

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Hakikat Pemberian Kompensasi**

##### **1. Pengertian Kompensasi**

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

Kompensasi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada guru untuk sumbangan mereka kepada tujuan lembaga. Sedangkan kompensasi itu sendiri adalah salah satu faktor untuk mendorong para guru agar memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Hasibuan mengemukakan bahwa: “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka yang diberikan kepada

organisasi”.<sup>1</sup> Sedangkan menurut pendapat Dassler kompensasi adalah: salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”.<sup>2</sup>

Menurut 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.<sup>3</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai kompensasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh lembaga pendidikan dan diterima oleh para guru atas kerja yang telah dilakukan. Ini penting dilakukan karena merupakan faktor yang mendorong partisipasi para guru pada lembaga pendidikan dan selain itu merupakan hak guru 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 guru yang bersangkutan.

Walapun beberapa penelitian tentang moral yang dilakukan akhir-akhir ini cenderung mengurangi pentingnya arti penghasilan dalam bentuk uang bagi guru,

---

<sup>1</sup> Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: cv. Haji Masagung, 1990), h. 132

<sup>2</sup> Gary Dassler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Prenhalindo, 1997), h. 85

<sup>3</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2006), h. 357

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 :

- a. Perbaikan-perbaikan produk dan proses.
- b. Perbaikan-perbaikan pekerjaan
- c. Motivasi karyawan.
- d. Perubahan Organisasional.<sup>4</sup>

## 2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Salah satu tujuan seseorang menjadi guru adalah karena adanya kompensasi. Kompensasi yang diterimanya guru ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan dalam menetapkan besarnya kompensasi kepada 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:

- a. 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.
- b. 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.

---

<sup>4</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998), h. 147

- c. Mempertahankan karyawan  
Sistem kompensasi yang baik akan membuat para karyawan lebih betah bekerja pada organisasi itu, ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
- d. 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.
- e. Pengendalian biaya  
Sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti menghematkan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.<sup>5</sup>

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

- a. Ikatan Kerja sama  
Pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawannya, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan kerja  
Balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
- c. Pengadaan efektif  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
- d. Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan cukup mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan  
Kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena relatif kecil.
- f. Disiplin  
Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh  
Program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, h. 144-145

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang- undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.<sup>6</sup>

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

### 3. 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 guru berupa pemberian bonus/insentif kepada mereka sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, insentif/bonus serta komisi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehubungan dengan hal tersebut Gary Dassler membagi kompensasi dalam dua komponen yaitu :

- a. Kompensasi langsung adalah Sesuatu yang diterima oleh pegawai dan dibayarkan dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus.
- b. Kompensasi tidak langsung adalah sesuatu yang dibayarkan kepada pegawai dalam bentuk tunjangan, asuransi dan rekreasi/uang liburan.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h.

<sup>7</sup> Gary Dassler, *Op. Cit.*, h. 85

Berdasarkan pendapat tersebut kompensasi merupakan pemberian imbalan atau pemberian insentif kepada 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 sejauh mana kedisiplinan para guru dalam mengajar atau motivasi kerja guru dapat dilakukan dengan beberapa indikator menurut Sofian yaitu:

- a. Gaji, adalah pendapatan yang diterima oleh seseorang pegawai pada setiap tahunnya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya pada suatu jenis pekerjaan.
- b. Insentif/bonus, adalah jenis pendapatan lainnya diluar gaji yang diterimanya berdasarkan kemampuan, kerajinan dan keterampilan dalam suatu pekerjaan.
- c. Sistem pengembangan karir, adalah keseluruhan proses yang dilakukan dalam rangka meningkatkan karir pegawai meliputi kenaikan pangkat, promosi jabatan dan lain-lainnya.
- d. Kondisi sarana dan prasarana adalah seluruh kondisi fasilitas yang digunakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik bersifat fisik maupun non fisik.<sup>8</sup>

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

---

<sup>8</sup> Sofian Samir, *Motivasi Pegawai dan Pendekatan Manusiawi* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h. 89.

#### 4. Fungsi Pemberian Kompensasi

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

a. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.

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

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

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

c. 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.<sup>9</sup>

#### 5. Sistem Pemberian Kompensasi

Beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan Menurut Malayu S.P.

Hasibuan adalah sistem prestasi, sistem waktu, sistem kontrak/borongan<sup>10</sup>.

