

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN PENDEKATAN MASALAH**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Implementasi**

Implementasi merupakan suatu kegiatan atau suatu tindakan dari sebuah rencana yang dibuat secara terperinci untuk mencapai suatu tujuan. Implementasi mulai dilakukan apabila seluruh perencanaan sudah dianggap sempurna. Implementasi menurut teori Jones bahwa *Those Activities directed toward putting a program into effect* (Proses mewujudkan program hingga memperlihatkan hasilnya). Jadi Implementasi adalah tindakan yang dilakukan setelah suatu kebijakan ditetapkan. Implementasi merupakan cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya (Mulyadi, 2015:45).

Pengertian implementasi menurut Nurdin Usman dalam bukunya yang berjudul *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* menjelaskan mengenai implementasi sebagai berikut, implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan (Nurdin Usman, 2002:170). Pengertian implementasi tersebut menjelaskan bahwa implementasi itu bukan sekedar aktivitas saja, tetapi juga kegiatan terencana yang dilaksanakan dengan sungguh-sungguh berdasarkan acuan-acuan yang direncanakan dengan sungguh-sungguh. Oleh karena itu implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya yaitu terlaksananya suatu program.

Sedangkan menurut Guntur Setiawan beliau berpendapat bahwa implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif (Guntur Setiawan, 2004:39).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat dijelaskan bahwa implementasi adalah suatu kegiatan yang terencana, bukan hanya suatu aktifitas dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma-norma tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri namun tetap dipengaruhi objek berikutnya yaitu pada program yang ada di sekolah atau sebuah lembaga.

## **2.1.2 Sistem Kompensasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif dalam hubungan kerja. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan (Edy Sutrisno, 2009:181). Veithzal (2011:741) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Kompensasi menjadi biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama seseorang memilih suatu pekerjaan.

Sadili (2006:187) menyatakan kompensasi memiliki makna yang lebih luas dari sekedar gaji dan upah. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial yang berupa materiil dan non-finansial yang berupa cuti dan penghargaan.

Justin Sirait (2010:181) mengemukakan kompensasi adalah hal yang diterima pegawai baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai/kontribusi yang telah dilakukan pegawai untuk organisasi/perusahaan.

Sebenarnya hubungan antara perusahaan dan karyawan tidak ubahnya seperti hubungan antara pihak penjual dan pembeli di pasar. Perusahaan sebagai pembeli jasa menawarkan pekerjaan kepada para karyawan, sedangkan karyawan bersedia menjual jasa/tenaga kepada perusahaan. Sebagai imbalan dari menjual atau memberikan tenaga ini, maka perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada karyawan atas jasa yang diberikan itu. Jadi hubungan yang terjadi adalah simbiosis mutualisme. Terjadi pertukaran seperti ini jelaslah kebutuhan perusahaan akan terpenuhi sedangkan kebutuhan karyawan akan terpenuhi pula karena ada yang membayar jasa/tenaganya.

Dengan demikian makna kompensasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang sesuai kepentingannya. Antara pekerja dan pengusaha memiliki sudut pandang yang berbeda tentang kompensasi. Bagi pengusaha kompensasi merupakan bagian dari biaya produksi. Untuk mendapatkan keuntungan yang optimal, penggunaan biaya harus dilakukan secara efisien sehingga ada perusahaan yang menekan biaya produksi yang dikeluarkan. Sedangkan dari sisi

pekerja, kompensasi dipandang sebagai hak dan merupakan pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya, keluarga serta ada jaminan dalam penerimaannya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa kompensasi merupakan segala hal yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan bagi perusahaan atau organisasi. Kompensasi diberikan kepada pekerja atas dasar kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

#### **2.1.2.2 Tujuan Kompensasi**

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan menurut Justine Sirait (2010:182) adalah untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan dan yang tidak kalah penting adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam upaya peningkatan kompetensi organisasi secara keseluruhan. Lebih lanjut, Singodimejo menjelaskan tujuan yang ingin dicapai perusahaan antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri bagi karyawan, mempererat hubungan antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, meningkatkan daya saing perusahaan, melaksanakan perundangan yang berlaku dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru (Edy, 2009:185).

Donald (2001:1-2) menjelaskan tujuan organisasi memberikan kompensasi ada tiga yaitu sebagai berikut : *any organizational compensation programs has three purposes. (1) to attract a sufficient number of qualified workers to fill*

*position the organization has, (2) to retain employees or keep them with the organization so that turnover is held to acceptable levels, (3) to motivate employees to perform to the fullest extent of their capabilities.*

Payaman (2001:129) menjelaskan tujuan diberlakukannya kompensasi umumnya didasarkan pada tiga tujuan yakni :

- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya.
- 2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
- 3) Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Edy (2009:188-189) menjelaskan beberapa tujuan pemberian kompensasi yaitu :

- 1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, misalnya produktivitas tinggi.

- 2) Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

- 3) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik para karyawan akan lebih survival bekerja pada suatu organisasi. Hal ini yang akan mempertahankan kinerja

karyawan pada organisasi tersebut sehingga yang bersangkutan tidak ingin keluar dari organisasi untuk mencari pekerjaan di tempat yang lain.

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik calon karyawan pada sebuah perusahaan yang akan membantu perusahaan memilih karyawan yang terbaik.

5) Pengendalian biaya

Sistem kompensasi yang baik akan mengurangi biaya seringnya melakukan rekrutmen pegawai sebagai akibat semakin seringnya karyawan keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat yang lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi merupakan tuntutan dari pemerintah. Perusahaan atau organisasi yang baik dituntut memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

### **2.1.2.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi**

Veithzal Rivai (2011:744-746) membagi bentuk kompensasi ada 4 yaitu :

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Gaji dapat menjadi bayaran tetap

yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang menjadi kompensasi tetap. Insentif biasanya disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

4) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung ini menjadi kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya peningkatan kesejahteraan karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas berupa asuransi, tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

Senada dengan Veitzal, Wibowo juga menyebutkan bentuk kompensasi kepada karyawan dapat berupa kompensasi langsung yaitu upah dan gaji serta insentif serta kompensasi tidak langsung berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Upah adalah kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk

uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan. Sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Upah dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada pekerja yang kurang terampil sedangkan gaji diberikan kepada pekerja terampil. Diluar upah dan gaji diberikan pula insentif yang merupakan tambahan kompensasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan. Adanya insentif diharapkan dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kinerja. Bentuk lain kompensasi yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja namun lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi merasa lebih nyaman dan merasa mendapat perhatian dari atasan.

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pemerintah telah mengatur tentang kompensasi bagi guru. Pada pasal 14 dan 15 dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup yang meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.

Lebih lanjut menurut Edy (2009:183) bentuk kompensasi berupa pemberian uang secara langsung dapat berupa gaji, tunjangan dan insentif. Gaji adalah pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan secara periodik kepada karyawan. Waktu dalam pemberian gaji ini diberikan dalam rentang waktu satu bulan sekali. Namun ada perusahaan yang membayar gaji karyawan dalam rentang waktu harian atau mingguan. Tunjangan adalah kompensasi yang

diberikan perusahaan kepada karyawan karena dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Tunjangan yang diberikan dapat berupa tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan transportasi dan tunjangan lainnya. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu yang telah mencapai suatu hasil kerja yang baik.

Hani Handoko (2000:243) menyebutkan hal yang tidak kalah penting dalam bentuk kompensasi bagi karyawan adalah pemeliharaan kesehatan dan keamanan karyawan. Perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kepada karyawan kondisi kerja yang lebih sehat dan lebih aman serta menjadi lebih bertanggungjawab atas kegiatan- kegiatan tersebut, terutama bagi perusahaan-perusahaan yang mengalami tingkat kecelakaan yang tinggi. Program ini dapat dilakukan antara lain dengan penyediaan dokter dan klinik kesehatan perusahaan, pengaturan tempat kerja yang sehat dan aman, pelaksanaan kegiatan pencegahan ataupun penyediaan alat-alat pengaman.

#### **2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus ditentukan perusahaan dengan mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2009:189) penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) tanpa didasarkan pada perhitungan yang rasional dan sesuai ketentuan aturan pemerintah akan sulit diterapkan pada jangka panjang. Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu :

1) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi Kebutuhan Fisik Minimum (FKM). FKM ditentukan oleh daerah dimana karyawan tersebut tinggal. FKM seorang karyawan yang tinggal di kota besar tentunya akan berbeda dengan FKM karyawan yang tinggal di kota kecil. Oleh sebab itu perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikan dengan tingkat biaya hidup di daerahnya.

