

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi secara luas merupakan sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Seringkali pada beberapa organisasi terdapat masalah terkait dengan keefektifan dalam berkoordinasi. Koordinasi yang efektif didalam organisasi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan dalam berorganisasi, baik koordinasi pusat hingga koordinasi tingkat instansi masing-masing. Hal ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan suatu organisasi karena tanpa adanya koordinasi tersebut setiap anggota tidak memiliki pedoman yang di ikuti. Kegagalan beberapa organisasi dapat menimbulkan beberapa masalah bagi organisasi lainnya, terutama organisasi yang berhubungan langsung.

Prinsip-prinsip organisasi juga diperlukan untuk mengatasi beberapa kekeliruan yang dilakukan oleh pelaku organisasi. Dengan mempunyai tujuan yang jelas, pembagian kerja, delegasi kekuasaan, tingkat pengawasan, tanggung jawab dan koordinasi, nantinya anggota organisasi dapat mengetahui, memahami dan mengenal hal yang menjadi tujuan didalam organisasi tersebut.

Salah satu bentuk organisasi dalam dunia pendidikan adalah pendidikan dasar (Sekolah SD). Sekolah menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah bangunan atau lembaga belajar mengajar, tempat menerima dan memberi pelajaran menurut sesuai tingkatan yang di tempuh. Sekolah memiliki peran penting dalam dunia pendidikan, dimana pendidikan adalah suatu pengetahuan yang membuat seseorang semakin maju dan berkembang. Salah satu bentuk

upaya di sektor pendidikan yaitu mencetak sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, kualitas pribadi, dan memiliki kreatifitas yang baik.

Berdasarkan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2019 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah dalam pasal 1 point kedua menjelaskan bahwa pendidikan dasar adalah jenjang pendidikan pada jalur pendidikan formal yang melandasi jenjang pendidikan menengah, yang diselenggarakan pada satuan pendidikan berbentuk sekolah dasar dan madrasah ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta menjadi satu kesatuan pendidikan pada satuan pendidikan yang berbentuk sekolah menengah pertama dan madrasah tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat. Pada pasal ini mengisyaratkan bahwa kualitas organisasi dalam pendidikan dasar haruslah berjalan dengan baik dan sesuai target yang telah ditentukan. Mengingat fungsi dari pendidikan dasar (SD) adalah merupakan dasar sebelum para siswa melanjutkan ke jenjang pendidikan menengah.

Organisasi dalam dunia pendidikan dasar sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan alat penggerak organisasi dan penggerak suatu pendidik dalam mewujudkan dan mencapai suatu tujuan pendidikan yang efektif. Artinya sumberdaya manusia meliputi semua orang yang ada dalam organisasi yang masing-masing mempunyai peran dan fungsinya masing-masing. Sumberdaya manusia merupakan faktor terpenting untuk mendapatkan hasil kinerja terbaik. Selain menangani masalah keterampilan dan keahlian sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif demi memperoleh hasil kinerja terbaik. Menurut Danang (2013: 3) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi atau di suatu sekolah, yang sering disebut personal, tenaga kerja, belajar mengajar, untuk peserta didiknya di dalam dunia pendidikan. Selain itu, sumber daya manusia merupakan

sebuah asset dan modal di dalam organisasi maupun dunia pendidikan yang dapat mewujudkan tujuan pendidikan menjadi potensi nyata secara fisik maupun non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya manusia sangat menentukan bagaimana perkembangan para murid kedepan. Tidak hanya pada masa studi, tetapi juga keberlangsungan hidupnya di masa yang akan datang. Penting untuk diamati bagaimana evaluasi kerja yang dilakukan secara bertahap untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Evaluasi kinerja merupakan suatu metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas suatu organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang di tetapkan terlebih dahulu. Berdasarkan PP Nomor 13 tahun 2015 tentang standar nasional pendidikan pasal 1 point kedua puluh lima menjelaskan evaluasi pendidikan adalah kegiatan pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan pada setiap jalur, jenjang, dan jenis pendidikan sebagai bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan pendidikan. Dalam hal ini penyelenggara pendidikan wajib menjaga kualitas mutu pendidikan.

Evaluasi kinerja sangat vital dalam pemberian penghargaan atau imbalan kepada guru. Tujuan evaluasi kinerja guru antara lain (1) untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. (2) untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang di lakukanya pada taun tersebut.