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 ditunjukkan oleh guru yang bersangkutan. Sedikit

<sup>9</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1987), h. 100

<sup>10</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Op. Cit.*, h.122-124

banyaknya upah tersebut tergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai guru dalam waktu tertentu. Cara ini dapat diterapkan bila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat mendorong guru yang kurang produktif menjadi lebih produktif, serta akan sangat menguntungkan bagi guru yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi.

#### b. Sistem Waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, dan bulan. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya guru 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 yang produktifitasnya tinggi (di atas rata-rata ).
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman, dan kemampuan guru.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar guru sungguh- sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya prestasi kerja guru.

Sedangkan kelebihan sistem waktu adalah :

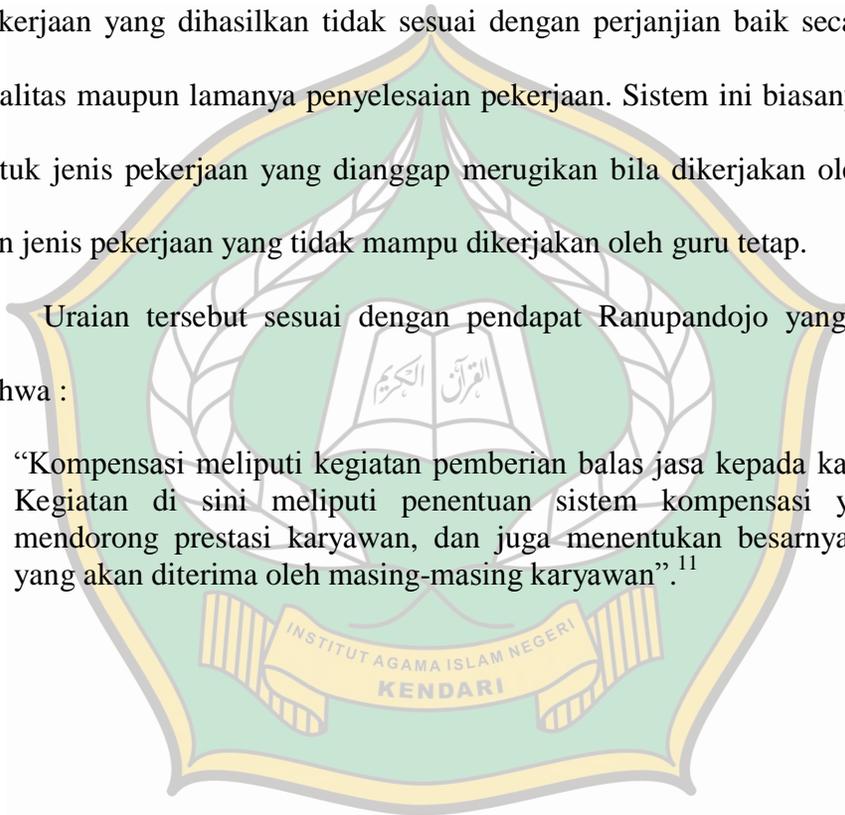
- 1) Dapat mencegah hal- hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- 2) Menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik.
- 3) Tidak memandang rendah guru yang cukup lanjut usia.

c. Sistem kontrak/borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak/borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian 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 tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh guru tetap.

Uraian tersebut sesuai dengan pendapat Ranupandojo yang menyatakan bahwa :

“Kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan/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”.<sup>11</sup>



---

<sup>11</sup> Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia Edisi Keempat* (Yogyakarta: BPFE, 1992), h. 10

## B. Hakikat Prestasi Kerja Guru

### 1. Pengertian Prestasi Kerja

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

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

Pengertian prestasi kerja menurut Ranupandojo 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.<sup>12</sup>

Pendapat dari Supardi yaitu:

Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>13</sup>

Kustartini memberikan pengertian prestasi kerja merupakan “kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran dengan tujuan yang telah ditetapkan.”<sup>14</sup>

<sup>12</sup> *Ibid.*, h. 34.

<sup>13</sup> Supardi, *Manajemen Personalia Edisi 1* (Yogyakarta: BPFE,1989), h. 63

<sup>14</sup> Kustartini, *Pokok-Pokok Pikiran tentang Penilaian dan Pembakuan Hasil Kerja* (Jakarta: Bursa Buku FIP-IKIP, 1977), h. 22

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.<sup>15</sup>

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 prestasinya, dalam rangka pencapaian tujuan materi ajar serta standar pendidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan pengertian di atas penulis dapat mengambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kemampuan suatu lembaga untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai sebelumnya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia.