2) Tingkat kompensasi pada perusahaan lain

Dengan perkembangan teknologi dan informasi tidak lagi dapat dibendung. Termasuk pula informasi mengenai kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama untuk diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan karyawan lebih rendah dari pada yang diberikan pada perusahaan lain dalam pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan yang berakhir dengan banyaknya tenaga potensial yang meninggalkan perusahaan. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan terlampau tinggi juga akan membawa dampak buruk karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk mengurangi resiko kesalahan tingkat pemberian kompensasi maka perusahaan dapat melakukan studi banding pada perusahaan lain agar karyawan dan perusahaan tidak sama-sama dirugikan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi bagi para karyawan, sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawan tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan akan tinggi sehingga perusahaan mampu memberikan kompensasi karyawan dengan lebih besar.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan dengan kadar pekerjaan yang lebih rendah dengan tanggung jawab yang lebih sedikit tentunya akan memperoleh kompensasi yang lebih rendah.

5) Peraturan perundangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula pada tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (FKM) para karyawan.

#### 6) Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa cukup penting. Mereka dapat menjebatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi konflik antara dua kepentingan. Maka peranan serikat buruh ini untuk membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan agar terpelihara hubungan kerja yang baik dengan karyawan. Para karyawan tentunya akan merasa terjamin kepentingan mereka, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai tameng penjaga kepentingan perusahaan.

#### **2.1.2.5 Sistem Kompensasi**

Sistem dalam KBBI berarti perangkat unsur yang secara teratur saling terkait sehingga membentuk totalitas. Suwatno (2011:244) mengemukakan sistem kompensasi adalah suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi dari mulai penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya.

Hasibuan (2001:124) menjelaskan sistem kompensasi secara umum terbagi menjadi 3 yaitu:

##### 1) Sistem Waktu

Kompensasi berdasarkan sistem waktu pemberiannya berdasarkan sistem waktu seperti jam, minggu atau bulan. Besarnya sistem waktu hanya berdasarkan waktu lamanya bekerja.

## 2) Sistem Hasil

Sistem hasil adalah sistem dimana besarnya kompensasi didasarkan pada hasil yang dikerjakan, bukan lamanya waktu mengerjakannya. Semakin banyak hasil barang atau produk yang dihasilkan semakin besar pula kompensasi yang diterima.

## 3) Sistem Borongan

Dalam sistem borongan besarnya kompensasi didasarkan pada volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan kompensasi dalam sistem borongan cukup rumit karena membutuhkan waktu yang cukup lama mengerjakannya dan banyak alat yang diperlukan.

Dalam praktiknya tidak semua sistem kompensasi dilaksanakan secara bersamaan. Setiap organisasi akan menetapkan sistem kompensasi berdasarkan karakteristik dan kondisi organisasi yang bersangkutan. Sistem kompensasi dibangun untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Dengan merancang sistem kompensasi yang baik akan memiliki dampak ganda bagi organisasi, karena di satu sisi kompensasi akan berdampak pada biaya operasi disisi lain akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan meningkatkan kinerjanya.

Organisasi harus benar-benar merancang sistem kompensasi secara efektif dan efisien. Sistem kompensasi yang didasarkan pada kinerja merupakan salah satu alternatif dalam memberikan kompensasi yang sesuai dengan penilaian kinerja dan keakuratan penilaian kinerja. Merit Pay (Edy, 2009:195-196)

merupakan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja karena semakin tinggi kinerja yang dicapai karyawan maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang diterima.

Untuk mendorong kinerja para karyawan secara terus-menerus dan berkesinambungan, maka hal itu harus dilakukan secara sistematis. Karena kompensasi merupakan titik sentral dalam hubungan kerja, maka yang perlu dirumuskan untuk mewujudkannya adalah dengan membangun sistem dimaksud. Sistem kompensasi harus dilakukan secara sistematis karena kompensasi merupakan titik sentral dalam hubungan kerja. Perlu perumusan dalam mewujudkan membangun sistem yang dimaksud (Edy, 2009:196). Beberapa hal yang perlu dilakukan dalam membangun sistem kompensasi adalah dengan melakukan analisis jabatan, menetapkan tingkat kompensasi dan cara pemberian kompensasi, peninjauan kompensasi (Edy, 2009:197).

Analisis jabatan merupakan tahap awal sebelum ditetapkannya tingkat kompensasi. Menurut Dessler analisis pekerjaan merupakan prosedur yang dilalui untuk menentukan tanggung jawab posisi-posisi yang harus dibuatkan stafnya, dan karakteristik orang-orang yang bekerja untuk posisi-posisi tersebut. Analisis pekerjaan memberikan informasi yang digunakan untuk membuat deskripsi pekerjaan (daftar tentang pekerjaan tersebut), dan spesifikasi pekerjaan (jenis orang yang harus dipekerjakan untuk pekerjaan tersebut). Oleh sebab itu, menurut Dessler (2006:70) penyelia atau spesialis dalam sumber daya manusia biasanya mengumpulkan beberapa informasi berikut melalui analisis pekerjaan:

- 1) aktivitas pekerjaan,
- 2) perilaku manusia,
- 3) mesin, perangkat, peralatan, dan bantuan pekerjaan,
- 4) standar prestasi,
- 5) konteks pekerjaan, dan
- 6) persyaratan manusia.

Analisis pekerjaan adalah proses sistematis untuk menentukan keterampilan-keterampilan, tugas-tugas, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan. Dengan analisis pekerjaan, tugas-tugas yang diperlukan untuk menjalankan suatu pekerjaan dapat teridentifikasi. Dalam sebuah organisasi saat ini analisis pekerjaan sangat penting dilakukan. Analisis pekerjaan memberikan ringkasan mengenai kewajiban dan tanggung jawab suatu pekerjaan, hubungannya dengan pekerjaan lainnya, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, dan lingkungan kerja dimana pekerjaan tersebut dilakukan. Fakta-fakta pekerjaan dikumpulkan, dianalisis dan dicatat sesuai dengan apa yang ada pada pekerjaan tersebut (R. Wayne Monday, 2008:95).

Siagian (1987:92-97) menjelaskan ada 8 komponen dalam cara penetapan sistem kompensasi yang harus dibangun dalam suatu organisasi. Kedelapan komponen tersebut ialah :

- 1) Adanya organisasi administrasi kompensasi.

Pengorganisasian ini diperlukan terutama dalam organisasi yang besar karena banyak orang yang terlibat di dalamnya untuk menangani berbagai masalah kompensasi. Dalam pengorganisasian tersebut harus ada kejelasan dari

perumusan wewenang dan tanggung jawab dari setiap orang yang terlibat agar berbagai kendala kompensasi yang dihadapi dapat terselesaikan dengan baik dengan pendekatan keterpaduan yang mantab.

## 2) Metode pembayaran kompensasi

Secara umum terdapat tiga metode dalam pembayaran kompensasi yakni :

- a) Pembayaran kompensasi berdasarkan jangka waktu tertentu
- b) Pembayaran kompensasi berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan
- c) Kombinasi dari dua metode yang di atas.

Pimpinan organisasi harus mengetahui kelebihan dan kekurangan masing-masing metode. Pengetahuan yang mendalam akan memberikan petunjuk dalam kondisi bagaimana suatu metode tepat digunakan.

## 3) Struktur kompensasi

Struktur dalam kompensasi yang baik adalah yang mencerminkan rasa keadilan. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mencerminkan keadilan adalah dengan menyusun suatu struktur tugas dalam organisasi. Dalam struktur tugas yang baik terlihat berbagai hirarki pekerjaan yang harus dilakukan sekaligus menggambarkan sukar mudahnya suatu pekerjaan dilaksanakan.

## 4) Program kompensasi sebagai perangsang kerja

Program kompensasi tidak dilihat dan diperlakukan sebagai kompensasi atas waktu, tenaga, pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang digunakan oleh tenaga kerja saja, akan tetapi juga merupakan salah satu cara merangsang peningkatan kegairahan bekerja. Dalam diri setiap tenaga kerja perlu

ditanamkan kesadaran bahwa kegairahan bekerja akan mendatangkan keuntungan bukan hanya untuk organisasi akan tetapi untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga, misalnya dalam bentuk penghasilan yang lebih besar, kemajuan dalam karier dan sebagainya.

5) Tambahan sumber pendapatan bagi tenaga kerja

Suatu organisasi dapat menempuh berbagai kebijakan dalam usaha menambah penghasilan para karyawannya. Bagi organisasi niaga misalnya ada bentuk yang digunakan dalam menambah pendapatan karyawan yaitu :

- a) Program pembagian keuntungan pemilik modal dan karyawan
- b) Pemilikan saham perusahaan
- c) Pemberian penghasilan tambahan seperti bonus akhir tahun, masa cuti dan libur atas biaya perusahaan dan sebagainya.

6) Terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan jasa

Setiap pekerja ingin memperoleh kepastian bahwa selama dia melaksanakan tugasnya dengan baik dengan mengikuti ketentuan dan kebijaksanaan yang berlaku dalam organisasi tidak akan terjadi pemutusan hubungan kerja terhadapnya yang dapat mengakibatkan hilangnya pekerjaan dan sumber pendapatan yang tetap. Disamping itu, setiap tenaga kerja ingin memperoleh penghasilan yang tetap dalam berbagai komponennya telah diperhitungkan fluktuasi dalam nilai mata uang yang bisa terjadi misalnya karena inflasi dan sejenisnya. Salah satu cara yang sering ditempuh oleh banyak organisasi adalah dalam bentuk kebijakan yang banyak berpengaruh positif terhadap

daya beli para karyawannya seperti pemberian berbagai jenis tunjangan seperti tunjangan keluarga, tunjangan khusus dan lain sebagainya.