Secara teoritis tunjangan kinerja menjadi beberapa hal yang sangat diperhitungkan sebagai peran yang sangat vital dalam peningkatan sumber daya manusia. Tunjangan kinerja merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja, dengan

kata lain tunjangan kinerja merupakan penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada guru atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja guru. Pemberian tunjangan kinerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 menegaskan:

“Tambahan penghasilan diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, dan kelangkaan profesi”.

Tunjangan Kinerja diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap Guru dapat mewujudkan penegakan disiplin dan meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang terbaik serta meningkatkan kesejahteraan bagi Pegawai Negeri Sipil terutama di lingkungan SDN Sidotopo II/49 Surabaya. Kriteria tambahan penghasilan menurut peraturan Walikota Surabaya Nomor 2 Tahun 2018 tentang kriteria tambahan penghasilan Pasal 3 ayat 1 menegaskan:

“Tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya berupa uang penunjang pengelola uang diberikan kepada seluruh Pegawai Negeri Sipil berdasarkan bobot jabatan masing-masing Pegawai Negeri Sipil”.

Akan tetapi hal tersebut tidak serta merta dalam berjalan dengan baik di beberapa sekolah maupun instansi. Pemberian tunjangan ini juga terkadang kurang tepat sasaran ataupun besaran yang diberikan tidak sesuai dengan ekspektasi para pegawai/guru.

Beberapa hal lain yang dapat dilakukan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai negeri sipil dalam pencapaian tujuan organisasi adalah dengan memberikan motivasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah cara mendorong gairah kerja bawahan, agar PNS mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sedangkan Menurut

Berelson dan Steiner dalam Burhanuddin Yusuf (2016: 264) motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Malayu (2012: 163) menjelaskan bahwa tolak ukur yang digunakan untuk mengetahui pengaruh tunjangan Kinerja terhadap memotivasi kerja pegawai sebagai berikut, (1) Tingkat kesesuaian kerja, (2) Tingkat kehadiran, kerja, (3) Kemampuan melaksanakan tugas, (4) Ketepatan waktu bekerja, (5) Besaran tunjangan kinerja

Dari *empirical problem* dan *theoretical problem* dalam pemberian tunjangan tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengembangan SDM Melalui Evaluasi Kinerja dan Motivasi Guru Dalam Pemberian Tunjangan di SDN Sidotopo II/49 Surabaya**”. Penelitian ini akan dilakukan di SDN Sidotopo II Surabaya, pemilihan lokasi ini dipilih karena peneliti bekerja di tempat tersebut sehingga hal ini dapat membantu peneliti dalam pengumpulan data yang akan diperoleh.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan tersebut, maka penelitian ini akan mengambil rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengembangan SDM melalui evaluasi kinerja dalam pemberian tunjangan di SDN SIDOTOPO II/49 Surabaya ?
2. Bagaimana pengembangan SDM melalui motivasi guru dalam pemberian tunjangan di SDN SIDOTOPO II/49 Surabaya ?

### 1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengembangan SDM melalui evaluasi kinerja dalam pemberian tunjangan di SDN SIDOTOPO II/49 Surabaya.
2. Mengetahui pengembangan SDM melalui motivasi guru dalam pemberian tunjangan di SDN SIDOTOPO II/49 Surabaya.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Aspek akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai media keilmuan dalam pengetahuan, wawasan, informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada bidang pendidikan antara lain :

- a. Untuk mengetahui apakah hasil penelitian yang dilakukan menentang atau setuju dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya.
- b. Untuk memberikan informasi awal kepada peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa atau penelitian lanjutan.

3. Aspek praktis

- a. Bagi Pemerintah

Bagi para pemerintah yang akan mengembangkan SDM dapat menjadi referensi pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM.

b. Bagi guru

Bagi para guru, diharapkan dapat menjadi sebagai referensi dan penunjang peningkatan kinerja dan motivasi. Sehingga dapat memberikan dampak positif bagi guru dalam meningkatkan kinerja guru.

c. Bagi sekolah

Bagi sekolah, diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam upaya pembinaan dan pengembangan guru secara efektif dan efisien, sehingga mendukung pencapaian program kerja di sekolah sebagai pembanding kinerja guru.