## 2. Penilaian Prestasi Kerja

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

---

<sup>15</sup> Indra Wijaya Adam. *Perilaku Organisasi Cetakan Keempat* (Bandung: Sinar Baru. 1989), h. 214

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

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

- a. Penilaian prestasi memberikan informasi yang dapat digunakan untuk membuat keputusan tentang promosi kenaikan gaji. Hal ini merupakan tujuan utama dari penilaian prestasi.
- b. Penilaian prestasi memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk bersama membahas perilaku kerja dari yang dinilai. Sudah lama 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.
- c. Penilaian prestasi juga memungkinkan penilai dan yang dinilai untuk secara bersama menemukan dan membahas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya.<sup>16</sup>

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

Prestasi kerja merupakan suatu sikap dalam hidup dimana seseorang memandang bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari-hari kemarin, dan kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Dengan sikap 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

---

<sup>16</sup> Indra Wijaya Adam, *Op. Cit.*, h. 215

pekerjaan yang dilakukannya dengan baik dan sesuai dengan rencana yang ditentukan.

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa aspek-aspek penilaian prestasi kerja guru dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang karyawan.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, dan memotivasi siswa.<sup>17</sup>

Berdasarkan uraian di atas 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 kemampuan teknis, Kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. kemampuan 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. Kemampuan hubungan interpersonal merupakan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan memotivasi siswa.

---

<sup>17</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2001), h. 223-224

### 3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

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

- a. Perbaikan Prestasi Kerja  
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajemen, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi  
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. 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.
- d. 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.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir  
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
- f. Tantangan-Tantangan Eksternal  
Terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan kondisi finansial.
- g. Kesempatan kerja yang adil  
Penilaian prestasi kerja secara akurat mencerminkan keputusan- keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.<sup>18</sup>

Menurut Sulistiyani, manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2000), h. 154-155

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

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

### C. Hasil Penelitian Yang Relevan

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

1. Neni Triana, melakukan penelitian pada tahun 2010 dengan judul “*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Kabaena Kec. Kabaena Selatan Kab. Bombana*”. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pemberian insentif terhadap kinerja guru pada SMPN 3 Kabaena.
2. Tri Agus Mulyani, pada tahun 2010 dengan judul “*Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Tingkat Kedisiplinan Mengajar Guru Di SMA Negeri 1 Ranomeeto Kab. Konawe Selatan*”. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa

---

<sup>19</sup> <http://www.com/2012/10/Sulistiyani.manfaat-penilaian-prestasi-kerja.html> diakses tanggal 4 April 2016

bentuk pemberian insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan mengajar guru di SMA 1 Ranometo kab. Konsel.

3. Risnawati, pada tahun 2011 dengan judul *“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Kaledupa Kabupaten Wakatobi”*. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pemberian insentif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kaledupa Kab. Wakatobi.
4. Fitrianti Subu, pada tahun 2012 dengan judul *“Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kecamatan Konda Kab. Konawe Selatan”*. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat Pengaruh positif pemberian insentif terhadap motivasi kerja guru honorer SD di Kecamatan Konda.

Adapun perbedaan judul yang saya angkat ini dengan penelitian sebelumnya adalah insentif itu hanya mencakup gaji di luar gaji pokok sedangkan kompensasi sudah mencakup keseluruhan baik itu kompensasi langsung maupun tidak langsung dan insentif sudah termasuk di dalam kompensasi tersebut.

Berdasarkan hal ini, maka 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 SMA Negeri Di Kabupaten Pulau Taliabu Provinsi Maluku Utara”*.

#### D. Kerangka Berpikir

Pemberian kompensasi dalam suatu lembaga pendidikan merupakan sesuatu yang esensial karena terkait dengan perilaku, prestasi kerja dan efektivitas tujuan lembaga. Sebuah lembaga hendaknya memberikan kompensasi terhadap guru secara tepat, artinya kompensasi yang diberikan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar guru, baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Dengan demikian, jelas bahwa kompensasi akan mempengaruhi perilaku kerjanya seperti rajin, produktif, dan tidak malas. Kompensasi juga lahir dari suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan waktu yang diberikan sehingga menghasilkan prestasi yang maksimal.

Prestasi kerja guru tercerminkan dari tinggi rendahnya prestasi kerja guru secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai waktu atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya prestasi kerja guru berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja seseorang. Jika kompensasi guru menurun secara otomatis tingkat prestasi kerja juga akan menurun. Sebaliknya, jika kompensasi guru meningkat secara otomatis tingkat prestasi kerjanya akan meningkat. Kerangka pikir ini dapat digambarkan sebagai berikut :