7) Kompensasi bagi kelompok manajerial

Kelompok manajerial memerankan peran penting dalam menjalankan roda organisasi. Pentingnya peranan tersebut pada gilirannya melahirkan berbagai tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap orang yang menduduki jabatan manajerial ketimbang tuntutan yang dipersyaratkan bagi para petugas operasional.

Kesemua itu berakibat pada keharusan adanya program kompensasi yang khusus diberlakukan bagi kelompok manajerial. Artinya disamping adanya komponen-komponen umum yang berlaku bagi semua tenaga kerja dalam suatu organisasi terdapat pula komponen-komponen khusus yang hanya diperuntukkan bagi mereka yang menduduki jabatan-jabatan manajerial.

8) Prospek masa depan

Dalam memikirkan dan memperhitungkan prospek masa depan di dalam sistem kompensasi diperlukan 3 jenis orientasi waktu. Pertama orientasi pengetahuan tentang sejarah organisasi dimana fakta-fakta di masa lalu memberikan gambaran yang jelas tentang keputusan yang telah diambil, kebijakan yang pernah ditetapkan dan sistem kompensasi bagaimana yang telah diterapkan. Orientasi kedua adalah orientasi masa kini artinya sistem kompensasi harus dikenali baik oleh mereka yang berkecimpung dalam pengembangan dan pemeliharaan sistem kompensasi. Orientasi ketiga adalah orientasi masa depan yang mutlak mengikuti perkembangan yang terjadi serta

mengamati secara seksama kecenderungan-kecenderungan yang mungkin timbul di luar organisasi. Dengan memperhitungkan ketiga waktu orientasi tersebut dapat disusun rencana dan sistem kompensasi yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dengan memperhitungkan kebutuhan dan keinginan para karyawan.

### **2.1.3 Kinerja Pendidik**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi yang berorientasi pada keuntungan maupun organisasi yang tidak berorientasi pada keuntungan pada satu waktu tertentu (Irfam Fahmi, 2010:2). Sementara itu Moehariono (2010:57) menyebutkan kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi.

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Sulistyorini (Barnawi, 2012:13) menjelaskan kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Tingkat keberhasilan dalam bekerja harus sesuai dengan hukum, moral, dan etika.

Lebih lanjut, Wibowo (2010:7) menyatakan kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Hal ini dimaksudkan untuk melihat faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja tersebut. seorang manajer tidak harus fokus terhadap hasil yang dicapai karyawan namun perlu juga untuk melihat proses seorang karyawan dalam bekerja.

Dari beberapa pengertian diatas, dijelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi/tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang didasarkan pada standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Dalam organisasi pendidikan, guru atau pendidik adalah elemen dalam memberikan layanan kepada murid. Herabuddin (2009:247) menjelaskan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru atau pendidik bukan hanya sekedar memberikan pengetahuan bagi peserta didik namun lebih luas dapat melayani seluruh potensi yang perlu dikembangkan dalam diri peserta didik.

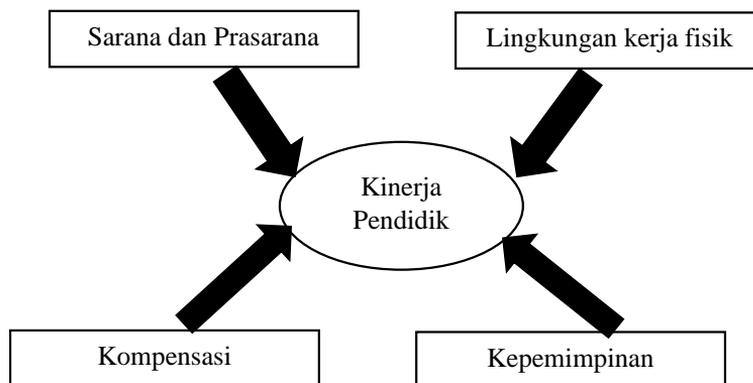
Jadi dapat dijelaskan bahwa kinerja pendidik merupakan prestasi/keberhasilan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja pendidik dinilai baik apabila telah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

### 2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pendidik

Menurut Gibson, kinerja individu dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu variabel individu, variabel psikologi, dan variabel organisasi. Variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografi. Variabel psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi. Sedangkan variabel organisasi terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir (Supardi, 2013:31-32).

Barnawi (2012:44) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja guru atau pendidik dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kedua faktor ini sama-sama memiliki peran penting dalam memberikan kontribusi terhadap hasil kinerja guru atau pendidik. Faktor internal dapat berupa kemampuan, keterampilan, persepsi, dan motivasi seorang tenaga pendidik. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa kompensasi, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik serta kepemimpinan. Faktor internal yang berasal dari dalam diri seorang guru atau pendidik dapat diasah/direkayasa melalui *preservice training* ataupun *inservice training*. *Preservice training* dapat dilakukan dengan menyeleksi calon tenaga pendidik secara ketat dan memilih guru yang memenuhi kualifikasi. Sedangkan *inservice training* dapat ditempuh dengan menyelenggarakan diklat/workshop bagi tenaga pendidik yang ada dalam lembaga pendidikan secara berkelanjutan. Sedangkan faktor eksternal harus diperhatikan oleh lembaga pendidikan dengan baik karena akan membawa dampak bagi kinerja guru atau pendidik secara berkelanjutan. Penggambaran

faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru atau pendidik tampak pada bagan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Kinerja Pendidik**

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pendidik adalah kompensasi. Kompensasi diberikan kepada karyawan setelah melaksanakan tugas/melakukan pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Setiap orang yang memperoleh kompensasi yang tinggi tentunya akan mencapai kesejahteraan dalam hidupnya. Orang akan bekerja dengan antusias untuk mencapai kehidupan yang sejahtera. Sebaliknya jika orang yang tidak sejahtera akan bekerja dengan kurang gairah (Barnawi, 2012:44).

Banyak kalangan menyadari bahwa pemberian kompensasi akan mempengaruhi kinerja pendidik. Dunia pendidik masih terselingkung dengan dua masalah yang memiliki mutual korelasi yang pemecahannya memerlukan kearifan dan kebijaksanaan beberapa pihak terutama pengambil kebijakan yaitu profesi keguruan/kependidikan kurang menjamin kesejahteraan karena rendahnya gaji yang diberikan. Akibat rendahnya kompensasi yang diberikan berimplikasi pada

rendahnya kinerja yang dihasilkan tenaga pendidik. Kedua profesionalisme guru/pendidik masih rendah. Lebih lanjut, Tjutju (Barnawi, 2012:49) mengemukakan kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

### **2.1.3.3 Kepuasan Kinerja**

Kepuasan kinerja pendidik merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh penyelenggara lembaga pendidikan. Kepuasan kerja dapat dijadikan cara untuk meningkatkan disiplin kerja, loyalitas dan semangat kerja. Banyak orang mengasumsikan bahwa dengan kepuasan kinerja yang diperoleh pendidik maka pendidik akan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, pendidik akan memiliki motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugas dan loyalitas yang kuat terhadap atasannya (Barnawi, 2012:133).

Dengan adanya kinerja yang baik, produktivitas mengajar pendidik pun akan meningkat. Sebaliknya jika guru/tenaga pendidik merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka akan banyak melakukan respon negatif yang dapat menghambat upaya pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya tingkat kepuasan kinerja seseorang berbeda-beda tergantung pada nilai yang melekat atas diri individu tersebut. Kepuasan kerja menjadi perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya (Barnawi, 2012:133-134).

Dalam teori pemenuhan kebutuhan menjelaskan bahwa kepuasan kerja pegawai sangat bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai

(Barnawi, 2012:137). Kebutuhan pegawai diantaranya yaitu pemenuhan kebutuhan hidup yang diterima berupa kompensasi dari perusahaan atau organisasi. Semakin perusahaan/organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan kompensasi yang diberikan maka akan menimbulkan persepsi kepuasan kinerja dari karyawan. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak dapat memberikan kompensasi yang menjadi kebutuhan karyawan maka kepuasan kinerja pun tidak akan terpenuhi.

#### **2.1.3.4 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan merupakan sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan pada karyawan secara individual. Penilaian dilakukan untuk mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan dan sasaran. Penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat ditengah kebutuhan efisiensi kebutuhan karyawan serta persaingan pasar yang kian menglobal. Penilaian kinerja menjadi prioritas bagi pimpinan untuk mendorong kinerja yang efektif dan efisien (R. Wayne Monday, 2008:265).

