakukan dengan beberapa indikator menurut Sofian yaitu:

1. Gaji, adalah pendapatan yang diterima oleh seseorang pegawai pada setiap tahunnya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya pada suatu jenis pekerjaan.
2. Insentif/bonus, adalah jenis pendapatan lainnya diluar gaji yang diterimanya berdasarkan kemampuan, kerajinan dan keterampilan dalam suatu pekerjaan.
3. Sistem pengembangan karir, adalah keseluruhan proses yang dilakukan dalam rangka meningkatkan karir pegawai meliputi kenaikan pangkat, promosi jabatan dan lain-lainnya.
4. Kondisi sarana dan prasarana adalah seluruh kondisi fasilitas yang digunakan oleh pagawai dalam melaksanakan tugasnya baik bersifat fisik maupun non fisik.[[8]](#footnote-9)

Pemberian gaji, insentif dan bonus para guru akan dapat terukur sejauh mana prestasi kerja atau kedisiplinannya dalam bekerja dalam hal ini indikator keberhasilan dalam mengajar disekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memperhatikan dan memberikan tambahan gaji atau tunjangan kepada guru yang berkompeten dan rajin serta keterampilan, agar mereka merasa aman dan merasa dihargai sesuai dengan tingkat kemampuan mereka.

1. **Fungsi Pemberian Kompensasi**

Pemberian kompensasi mempunyai fungsi dan tujuan. Menurut pendapat Susilo Martoyo, fungsi-fungsi pemberian kompensasi adalah:

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada guru atau pegawai yang berprestasi baik, akan mendorong para guru atau pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para guru atau pegawai dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

1. Penggunaan Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif.

 Pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga guru atau pegawai termaksud dengan seefisien dan seefektif mungkin. Sebab dengan cara demikian, organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Di sinilah produktivitas guru atau pegawai sangat menentukan.

1. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.

Alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.[[9]](#footnote-10)

1. **Sistem Pemberian Kompensasi**

Beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan Menurut Malayu S.P. Hasibuan adalah sistem prestasi, sistem waktu, sistem kontrak atau borongan[[10]](#footnote-11).

a. Sistem Prestasi

Upah menurut prestasi kerja sering juga disebut dengan upah sistem hasil. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditujukan oleh guru atau pegawai yang bersangkutan. Sedikit banyaknya upah tersebut tergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai guru atau pegawai dalam waktu tertentu. Cara ini dapat diterapkan bila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat mendorong guru atau pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif. Cara ini akan sangat menguntungkan bagi guru atau pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampaun tinggi.

b. Sistem Waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti Jam, Hari, Minggu, Bulan. Besarnya Upah ditentukan oleh lamanya guru atau pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya cara ini digunakan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi.

Kelemahan dari sistem waktu adalah :

1. Mengakibatkan mengendornya semangat guru/pegawai yang produktifitasnya tinggi (di atas rata-rata ).
2. Tidak membedakan usia, pengalaman, dan kemampuan guru atau pegawai.
3. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar guru atau pegawai sungguh- sungguh bekerja.
4. Kurang mengakui adanya prestasi kerja guru atau pegawai.

Sedangkan kelebihan sistem waktu adalah :

1. Dapat mencegah hal-hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
2. Menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik.
3. Tidak memandang rendah guru atau pegawai yang cukup lanjut usia.

c.Sistem kontrak atau borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak atau borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya peyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi” bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini biasanya digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan bila dikerjakan oleh guru atau pegawai tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh guru atau pegawai tetap.

Uraian tersebut sesuai dengan pendapat Ranupandojo yang menyatakan bahwa :

“Kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan atau guru. Kegiatan di sini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing karyawan”.[[11]](#footnote-12)

1. **Deskripsi Prestasi Kerja Guru**
2. **Pengertian Prestasi Kerja**

Salah satu tujuan pengelolaan tenaga kerja adalah meningkatkan prestasi kerja pada suatu organisasi. Faktor prestasi kerja tersebut merupakan hal yang akan menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi, tentunya perusahaan akan memperoleh laba yang cukup tinggi juga.

