

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila instansi ingin berkembang. Salah satu yang harus diperhatikan adalah rasa suka rela guru dalam membantu rekan kerja di luar tanggung jawab. Jika perasaan itu sudah dimiliki guru, maka kinerja akan semakin meningkat dan guru akan merasa puas dalam melakukan pekerjaan. Untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, setiap pemimpin harus mengerti masalah manajemen sumber daya manusia dengan baik pula (**Wibowo, 2017:87**).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu instansi karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu instansi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan guru dengan tuntutan instansi, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pandangan terhadap sumber daya manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional mengharapkan kinerja guru semakin meningkat. Begitu juga dengan organisasi sebagai salah satu sarana yang membutuhkan sumber daya manusia, memiliki peranan yang sangat strategis dalam peningkatan kinerja guru sehingga guru merasakan kepuasan terhadap suatu organisasi.

Optimalisasi tanggungjawab instansi dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong instansi untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu instansi, maka perlu adanya keterlibatan kerja dalam menjalankan seluruh aktivitas instansi sehingga kinerja mengalami peningkatan.

Kinerja guru adalah hasil kerja, di mana guru mampu menunjukkan pelaksanaan kerjanya sesuai dengan target pekerjaan dan sasaran yang telah ditentukan. Penelitian **Parawitha dan Gorda, (2017)** membuktikan bahwa secara bersama-sama kompetensi, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut **Pabundu (2018:110)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kepemimpinan, kompensasi, kompetensi, motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi.

Untuk dapat meningkatkan kinerja, maka kepemimpinan harus ditingkatkan. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam menunjang atau merangsang keberhasilan suatu organisasi, jika suatu organisasi mempunyai pemimpin yang mempunyai pola pikir yang tidak bagus maka organisasi tersebut akan hancur. Kepemimpinan adalah suatu sikap yang dimiliki seseorang yang mampu mengatur bawahan sehingga tujuan dari organisasi tercapai. Penelitian **Suranto, (2017)** membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dari kepemimpinan, faktor kompetensi juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Kompetensi adalah kemampuan, keahlian, sikap, perilaku maupun pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Penelitian **Barata, (2020)** membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi, kompensasi juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh si pekerja tersebut. Penelitian **Hapid dan Sunarwan, (2018)** membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah data rekapitulasi target dan realisasi indikator kinerja utama pada Guru Kecamatan Talamau tahun 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Target dan Realisasi Indikator Kinerja Utama pada Guru Kecamatan Talamau Tahun 2020

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi
1	Terpeliharanya persatuan dan kesatuan Ponpes	100%	100%
2	Tercapainya peserta didik yang berkualitas dan bermutu.	98%	74%
3	Meningkatnya daya saing peserta didik.	100%	88%
4	Meningkatnya kualitas pendidikan peserta didik	97%	97%
5	Mengutamakan kepentingan Ponpes	95%	72%

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi
6	Menggunakan fasilitas Ponpes	100%	100%
7	Meningkatnya kualitas dan akuntabilitas penyelenggaraan Ponpes	97%	97%
8	Meningkatnya kualitas database Ponpes	89%	64%
9	Meningkatnya pendayagunaan database Ponpes	100%	100%
10	Meningkatnya kapasitas dan profesionalisme Ponpes	95%	75%

Sumber : Ponpes Se Kecamatan Talamau tahun 2020

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa terdapat 10 indikator kinerja utama, dari 10 indikator kinerja utama tersebut hanya ada 5 indikator kinerja utama yang tercapai secara optimal, yaitu : terpeliharanya persatuan dan kesatuan Ponpes, meningkatnya kualitas pendidikan peserta didik, menggunakan fasilitas Ponpes, meningkatnya kualitas dan akuntabilitas penyelenggaraan Ponpes, meningkatnya pendayagunaan database Ponpes. Sedangkan 5 indikator kinerja utama belum mencapai target secara optimal.

Dari hal tersebut dapat diindikasikan bahwa kinerja guru Ponpes Se Kecamatan Talamau masih belum tercapai secara optimal di sinyalir disebabkan antara lain oleh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Kepemimpinan Kepala, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Se Kecamatan Talamau.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah diuraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum tercapainya indikator kinerja utama pada guru Se Kecamatan Talamau
2. Belum tercapainya peserta didik yang berkualitas dan bermutu pada guru Se Kecamatan Talamau
3. Daya saing peserta didik belum sesuai dengan harapan pada guru Se Kecamatan Talamau
4. Kurang mengutamakan kepentingan Ponpes
5. Masih rendahnya kualitas database Ponpes
6. Menurunnya kapasitas dan profesionalisme Ponpes
7. Imbalan yang diberikan belum sesuai dengan yang diinginkan

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru guru Se Kecamatan Talamau. Periode penelitian tahun 2021.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru Se Kecamatan Talamau ?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Se Kecamatan Talamau ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Se Kecamatan Talamau ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Se Kecamatan Talamau ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis dan mengestimasi :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru Se Kecamatan Talamau
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Se Kecamatan Talamau
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Se Kecamatan Talamau
4. Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Se Kecamatan Talamau

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi guru Se Kecamatan Talamau

Dapat dimanfaatkan oleh guru Se Kecamatan Talamau, sebagai bahan evaluasi atas pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja guru.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.