Dalam menilai kinerja dipilih metode sebagai sarana penilaian. Seorang manajer harus menetapkan metode yang baik untuk memperbaiki hasil kerja bawahannya (Amin Widjaja Tunggal, 2000:260). Metode penilaian harus ditentukan secara tepat sesuai dengan kebutuhan menilai kinerja. Salah satu metode penilaian adalah umpan balik 360-derajat. Metode penilaian kinerja ini popular yang melibatkan masukan evaluasi dari banyak level dalam perusahaan sebagaimana sumber-sumber eksternal. Dalam metode ini, orang-orang disekitar

karyawan yang dinilai bisa ikut serta memberikan nilai antara lain manajer senior, karyawan itu sendiri, bawahan, anggota tim, pelanggan internal dan eksternal. Metode umpan balik 360-derajat bisa memberikan ukuran yang lebih obyektif mengenai kinerja seseorang. Memasukkan prespektif dari banyak sumber menghasilkan pandangan yang lebih luas mengenai kinerja karyawan dan meminimalkan bias yang timbul dari sudut pandang perilaku yang terbatas. Pengembangan pribadi yang penting di tempat kerja, umpan balik yang baik, jujur diungkapkan dengan baik dan spesifik. Selain metode umpan balik 360 derajat untuk menunjang kinerja karyawan dapat digunakan metode esai dimana metode penilaian ini penilai menulis narasi singkat yang menggambarkan kinerja karyawan. Metode ini berfokus pada perilaku ekstrim dalam pekerjaan karyawan bukan pekerjaan rutin harian. Beberapa manajer meyakini metode ini paling sederhana dan mudah dilakukan serta dapat diterima sebagai evaluasi kinerja karyawan dengan baik.

Menurut Uno dan Lamatenggo (2014:10) kinerja guru atau pendidik didefinisikan sebagai gambaran atas hasil kerja atau tanggung jawab kerja yang dibebankan kepada guru atau pendidik. Lebih lanjut, indikator dari kinerja guru meliputi kualitas kerja, kecepatan atau ketetapan kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi.

- 1) Kualitas kerja.

Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas.

2) Kecepatan/ketetapan kerja.

Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.

3) Inisiatif dalam kerja.

Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak.

4) Kemampuan kerja.

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.

5) Komunikasi.

Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

Berkaitan dengan kinerja guru atau pendidik dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 (a) tentang guru dan dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang berkualitas dan melakukan evaluasi pembelajaran. Seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dan

keterampilan tertentu karena sebagai bentuk kompetensi profesionalisme guru (Slamet Yahya Sri Abdullah, dkk., 2020:180–93).

Kinerja guru atau pendidik dari aspek kemampuan berkaitan dengan kompetensi yang dimilikinya dan profesionalitasnya dalam melaksanakan tuposi yang ada pada guru sendiri (Ahmad Sarpandadi, 2017:119–26). Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugasnya, guru dituntut untuk bekerja secara profesional dan optimal dan juga tanggung jawab. Seorang guru harus memiliki kreatifitas dan kinerja yang baik untuk mendukung pelaksanaan tugasnya sebagai seorang pendidik, mampu berinovasi sehingga mencerminkan profesional guru dalam proses pembelajaran. Kinerja termasuk permasalahan kompleks dalam sebuah lembaga sekolah. Tantangan yang dihadapi sekolah dalam mengelola secara keseluruhan guru, baik yang sudah bersertifikasi atau belum dengan memotivasi untuk semangat bekerja atau mengajar walaupun secara predikatnya berbeda, sehingga nanti akan mencapai peningkatan kualitas pendidik dalam lembaga tersebut karena kinerja guru yang optimal. Kinerja guru diartikan sebagai kemampuan dalam melakukan sebuah keahlian. Dengan memiliki kinerja maka dapat dilihat seberapa jauh kemampuan guru. Maka diperlukan kriteria dan standar ketentuan yang harus ditetapkan. Kinerja adalah sebuah konsep multi dimensional mencakup tiga hal yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*) (Gerson Junius Arisom and Ignatius Ario Sumbogo, 2018:7). Penilaian kinerja islami menurut Mul Irawan (2014) dalam suatu usaha atau kegiatan meliputi bekerja sebagai bentuk niat ibadah kepada Allah, bekerja harus sesuai dengan norma, kaidah atau syariat islam, motivasi kerja adalah untuk

mencari kemaslahatan di dunia dan akhirat, selalu dan tetap menjaga kelestarian lingkungan dengan menerapkan efisiensi dan manfaat bekerja, mencari keseimbangan antara harta dan ibadah dan selalu bersyukur kepada Allah SWT (Soraya Rizky Widyanti and Ari Prasetyo, 2018: 307).

Kinerja guru juga digambarkan dalam sikap guru di tempat kerja. Sikap-sikap ini Mungkin termasuk kejujuran, etika kerja, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi. Selain itu, kinerja adalah tidak terbatas pada kompetensi, tetapi juga termasuk motivasi atau komitmen. Kinerja adalah realisasi kompetensi dan motivasi untuk menyelesaikan tugas, untuk berkembang, dan untuk menumbuhkan lingkungan. Oleh karena itu, seseorang atau kinerja organisasi dapat dievaluasi melalui bagaimana mereka melaksanakannya tanggung jawab atau rutinitas. Kinerja guru juga dapat ditunjukkan oleh kompetensi guru. Kompetensi ini termasuk kepribadian guru, keterampilan pedagogis, sosial, dan profesional guru. Mengevaluasi kinerja guru adalah bagian penting dari manajemen yang memiliki berfungsi untuk mengidentifikasi masalah dalam belajar dan memperbaiki kesalahan sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai (Josef Papilaya, Paulus Tuakora, and Muhammad Rijal, 2019: 439).

## **2.1.4 Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)**

### **2.1.4.1 Hakikat PAUD**

PAUD merupakan pendidikan yang sangat mendasar dan strategis dalam pembangunan SDM. Tidak mengherankan apabila banyak negara yang menaruh perhatian yang sangat besar terhadap penyelenggaraan PAUD.

Menurut pasal 1 ayat 14 UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas menjelaskan bahwa PAUD adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia 6 tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Jadi, dapat kita simpulkan bahwa PAUD adalah suatu proses pembinaan tumbuh kembang anak usia lahir hingga enam tahun secara menyeluruh, yang mencakup aspek fisik, dan nonfisik, dengan memberikan rangsangan bagi perkembangan jasmani, rohani (moral dan spiritual), motorik, akal fikir, emosional dan sosial yang tepat dan benar agar anak dapat tumbuh dan berkembang secara optimal. Dengan demikian hakikat PAUD dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Pendidikan bagi anak usia dini adalah pemberian upaya untuk menstimulasi, membimbing, mengasuh dan pemberian kegiatan pembelajaran yang akan menghasilkan kemampuan dan keterampilan pada anak.
- b. PAUD merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan yang menitik beratkan pada peletakan dasar kearah pertumbuhan dan perkembangan fisik, sosio-emosional, bahasa dan komunikasi.
- c. Sesuai dengan keunikan dan pertumbuhan anak usia dini disesuaikan dengan tahap-tahap perkembangan yang dilalui oleh anak usia dini.

#### **2.1.4.2 Standar PAUD**

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 angka 14 menyatakan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini

(PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Dalam perkembangannya, masyarakat telah menunjukkan kepedulian terhadap masalah pendidikan, pengasuhan, dan perlindungan anak usia dini untuk usia 0 sampai dengan 6 tahun dengan berbagai jenis layanan sesuai dengan kondisi dan kemampuan yang ada, baik dalam jalur pendidikan formal maupun nonformal. Penyelenggara PAUD jalur pendidikan formal berbentuk Taman Kanak-Kanak (TK)/Raudhatul Atfal (RA) dan bentuk lain yang sederajat, yang menggunakan program-program untuk anak usia  $4 - < 2$  tahun,  $2 - < 4$  tahun dan  $4 - \leq 6$  tahun.

Penyelenggaraan PAUD sampai saat ini belum memiliki standar yang dijadikan sebagai acuan minimal dalam penyelenggaraan PAUD jalur pendidikan formal, nonformal dan/atau informal. Oleh karena itu, untuk memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pertumbuhan dan perkembangan anak, maka perlu disusun Standar PAUD. Standar PAUD merupakan bagian integral dari Standar Nasional Pendidikan sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang dirumuskan dengan mempertimbangkan karakteristik penyelenggaraan PAUD. Standar PAUD terdiri atas empat kelompok, yaitu:

- a. Standar tingkat pencapaian perkembangan,
- b. Standar pendidik dan tenaga

kependidikan, c. Standar isi, proses, dan penilaian; dan d. Standar sarana dan prasarana, pengelolaan, dan pembiayaan.

Standar tingkat pencapaian perkembangan berisi kaidah pertumbuhan dan perkembangan anak usia dini sejak lahir sampai dengan usia enam tahun. Tingkat perkembangan yang telah dicapai merupakan aktualisasi potensi semua aspek perkembangan yang telah diharapkan dapat dicapai anak pada setiap tahap perkembangannya, bukan merupakan suatu tingkat pencapaian kecakapan akademik.