Program prestasi kerja merupakan suatu progam yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi perusahaan ataupun instansi pemerintah. Untuk mendapatkan guru atau pegawai perlu diadakannya program prestasi kerja yang diharapkan nantinya dapat meningkatkan kompensasi bagi guru atau pegawai yang bersangkutan.

Pengertian prestasi kerja menurut Ranupandojo dan Husnan yang mendefinisikan:

Prestasi sebagai hasil-hasil kegiatan yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai tugas yang telah diberikan sebelumnya, baik tentang kuantitas hasil kegiatan yang telah dilakukan atau kualitas sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh orang tersebut.[[12]](#footnote-13)

Pendapat dari Drs. Supardi yaitu:

Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa perestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.[[13]](#footnote-14)

Kustartini dalam bukunya yang berjudul Pokok-pokok Pikiran tentang Penilaian dan Pembakuan Hasil Kerja, memberikan pengertian prestasi kerja merupakan kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran dengan tujuan yang telah ditetapkan.[[14]](#footnote-15)

Menurut Lower dan Porter dalam buku Indra Wijaya menyebutkan bahwa:

Prestasi kerja guru merupakan perpaduan antara motivasi mengajar dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau prestasi seorang guru bergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan melakukannya. Apabila prestasi kerja yang dicapai guru kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja guru yang tidak maksimal.[[15]](#footnote-16)

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembentukan peserta didik. Dengan adanya guru yang berkualitas serta profesional akan berpengaruh terhadap keberhasilan dari peserta didik serta tujuan materi ajar yang diharapkan. Kualitas dan profesionalitas guru dapat dinilai dari prestasi kerjanya, dalam rangka pencapaian tujuan materi ajar serta standar pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Martoyo berpendapat bahwa prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Martoyo, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.[[16]](#footnote-17)

Berdasarkan pengertian diatas penulis dapat mengambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai sebelumnya dengan menggunakan sumberdaya yang tersedia.

1. **Penilaian Prestasi Kerja**

Peningkatan prestasi kerja, maka penilaian yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi harus didasarkan atas tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Kemudian perusahaan atau organisasi itu sendiri mengadakan penilaian dari kemampuan dan minat seorang guru atau pegawai, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang guru atau pegawai.

Hasil kerja yang dicapai oleh setiap guru atau pegawai harus sesuai dengan mutu yang diharapkan dan waktu yang ditentukan, maka penilaian prestasi kerja mutlak diperlukan oleh setiap organisasi.

Secara teoritis ada tiga alasan yang dapat memberikan penjelasan tentang pentingnya penilaian prestasi kerja, yaitu :

1. Penilaian prestasi memberikan informasi yang dapat digunakan untuk membuat keputusan tentang promosi kenaikan gaji. Hal ini merupakan tujuan utama dari penilaian prestasi.
2. Penilaian prestasi memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk bersama membahas perilaku kerja dari yang dinilai. Sudah sama dimaklumi bahwa pada umumnya setiap orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasinya (terutama bila prestasi tersebut menyenangkan). Penilaian prestasi merupakan cara untuk menyampaikan umpan balik.
3. Penilaian prestasi juga memungkinkan penilai dan yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya.[[17]](#footnote-18)

Hasil penilaian prestasi kerja dapat diketahui berapa besar potensi guru atau pegawai dalam bekerja serta mengetahui kelebihan dan kekurangan para guru atau pegawai yang dinilai. Hasil dari penilaian tersebut dapat menentukan kebijaksanaan dalam menetapkan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan atau organisasi.

Prestasi kerja merupakan suatu sikap dan falsafah hidup dimana seseorang memandang bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari-hari kemarin, dan kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Dengan falsafah hidup seperti ini, seseorang akan terdorong untuk tidak cepat merasa puas terhadap hasil- hasil yang telah dicapai, sehingga ia akan terus berusaha untuk meningkatkan kemauan dan kemampuan kerjanya. Prestasi seseorang akan timbul sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukannya dengan baik dan sesuai dengan rencana yang ditentukan.