Standar pendidik (guru, guru pendamping, dan pengasuh) dan tenaga kependidikan memuat kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan. Standar isi, proses, dan penilaian meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian program yang dilaksanakan secara terintegrasi/terpadu sesuai dengan kebutuhan anak. Standar sarana dan prasarana, pengelolaan, dan pembiayaan mengatur persyaratan fasilitas, manajemen, pembiayaan agar dapat menyelenggarakan PAUD dengan baik.

#### **2.1.4.3 Tujuan PAUD**

Ada 2 tujuan dilaksanakannya PAUD, yaitu tujuan utama dan tujuan penyerta. Tujuan utama dilaksanakan PAUD adalah untuk membentuk anak Indonesia yang berkualitas, yaitu anak yang tumbuh dan berkembang sesuai dengan tingkat perkembangannya sehingga memiliki kesiapan yang optimal didalam memasuki pendidikan dasar serta mengarungi kehidupan dimasa dewasanya.

#### **2.1.4.4 Pentingnya PAUD**

PAUD sangat penting diberikan kepada anak usia dini, hal ini karena:

- a. Dalam dimensi kehidupan berbangsa dan bernegara, anak adalah penentu kehidupan pada masa mendatang. Ditangannyalah perkembangan kehidupan berbangsa dan bernegara berada. Pembentukan karakter bangsa dan kehandalan sumber daya manusia ditentukan oleh bagaimana memberikan perlakuan yang tepat kepada mereka sedini mungkin.
- b. Usia dari kelahiran hingga enam tahun merupakan usia kritis bagi perkembangan semua anak, tanpa memandang dari suku atau budaya mana anak itu berasal. Stimulasi yang diberikan pada usia ini akan mempengaruhi laju pertumbuhan dan perkembangan anak serta sikap dan perilaku sepanjang rentang kehidupannya.
- c. Peneliti menunjukkan bahwa sejak lahir anak memiliki kurang lebih 100 miliar sel otak. Sel-sel syaraf ini harus rutin distimulasi dan didayagunakan agar terus berkembang jumlahnya. Jika tidak, jumlah sel tersebut akan semakin berkurang yang berdampak pada pengikisan segenap potensi kecerdasan anak.

#### **2.1.4.5 Karakteristik Program Dasar PAUD**

- a. Visi Program PAUD

Program-program PAUD yang diselenggarakan pada dasarnya memiliki visi terwujudnya anak usia dini yang sehat, cerdas, ceria, berbudi pekerti luhur serta memiliki kesiapan baik fisik maupun mental dalam memasuki pendidikan dan kehidupan selanjutnya.

b. Misi Program PAUD

Mengupayakan layanan pendidikan bagi seluruh anak di Indonesia, tanpa kecuali dalam rangka membentuk manusia Indonesia seutuhnya yaitu insan yang beriman, bertqwa, disiplin, mandiri, inovatif, kreatif, memiliki kesetiakawanan sosial yang tinggi berorientasi masa depan, serta mempunyai kesadaran bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

c. Prinsip Pelaksanaan Program PAUD

Dalam program-program PAUD haruslah terjadi pemenuhan bagi macam kebutuhan anak, mulai dari kesehatan, nutrisi, dan stimulasi pendidikan. Prinsip pelaksanaan program PAUD harus sejalan dengan prinsip pelaksanaan keseluruhan proses pendidikan, seperti yang dikemukakan oleh Bredekamp dan Coople (1997) dalam 11 prinsip berikut :

1. Aspek dari perkembangan anak (fisik, sosial, emosional, dan kognitif) berkaitan satu dengan yang lain. Perkembangan dalam aspek yang satu akan mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh aspek lainnya.
2. Perkembangan terjadi dalam urutan waktu yang rutin, artinya kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dicapai kemudian akan berdasarkan pada kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sebelumnya.
3. Perkembangan berlangsung dengan kecepatan yang bervariasi pada masing-masing fungsi dan aspek. Oleh karenanya siapapun yang berusaha untuk menempatkan anak dalam kategori-kategori serta

memperlakukan mereka dengan cara yang sama pasti akan gagal dan anak menderita.

4. Pengalaman-pengalaman yang dimiliki anak sebelumnya berdampak pada masing-masing perkembangan anak. Periode optimal muncul untuk jenis-jenis perkembangan dan pembelajaran tertentu.
5. Perkembangan akan berproses ke arah yang dapat ditentukan sebelumnya yakni menuju kompleksitas, organisasi, dan internalisasi yang lebih besar.
6. Perkembangan dan pembelajaran terjadi didalam dan dipengaruhi oleh konteks sosial budaya yang beraneka ragam. Anak-anak paling baik dipahami dalam konteks keluarga, budaya dan masyarakatnya. Konteks sosial ekonomi keluarga juga memainkan peranan penting dalam perkembangan anak terutama kaitannya dengan nutrisi dan kesehatan.
7. Perkembangan dan pembelajaran dihasilkan oleh interaksi kematangan biologis serta lingkungan yang mencakup stimulasi pendidikan, nutrisi dan kesehatan.
8. Perkembangan akan mencapai kemajuan manakala anak memiliki kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan baru yang dipeoleh, serta ketika mereka mendapatkan pembelajaran yang menantang yang berada di atas tingkat kemampuan yang mereka miliki sebelumnya.
9. Bermain merupakan alat yang teramat penting bagi perkembangan sosial, emosional dan kognitif anak-anak, serta sebagai cermin dari perkembangan mereka.

10. Anak-anak berkembang dan belajar dengan baik di dalam konteks suatu masyarakat dimana mereka merasa aman, dihargai, dimana kebutuhan fisik mereka terpenuhi, dan dimana secara psikologis mereka merasa aman.
11. Anak – anak menunjukkan cara memahami dan cara belajar yang berbeda. Demikian pula halnya dengan cara untuk mempertunjukkan apa-apa yang telah mereka ketahui.

#### **2.1.4.6 Pendekatan Program PAUD**

PAUD sebagai suatu wadah untuk menyiapkan generasi sejak dini memiliki pendekatan program yang khas. Pendekatan program PAUD sebagai berikut :

a. Belajar Sambil Bermain

Pelaksanaan PAUD di Indonesia masih terkesan eksklusif dan baru menjangkau sebagian kecil masyarakat. Istilah PAUD sendiri belum banyak dipahami masyarakat luas. Selama ini pemahaman umum tentang PAUD masih terbatas pada Taman Kanak-Kanak (TK). Pemahaman ini pun masih terbatas memandang TK sebagai lembaga pendidikan persiapan masuk sekolah dasar (SD) sehingga dalam pelaksanaannya, cenderung bersifat akademis (mengajarkan membaca, menulis, dan berhitung). Padahal pembelajaran pada anak usia dini perlu dikembangkan sesuai dunia anak, yaitu memberikan kesempatan pada mereka untuk aktif dan kreatif dengan menerapkan konsep belajar melalui bermain.

Bermain merupakan cara belajar yang sangat penting bagi anak usia dini tetapi sering kali guru dan orang tua memperlakukan mereka sesuai

dengan keinginan orang dewasa, bahkan sering melarang anak untuk bermain. Akibatnya, pesan-pesan yang akan diajarkan orang tua sulit diterima anak karena banyak hal yang disukai oleh anak dilarang oleh orang tua, sebaliknya banyak hal yang disukai orang tua, tetapi tidak disukai anak. Untuk itu, orang tua dan guru pada lembaga pendidikan anak usia dini perlu memahami hakikat perkembangan anak dan hakikat pendidikan anak usia dini, agar dapat memberi pendidikan yang sesuai dengan jalan pikiran dan tingkat perkembangan anak.

b. Bermakna

Proses pembelajaran seharusnya memperhatikan kebermaknaan. Artinya, apa yang bermakna bagi anak menunjuk pada pengalaman-pengalaman belajar yang sesuai dengan minat-minatnya. Pelaksanaan PAUD yang selama ini lebih menekan pada kegiatan akademik (membaca, menulis, dan berhitung) serta hafalan yang kurang bermakna bagi diri anak, seyogyanya diarahkan pada pembelajaran yang berpusat pada minat-minat anak dengan menerapkan pembelajaran yang sesuai dengan tingkat perkembangannya (*Developmentally Appropriate Practice* atau *DAP*).

c. Berpusat Pada Anak

DAP memandang anak sebagai individu yang unik, memiliki bakat dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu, PAUD harus didasarkan atas prinsip-prinsip dan tahap-tahap perkembangan anak yang memacu perkembangan potensi dan minat setiap anak melalui penyediaan lingkungan belajar yang kaya dan memasukan esensi bermain dalam setiap

kegiatan pembelajarannya. Essensi bermain yang meliputi perasan senang, bebas, dan mereka harus menjiwai setiap kegiatan pembelajaran. Dengan demikian anak dapat mengembangkan kemandirian, percaya diri, kemampuan berfikir kritis, dan kreatif berkreasi. Karena itu, pembelajaran harus berpusat pada anak atau menjadi subjek belajar sambil bermain.

d. Tidak Sekedar Mempersiapkan Anak Mengikuti Pendidikan Selanjutnya

Fungsi PAUD untuk mengembangkan semua potensi anak sering diabaikan dalam pendidikan prasekolah kita. Padahal menurut PP Nomor 27/1990 tujuan pendidikan prasekolah adalah untuk membantu meletakkan dasar-dasar kearah perkembangan sikap, pengetahuan, keterampilan, dan daya cipta yang diperlukan oleh anak didik dalam penyesuaian diri dengan lingkungannya dan untuk pertumbuhan serta perkembangan selanjutnya. Artinya, tujuan PAUD lebih luas dari sekedar mempersiapkan anak masuk Sekolah Dasar (SD). Karena itu, PAUD tidak hanya menyiapkan anak belajar (Akademik di Sekolah), melainkan belajar sosial, emosional, moral dan lain – lain pada lingkungan sosial. Untuk itu, diharapkan praktik-praktik keliru seperti yang terjadi di TK/RA selama ini yang terlalu berbobot akademik (anak diajari membaca, menulis, dan berhitung) semoga tidak terjadi di PAUD.

#### **2.1.4.7 Jalur Dan Bentuk Layanan PAUD**

Jalur dan bentuk bentuk layanan PAUD diselenggarakan melalui tiga jalur pendidikan, yaitu formal, nonformal, dan/atau informal.

a. Jalur Formal

PAUD jalur formal berbentuk Taman Kanak-Kanak (TK), Raudatul Athfal (RA), atau bentuk lain yang sederajat.

1. Taman Kanak-Kanak

Taman Kanak-Kanak adalah pendidikan prasekolah yang ditunjukkan bagi anak usia 4-6 tahun sebelum memasuki pendidikan dasar (PP Nomor 27/1990). Tujuan penyelenggaraan TK adalah membantu meletakkan dasar ke arah perkembangan sikap, prilaku, pengetahuan, keterampilan, dan daya cipta anak didik untuk pertumbuhan serta perkembangan selanjutnya (Kepmendikbud Nomor 0486/U/1992, BAB II pasal 3 ayat 1). TK bertugas 1). Menyelenggarakan kegiatan belajar untuk kelompok A (4-5 Tahun) dan kelompok B (5-6 tahun) sesuai dengan kurikulum yang berlaku, 2) memberikan bimbingan dan penyeluruhan bagi anak-anak yang mengalami kesulitan dan bagi orang tua yang memerlukan, 3). Upaya pelayanan gizi dan kesehatan melalui makan bersama dalam setiap keguatan belajarnya. Pembinaan pendidikan TK dilakukan oleh Depdiknas dan lembaga lain yang berkitan, seperti GOPTKI dan IGTKI-PGRI.

2. Raudahtul Athfal

RA dalam banyak hal memiliki kesamaan dengan TK, bahkan dengan TK Islam dapat dikatakan tidak ada bedanya. Letak perbedaan RA dan TK adalah pada nuansa keagamaanya (Islam) lebih kental dan menjiwai keseluruhan proses pembelajaran. Seperti halnya TK, tujuan

penyelenggaraan RA adalah untuk membantu meletakkan dasar kearah pengembangan sikap, perilaku, pengetahuan, keterampilan, dan daya cipta anak didik serta untuk pertumbuhan perkembangan selanjutnya. Sasaran RA sama dengan sasaran TK, yaitu anak usia 4-6 tahun atau hingga memasuki pendidikan dasar. Sebagian lembaga pembina ditunjuk Depertemen Agama beserta jajarannya.

b. Jalur Nonformal

PAUD jalur nonformal berbentuk Kelompok Bermain (KB), Taman Penitipan Anak (TPA), atau bentuk lain yang sederajat.

1. Kelompok Bermain

Kelompok Bermain adalah satu bentuk layanan pendidikan bagi anak usia dini khususnya usia 3 tahun sampai memasuki pendidikan dasar. Sasaran KB dikelompokkan menjadi 3 kelompok, yaitu kelompok usia 3-4 tahun, 4-5 tahun, dan 5-6 tahun. Adapun kegiatan belajar di Kelompok Bermain secara garis besar dikelompokkan menjadi dua, yaitu

- a) Penanaman nilai-nilai dasar yang meliputi, nilai agama, dan budi perketi,
- b) Pengembangan kemampuan berbahasa, motorik, emosi, sosial, dan daya yang meliputi seluruh aspek perkembangan.

Sama halnya dengan TPA, penyelenggaraan Kelompok Bermain hanya sebgaiian kecil yang dilakukan oleh pemerintah, seperti yang dikemukakan oleh BPKB dan SKB, selebihnya oleh yayasan atau LSM. Instansi yang berwenang membina kelompok bermain adalah Departemen

Sosial pada aspek kesejahteraan anak dan departemen Pendidikan Nasional pada aspek pendidikan.

## 2. Taman Penitipan Anak (TPA)

TPA adalah wahana kesejahteraan sosial yang berfungsi sebagai pengganti keluarga untuk waktu tertentu bagi anak yang orang tuanya berhalangan (bekerja, mencari nafkah, atau halangan lain) sehingga tidak berkesempatan memberikan pelayanan kebutuhan kepada anaknya melalui penyelenggaraan sosialisasi dan pendidikan prasekolah bagi anak usia 3 bulan hingga memasuki pendidikan dasar. Jenis layanan program TPA antara lain berupa:

- a) Layanan kepada anak (perawatan, pengasuhan, pendidikan).
- b) Layanan kepada orang tua (konsultasi keluarga, penyeluruhan sosial).
- c) Layanan kepada masyarakat (penyeluruhan, fasilitas penelitian, magang/*job traning* bagi mahasiswa dan masyarakat).

TPA yang tumbuh dan berkembang dimasyarakat pada umumnya memiliki dua karakteristik yang berbeda, yakni TPA yang berkembang dilapisan bawah, seperti TPA tipe pasar rumah sakit dan panti sosial dan TPA yang berkembang di lapisan menengah ke atas. Kegiatan yang menonjol pada TPA jenis pertama umumnya hanyalah sebagai wahana penitipan dan pengasuhan anak, sedangkan tipe kedua disamping sebagai penitipan dan pengasuhan anak juga berfungsi sebagai wahana pendidikan usia dini. Penyelenggaraan TPA umumnya dilaksanakan oleh yayasan atau LSM dan hanya sebagian kecil yang dilakukan oleh pemerintah.

Instansi pembina TPA pada aspek kesejahteraan anak adalah Departemen Sosial, sedangkan Departemen Pendidikan nasional bertanggung jawab terhadap pembinaan aspek edukatifnya.

### 3. Bentuk Lain yang Sejenis

Bentuk pelayanan PAUD lain yang sejenis yang sudah berkembang saat ini antara lain seperti Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu), dan Bina Keluarga Balita (BKB).

#### a) Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu)

Posyandu adalah wahana kesejahteraan ibu dan anak yang berfungsi sebagai tempat pelayanan terpadu yang mencakup aspek perawatan, kesehatan, dan gizi, terutama bagi ibu hamil dan anak usia 0-5 tahun. Kegiatan posyandu ini merupakan kegiatan dari masyarakat, dan untuk masyarakat dengan bimbingan dari petugas kesehatan.

Dalam upaya mendukung pengembangan posyandu, Universitas Padjajaran bekerja sama dengan WHO *Collaborating Centre For Prenatal Care, Maternal, And Child Health* tengah melakukan uji coba dengan tujuan memberikan sentuhan pendidikan kepada anak melalui program yang dinamakan Taman Posyandu. Dengan demikian, kedepan diharapkan posyandu benar-benar berfungsi pos pelayanan terpadu bagi anak usia dini yang mencakup aspek gizi, kesehatan, dan psikososial.

Posyandu dibina oleh Departemen Dalam Negeri sebagai Leading Sector, dan Departemen Kesehatan sebagai penanggung jawab teknis.

Sedangkan secara operasional dibina oleh jajaran Tim Penggerak PKK.

b) Bina Keluarga Balita (BKB)

BKB adalah suatu kegiatan yang bertujuan memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada orang tua dan anggota keluarga lainnya mengenai bagaimana mendidik, mengasuh, dan memantau pertumbuhan dan perkembangan anak balita. Layanan kegiatan BKB pada dasarnya merupakan pembinaan tumbuh kembang balita yang terdiri dari tiga aspek, yakni: kesehatan, gizi, dan psikososial. Program ini diperuntukan terutama bagi ibu-ibu yang memiliki anak balita dan termasuk dalam kategori keluarga berpenghasilan rendah. Melalui pelaksanaan program BKB diharapkan orang tua memiliki konsep diri yang sehat, terjadi peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam mengasuh dan membina anak serta mampu menerapkan pola asuh yang berwawasan gender sejak dini.