Menurut Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si.Psi menyatakan bahwa aspek-aspek penilaian prestasi kerja guru dapat dikelompokkan menjadi:

* 1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
	2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yanng pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.
	3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi siswa.[[18]](#footnote-19)

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru merupakan hasil kerja baik berupa pencapaian tujuan pendidikan yang dapat diselesaikan seorang guru dalam kurun waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja guru dapat dilihat dari segi teknis, yaitu kemampuan dalam pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan. Kemampuan konseptual merupakan kemampuan memahami bidang kerja dalam lingkup pembagian tugasnya yang meliputi tugas, fungsi, serta tanggung jawab seorang guru dalam melakukan tugasnya.

1. **Manfaat Penilaian prestasi kerja**

Manfaat penilaian prestasi kerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu:

1. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajemen, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

1. Keputusan-Keputusan

Penempatan Rencana ini akan membantu atasan dalam penempatan kerja dan akan membantu pula dalam memanfaatkan secara tepat bakat yang dimiliki masing-masing pegawainya.

1. Kebutuhan-Kebutuhan dalam Pelatihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang tidak baik mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

1. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

1. Tantangan-Tantangan Eksternal

Terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan kondisi finansial.

1. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat mencerminkan keputusan- keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.[[19]](#footnote-20)

Menurut Sulistiyani, manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.[[20]](#footnote-21)

Informasi penilaian prestasi kerja tersebut oleh pimpinan dapat dipakai untuk mengelola kinerja guru atau pegawainya dan dapat mengungkapkan kelemahan kinerja guru atau pegawai sehingga pimpinan dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki.

Berdasarkan manfaat penilaian prestasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa seorang penilai harus mengetahui manfaat tersebut, sehingga tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang menyebabkan mereka gagal dalam mencapai sasaran.

1. **Hasil Penelitian Yang Relevan**

Berdasarkan hasil penelitian yang relevan yang telah diteliti oleh peneliti sebelumnya antara lain:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitrianti Subu NIM. 08010103012 pada tahun 2012, dengan skripsi judul penelitian “*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kecamatan Konda Kab. Konawe Selatan*”. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat Pengaruh positif pemberian insentif terhadap motifasi kerja guru honorer SD di kecamatan konda, sesuai dengan hasil analisis statistik (uji-t) pada α=0,05 dan hasil analisis regresi linier sederhana. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pemberian insentif memberi pengaruh sebesar 7,284% terhadap motivasi kerja guru honorer SD di kecamatan konda.
2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Agus Mulyani NIM. 06010101105 pada tahun 2010, dengan skripsi judul penelitian “*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Tingkat Kedisiplinan Mengajar Guru Di SMA Negeri 1 Ranomeeto Kab. Konawe Selatan*”. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa bentuk pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan mengajar guru di SMA 1 Ranometo kab. Konsel, hasil ini telah dibuktikan dengan hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa r hit (0,35) lebih besar dari r tab (0,279) maka Ha diterima dan Ho ditolak dan thit = 3,726 > t tab = 1,684, sehingga dapat disimpulkan hubungan pemberian insentif dengan disiplin mengajar guru signifikan.
3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Neni Triana NIM. 06010103038 pada tahun 2010, dengan skripsi judul penelitian “*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Kabaena Kec. Kabaena Selatan Kab. Bombana*”. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pemberian insentif terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Kabaena, yang didasarkan dari hasil analisis bahwa r = 0,546 > 0,514 pada taraf kepercayaan 5%. Sedangkan uji signifikan menunjukkan F hitung > F table (5,525 > 4,67) ini menunjukkan bahwa pengaruh antara pemberian insentif terhadap kinerja guru signifikan.
4. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Risnawati NIM. 07010101129 pada tahun 2011, dengan skripsi judul penelitian “*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Kaledupa Kabupaten Wakatobi*”. Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kaledupa Kab. Wakatobi, dengan Koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,546. Pada taraf α = 5% (0,05), dimana dk = n-2= 26-2 = 24, maka diperoleh rtabel 0,404. Dengan demikian rhitung =0,546 ≥ rtabel 0,404. Maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara pemberian insentif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kaledupa Kab. Wakatobi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pemberian insentif guru maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Berdasarkan penelitian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti kembali judul yang berbeda dan lokasi berbeda pula. Adapun judul penelitian yang penulis angkat dalam penelitian ini adalah “ *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMP Negeri 2 Samaturu Kec. Samuturu Kab. Kolaka*”, adapun perbedaan judul yang saya angkat ini dengan penelitian sebelumnya adalah insentif itu hanya mencangkup gaji di luar gaji pokok sedangkan kompensasi sudah mencangkup keseluruhan baik itu kompensasi langsung maupun tidak langsung dan insentif sudah termasuk didalam kompensasi tersebut.