Lembaga pembinaan BKB adalah Kantor Kementerian Pembedaya Perempuan sebagai rumus kebijakan, dan BKKBN yang secara operasional dilakukan oleh petugas lapangan keluarga berencana.

Program-program PAUD mana pun yang akan, sedang dan telah diselenggarakan oleh berbagai pihak, yang terpenting adalah, sebagaimana tertuang dalam Konvensi Hak Anak 20 November 1989, dapat memfasilitasi hak-hak anak untuk bermain kegiatan-kegiatan

yang menantang dan menyenangkan sesuai dengan tahapan perkembangan mereka.

c. Jalur Informal

Pendidikan jalur informal untuk anak usia dini adalah pendidikan yang dilaksanakan tanpa melibatkan lembaga tertentu. PAUD Jalur informal merupakan pendidikan yang melibatkan orang tua atau lingkungan sekitar. Pendidikan ini berupa pendidikan keluarga. Umumnya, pendidikan anak usia dini jalur informal dilaksanakan sebelum jalur nonformal dan formal. Misalnya saat baru lahir hingga usia tiga tahun, orang tua menjadi pendidik utama bagi anak. Kemudian setelah usia tiga tahun belajar di kelompok bermain pada pendidikan jalur non formal. Setelah lulus dari KB, lanjut menempuh pendidikan formal pada TK. Namun, tidak sepenuhnya seperti itu. Ada juga orang tua yang murni memberikan pendidikan jalur informal pada anak berupa *home schooling* pada masa usia dini.

## 2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan untuk pembandingan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hesti Choirul Munawaroh (2016) dengan judul “Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus di Sekolah Dasar Islam Terpadu Al Ikhlas Mantren Karangrejo Magetan)”. Penelitian ini menghasilkan: (1) Bentuk kompensasi bagi guru di SDIT Al Ikhlas Mantren diberikan dalam empat bentuk kompensasi yakni gaji,

tunjangan, insentif dan santunan. (2) Tahapan dalam pelaksanaan sistem kompensasi di SDIT Al Ikhlas Mantren dimulai dari analisis jabatan, cara penetapan kompensasi dan cara pemberian kompensasi. (3) Kinerja guru dapat meningkat setelah diberlakukannya sistem kompensasi di SDIT Al Ikhlas Mantren.

2. Penelitian serupa dilakukan oleh Qomaruddin (2018) dengan judul “Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam”, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru dapat dikatakan efektif. Pengaruh antara lain: guru berkomunikasi dengan baik, lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya, guru lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya, untuk kehadiranpun lebih baik. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan SMP Taman Siswa Teluk Betung sudah sesuai dengan yang diajarkan oleh teori-teori ekonomi Islam.
3. Penelitian sejenis dilakukan oleh Meirisa Ekawati (2018) dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa”. Hasil penelitian dapat menyimpulkan: 1) kompensasi yang dilihat dari hasil penilaian 33 responden berada dalam kategori sedang, yakni sebesar 61 %, 2) Kinerja guru honorer yang dilihat dari hasil penilaian 33 responden berada dalam kategori sedang, yakni sebesar 63,63 %, 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru honorer dilihat dari hasil penilaian 33 responden dari hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai dengan

taraf signifikan 5 %. Jadi kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa memiliki pengaruh yang signifikan melalui perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,87 > 2,042$  sehingga variabel X terhadap Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Implikasi untuk meningkatkan kinerja dengan memperhatikan kompensasinya adalah: Pihak sekolah hendaknya memberikan stimulus yang berkala dan berkesinambungan baik yang sifatnya pengembangan diri maupun pemberian penghargaan, pihak sekolah hendaknya memberikan kompensasi tenaga pendidik yang adil, pihak sekolah hendaknya menyediakan bonus, intensif atau liburan bersama sebagai bentuk peduli dan penguatan rasa kepedulian tenaga pendidik.

4. Ria Fakhriyah (2019) tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang”. Hasil dari penelitian menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja guru nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. Hal tersebut dapat dilihat pada pengujian statistik (uji T), hasil nilai sebesar 3,849 dan sebesar 2,120 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dengan kriteria pengujian jika  $t > t_{tabel}$  dan jika Signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Sehingga hasilnya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. Kemudian pada pengujian statistik melalui uji regresi linear diperoleh dari perhitungan untuk komponen  $a = 8,068$  dan  $b = 0,727$ , sehingga persamaan regresi  $\hat{Y} = 8,068 + 0,727 X$ . Dari persamaan regresi

linear tersebut dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 8,068 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai trust maka nilai partisipasi sebesar 8,068. Dalam uji regresi linear sederhana yaitu  $a$  = angka konstan dari Unstandardized Coefficients nilainya sebesar 8,068, dan  $b$  = angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,727. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Kompensasi ( $X$ ), maka Kinerja Guru Nonsertifikasi ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,727. Serta nilai R Square sebesar 0,481 yang artinya sebesar 48,1% kinerja guru nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang dipengaruhi oleh Kompensasi, dan sebesar 51,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Penelitian lain dilakukan oleh Nur Aimmatul Aula (2022) tentang “Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Dan Kompetensi Guru Taman Pendidikan Al-Qur’an (TPQ) di Kecamatan Parengan Tuban”. Hasil penelitian menyatakan bahwa (1) Kompensasi memiliki hubungan negative signifikan terhadap kinerja dengan nilai estimasi sebesar -0,193 (negatif) dan nilai *P-Value*  $0,018 < 0,05$  artinya jika kinerja guru semakin tinggi maka kompensasi yang didapatkan rendah. (2) Kompensasi memiliki hubungan negative signifikan dengan nilai estimasi sebesar -0,308 (negatif) dan nilai *P-Value*  $0,000 < 0,005$  artinya jika kompetensi guru tinggi maka kompensasi yang didapatkan rendah. (3) Hubungan kompensasi dengan kinerja melalui kompetensi menunjukkan nilai estimasi sebesar -0,104 (negatif) dan nilai *P-Value* sebesar  $0,010 < 0,005$  artinya Kompensasi berhubungan dengan kinerja melalui kompetensi guru disebabkan karena pemberian kompensasi yang diberikan

sesuai maka akan menimbulkan kinerja yang bagus dan juga meningkatkan kompetensinya sehingga nantinya akan berimbang dan tercapainya tujuan lembaga.

Untuk lebih jelasnya, maka penelitian terdahulu yang relevan disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan**

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hesti Choirul Munawaroh (2016)	Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus di Sekolah Dasar Islam Terpadu Al Ikhlas Mantren Karangrejo Magetan)	Penelitian ini menghasilkan: (1) Bentuk kompensasi bagi guru di SDIT Al Ikhlas Mantren diberikan dalam empat bentuk kompensasi yakni gaji, tunjangan, insentif dan santunan. (2) Tahapan dalam pelaksanaan sistem kompensasi di SDIT Al Ikhlas Mantren dimulai dari analisis jabatan, cara penetapan kompensasi dan cara pemberian kompensasi. (3) Kinerja guru dapat meningkat setelah diberlakukannya sistem kompensasi di SDIT Al Ikhlas Mantren.
2	Qomaruddin (2018)	Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru dapat dikatakan efektif. Pengaruh antara lain: guru berkomunikasi dengan baik, lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya, guru lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya,

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			untuk kehadiranpun lebih baik. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan SMP Taman Siswa Teluk Betung sudah sesuai dengan yang diajarkan oleh teori-teori ekonomi Islam.
3	Meirisa Ekawati (2018)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa	Hasil penelitian dapat menyimpulkan: 1) kompensasi yang dilihat dari hasil penilaian 33 responden berada dalam kategori sedang, yakni sebesar 61 %, 2) Kinerja guru honorer yang dilihat dari hasil penilaian 33 responden berada dalam kategori sedang, yakni sebesar 63,63 %, 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru honorer dilihat dari hasil penilaian 33 responden dari hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai dengan taraf signifikan 5 %. Jadi kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa memiliki pengaruh yang signifikan melalui perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,87 > 2.042$ sehingga variabel X terhadap Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Implikasi untuk meningkatkan kinerja dengan memperhatikan kompensasinya adalah: Pihak sekolah hendaknya

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>memberikan stimulus yang berkala dan berkesinambungan baik yang sifatnya pengembangan diri maupun pemberian penghargaan, pihak sekolah hendaknya memberikan kompensasi tenaga pendidik yang adil, pihak sekolah hendaknya menyediakan bonus, intensif atau liburan bersama sebagai bentuk peduli dan penguatan rasa kepedulian tenaga pendidik.</p>
4	Ria Fakhriyyah (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang	<p>Hasil dari penelitian menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja guru nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. Hal tersebut dapat dilihat pada pengujian statistik (uji T), hasil nilai sebesar 3,849 dan sebesar 2,120 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Dengan kriteria pengujian jika <math>&gt;</math> dan jika Signifikansi <math>&lt; 0,05</math> maka <math>H_0</math> ditolak. Sehingga hasilnya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang. Kemudian pada pengujian statistik melalui uji regresi linear diperoleh dari perhitungan untuk komponen <math>a = 8,068</math> dan <math>b = 0,727</math>, sehingga persamaan</p>