1. **Kerangka Berpikir**

Pemberian kompensasi dalam suatu lembaga pendidikan merupakan sesuatu yang esensial karena terkait dengan perilaku, prestasi kerja dan efektivitas tujuan organisasi. Sebuah lembaga atau organisasi hendaknya memberikan kompensasi terhadap guru atau karyawannya secara tepat, artinya kompensasi yang diberikan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar guru atau karyawannya seperti kompensasi lansung yang terdiri dari pemberian uang transportasi, THR, uang lembur, upah, insentif, bonus, komisi dan kompensasi tidak lansung terdiri dari Promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, mutasi dan rekreasi/liburan/makan bersama. Dengan demikian, jelas bahwa perasaan mempengaruhi perilaku kerjanya seperti rajin, produktif, malas, tidak bersemangat dan sebagainya. Hasil kerja karyawan tercerminkan dari tinggi rendahnya prestasi kerja guru secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja guru merupakan hasil kerja baik berupa pencapaian tujuan pendidikan yang dapat diselesaikan seorang guru dalam kurun waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja guru dapat dilihat dari segi teknis, kemampuan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal. Pemberian kompensasi yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja seseorang. Jika kompensasi karyawan menurun secara otomatis tingkat prestasi kerja juga akan menurun. Sebaliknya, jika kompensasi karyawan meningkat secara otomatis tingkat prestasi kerjapun akan meningkat.

1. Gary Dassler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Prenhalindo, 1997), h. 85 [↑](#footnote-ref-2)
2. T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua* (Yogyakarta: BPFE UGM, 1998), h. 155 [↑](#footnote-ref-3)
3. Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2006), h. 357 [↑](#footnote-ref-4)
4. Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998), h. 147 [↑](#footnote-ref-5)
5. *Ibid*., h. 144-145 [↑](#footnote-ref-6)
6. Malayu S.P. Hasibuan,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h.137 [↑](#footnote-ref-7)
7. Gary Dassler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Prenhalindo, 1997), h.85 [↑](#footnote-ref-8)
8. Sofian Samir, *Motofasi Pegawai Dan Pendekatan Manusiawi* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h. 89. [↑](#footnote-ref-9)
9. Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogjakarta: BPFE, 1987), h. 100 [↑](#footnote-ref-10)
10. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h.122-124 [↑](#footnote-ref-11)
11. Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia* *Edisi Keempat* (Yogyakarta: BPFE, 1992), h. 10 [↑](#footnote-ref-12)
12. *Ibid.*, h. 34. [↑](#footnote-ref-13)
13. Supardi, *Manajemen Personalia* *Edisi 1* (Yogyakarta: BPFE,1989), h. 63 [↑](#footnote-ref-14)
14. Kustartini, *Pokok-pokok Pikiran tentang Penilaian dan Pembakuan Hasil Kerja* (Jakarta: Bursa Buku FIP-IKIP, 1977), h. 22 [↑](#footnote-ref-15)
15. Indrawijaya Adam. *Perilaku Organisasi Cetakan Keempat* (Bandung: Sinar Baru. 1989), h. 214 [↑](#footnote-ref-16)
16. Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat* (Yogyakarta: BPFE. 2000), h. 84 [↑](#footnote-ref-17)
17. Indrawijaya Adam, *Perilaku Organisasi Cetakan Keempat* (Bandung: Sinar Baru, 1989), h. 215. [↑](#footnote-ref-18)
18. Anwar Prabu Mangkunegara, *manajemen Sumber daya manusia perusahaan,* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001), h. 223-224 [↑](#footnote-ref-19)
19. Kasmir, *manajemen Perbankan,* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2000), h. 154-155 [↑](#footnote-ref-20)
20. <http://www.psychologymania.com/2012/10/manfaat-penilaian-prestasi-kerja.html> diakses tanggal 03 Mei 2013 [↑](#footnote-ref-21)