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>regresi <math>\hat{Y} = 8,068 + 0,727 X</math>. Dari persamaan regresi linear tersebut dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 8,068 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai trust maka nilai partisipasi sebesar 8,068. Dalam uji regresi linear sederhana yaitu <math>a =</math> angka konstan dari Unstandardized Coefficients nilainya sebesar 8,068, dan <math>b =</math> angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,727. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Kompensasi (X), maka Kinerja Guru Nonsertifikasi (Y) akan meningkat sebesar 0,727. Serta nilai R Square sebesar 0,481 yang artinya sebesar 48,1% kinerja guru nonsertifikasi di SMA Budi Mulia Ciledug Tangerang dipengaruhi oleh Kompensasi, dan sebesar 51,9% dipengaruhi oleh faktor lain.</p>
5	Nur Aimmatul Aula (2022)	Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Dan Kompetensi Guru Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) di Kecamatan Parengan Tuban	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa (1) Kompensasi memiliki hubungan negative signifikan terhadap kinerja dengan nilai estimasi sebesar -0,193 (negatif) dan nilai <i>P-Value</i> <math>0,018 &lt; 0,05</math> artinya jika kinerja guru semakin tinggi maka kompensasi yang didapatkan rendah. (2) Kompensasi memiliki hubungan negative signifikan dengan nilai</p>

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>estimasi sebesar <math>-0,308</math> (negatif) dan nilai <i>P-Value</i> <math>0,000 &lt; 0,005</math> artinya jika kompetensi guru tinggi maka kompensasi yang didapatkan rendah.</p> <p>(3) Hubungan kompensasi dengan kinerja melalui kompetensi menunjukkan nilai estimasi sebesar <math>-0,104</math> (negatif) dan nilai <i>P-Value</i> sebesar <math>0,010 &lt; 0,005</math> artinya Kompensasi berhubungan dengan kinerja melalui kompetensi guru disebabkan karena pemberian kompensasi yang diberikan sesuai maka akan menimbulkan kinerja yang bagus dan juga meningkatkan kompetensinya sehingga nantinya akan berimbas dan tercapainya tujuan lembaga.</p>

Dengan menjelaskan penelitian-penelitian di atas, maka akan bisa dilihat perbedaan dan persamaannya dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang ditampilkan di atas adalah membahas tentang hubungan kompensasi dengan kinerja guru. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan karya ilmiah dan penelitian lainnya yang telah ada pertama, lokasi yang peneliti lakukan di Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap. Kedua, dalam penelitian sebelumnya, membahas tentang hubungan kompensasi dengan kinerja guru secara umum, namun dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang

implementasi sistem kompensasi dalam meningkatkan kinerja pendidik Dabim I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap serta hambatan dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi.

### **2.3 Pendekatan Masalah**

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 dijelaskan bahwa tujuan pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Diantara unsur pendukung dan penentu keberhasilan proses pendidikan di lembaga adalah keberadaan guru atau pendidik dan tenaga kependidikan. Keberadaan mereka merupakan SDM (Sumber Daya Manusia) pada sebuah lembaga pendidikan yang berperan penting sebagai salah satu pilar satuan pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan daya saing satuan pendidikan. SDM merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain (Marihata Efendi Hariandja, 2007:1).

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan yakni guru atau pendidik menjadi bagian dari elemen organisasi pendidikan yang harus terus ditingkatkan kualitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas SDM yang dimiliki seorang guru atau pendidik ditunjukkan dengan hasil kerja/kinerja oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Barnawi, 2012:11).

Kinerja pendidik tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang dapat membawa dampak bagi kinerja pendidik. Faktor internal yang berpengaruh diantaranya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal diantaranya kompensasi, sarana dan prasarana serta lingkungan kerja fisik (Irham Fahmi, 2010:43). Salah satu faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja pendidik adalah pemberian kompensasi yang diantaranya berupa gaji, bonus, insentif atau yang lainnya. Menurut Wilson, kompensasi ialah imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja pada sebuah organisasi. Banyak organisasi mempertahankan dan menarik sumber daya manusia dengan menawarkan kompensasi dengan memberikan sejumlah dana yang relatif besar. Kompensasi dapat diberikan berupa gaji pokok, bonus, insentif dan lain-lain (Wilson Bangun, 2002:254).

Dalam bidang pendidikan, Pemerintah telah menetapkan kebijakan yang mendukung pemberian kompensasi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalitasannya guru atau pendidik berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta tunjangan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan khusus dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru/tenaga pendidik yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi/kinerja. Bentuk kompensasi pendidik yang ada di

lembaga PAUD mencakup honor dari lembaga sesuai dengan Permendikbud Nomor 63 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Juknis BOSP Tahun 2023.

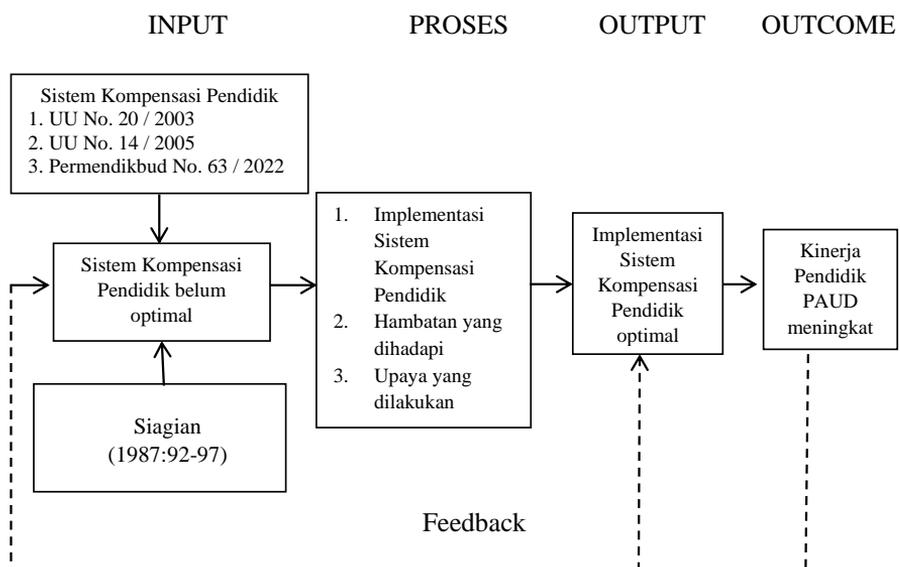
Fenomena yang terjadi di Indonesia bahwa sistem kompensasi yang ada masih mengacu pada kepangkatan, golongan dan senioritas bukan berdasar pada kinerjanya. Kondisi seperti ini menjadi masalah karena setiap orang digaji dengan bayaran yang sama walaupun kinerjanya berbeda. Seperti PNS (Pegawai Negeri Sipil) dibayarkan secara sama tanpa memperhatikan kinerjanya hanya golongan saja yang membedakan gaji yang mereka dapatkan. Kondisi yang perlu diperhatikan juga yaitu karyawan yang belum/bukan PNS hanya sebagai karyawan honorer mendapatkan kompensasi yang belum dikatakan layak dan tepat khususnya di lembaga pendidikan non formal cenderung kurang memperhatikan pemberian kompensasi bagi tenaga pendidik.

Layaknya sebuah organisasi perusahaan, lembaga pendidikan juga memiliki sistem yang serupa yaitu adanya sistem kerja dan struktur organisasi yang bekerja sesuai dengan deskripsi masing-masing dan salah satunya adalah sistem kompensasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran Siagian (1987:92-97) yang menjelaskan ada 8 komponen dalam cara penetapan sistem kompensasi yang harus dibangun dalam suatu organisasi.

PAUD Non Formal (Kelompok Bermain, SPS, dan TPA) sebagai salah satu model institusi pendidikan di Indonesia mempunyai peran penting, yaitu mempersiapkan generasi muda untuk ikut berperan bagi pembangunan masyarakat dan bangsa di masa depan. Oleh karena itu dalam lembaga pendidikan non formal harus memiliki sumber daya manusia (pendidik) yang

berkualitas dan profesional. Dengan adanya sumber daya manusia baik kepala lembaga, pendidik, staf dan tenaga kerja lainnya yang profesional haruslah diberikan kesejahteraan atau kompensasi yang layak dan adil, untuk mempertahankan dan memotivasi dalam bekerja sebagai tenaga pendidik. Rasa kepuasan pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di lembaga pendidikan non formal tersebut akan memberikan pelayanan jasa pendidikan yang baik karena termotivasi oleh pendapatan/kesejahteraan yang diterima. Dengan mengimplementasikan sistem kompensasi yang layak dan adil maka diharapkan kinerja pendidik PAUD pun akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas maka gambar pendekatan masalah disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.2  
Pendekatan Masalah