

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan ialah upaya sadar dan terencana secara sistematis untuk membentuk suasana belajar dan proses pembelajaran dimana peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri, memiliki kecerdasan spiritual keagamaan, pengelolaan diri, kepribadian yang baik serta keterampilan sosial yang baik. Pendidikan merupakan landasan utama dalam pengembangan sumber daya manusia, yang berlangsung secara formal, informal dan nonformal. Lembaga – lembaga pendidikan menuntut adanya manajemen pendidikan yang modern dan profesional guna mewujudkan peranannya secara efektif dan unggul dalam kepemimpinan, proses belajar mengajar, pengembangan SDM, kurikulum, tujuan dan harapan, iklim sekolah, komunikasi dan keterlibatan orang tua atau masyarakat. Kini, Indonesia sedang terus berusaha melakukan perbaikan kualitas dan kesejahteraan guru. Dalam hal ini Gage dan Berliner, menjelaskan bahwasanya guru berperan, bertugas dan bertanggungjawab sebagai (1) perencana (*planner*) harus memperisapkan apa yang akan dilakukan dalam proses belajar mengajar. (2) pelaksana (*organizer*) dapat menciptakan situasi, memimpin, menstimulus, menggerakkan dan mengarahkan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan

rencana. (3) penilai (*evaluator*) bisa mengumpulkan, menganalisa, serta membuat penilaian atas keberhasilan belajar mengajar.¹

Agar dapat dikatakan sebagai guru profesional, maka harus menciptakan sekolah atau madrasah yang unggul yang nantinya akan mencetak tabel siswa berkualitas secara intelektual, agama, juga karakter serta kepribadiannya.² Guru dalam literatur kependidikan Islam biasa disebut sebagai *ustadz*, *mu'alim*, *murabby*, *mursyid*, *mudarris* dan *mu'addib*. Kata *mu'alim*, *murabby* dan *mu'addib* cenderung menjelaskan pada arti mendidik, merawat dan membimbing yang tertulis pada surat Al Baqarah ayat 31-32 yaitu:

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ

Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu memang orang-orang yang benar"

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

Mereka menjawab: "Maha Suci Engkau, tidak ada yang kami ketahui selain dari apa yang telah Engkau ajarkan kepada kami; sesungguhnya Engkaulah Yang Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana"

Pertama, *ustadz* mengandung makna bahwa seorang guru dituntut untuk berkomitmen terhadap profesionalisme dalam menjalankan tugas. Kedua *mu'alim* mengandung makna bahwa seorang guru dituntut untuk mampu menguraikan hakikat ilmu pengetahuan yang diajarkannya, serta memberi pemahaman dimensi teoritis dan praktik dan mengajak siswa untuk mengamalkannya dalam bentuk perilaku. Ketiga, *murabby* mengandung makna bahwa seorang guru harus mampu membimbing peserta didik agar mampu berkreasi, sekaligus mengatur dan memelihara kreasinya. Keempat, *mursyid* mengandung makna

¹ Mintarsih Danumiharja, *Profesi Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2014). 1-3.

² Shilphy Afiattresna Octavia, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional* (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2019). 6.

bahwa guru harus berupaya mentransfer penghayatan akhlak atau kepribadiannya kepada peserta didiknya, baik yang berupa etos kerja, belajar, ibadah serta dedikasinya yang mengharapkan ridha Allah SWT. Kelima, *mudarris* mengandung makna bahwa guru harus berupaya mencerdaskan peserta didiknya dengan melatih keterampilan dan kemampuan mereka sesuai minat dan bakat yang dimiliki. Serta, keenam kata *mu'addib* mengandung makna bahwa guru ialah orang beradab sekaligus memiliki peran dan fungsi untuk membangun peradaban yang berkualitas dimasa depan.³

Namun, masih ada problematika yang masih saja membicarakan kualitas guru di Indonesia yang terbilang rendah. Pada tahun 2020 Peneliti Bank Dunia (*World Bank*), Rythia Afkar menilai bahwa guru Indonesia yang disurvei memiliki *performance* yang cukup rendah. Rendahnya kualitas guru di Indonesia mulai dari kompetensi dan kemampuan mengajar. Tidak hanya itu, Rythia memaparkan sebanyak 53% siswa dikelas 4 sekolah dasar tidak memiliki buku pelajaran serta, 29% kelas yang disurvei tidak memiliki standar minimum pembelajaran oleh guru.⁴ Hal diatas menjelaskan bahwa guru kurang cakap dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik sehingga kompetensi-kompetensi yang seharusnya dipenuhi oleh setiap guru menjadi tidak dilakukan dengan semestinya. Terlihat fakta kualitas guru di Indonesia rendah, pada tahun yang sama Presiden Republik Indonesia Bapak Joko Widodo membahas hasil survei PISA ketika sedang memimpin rapat bersama jajaran menteri mengangkat topik berkaitan dengan strategi peningkatan peringkat Indonesia dalam Programmer for International Student Assesment (PISA) di Istana Merdeka. Berdasarkan hasil survei, Joko Widodo menggarisbawahi bahwa presentase siswa berprestasi rendah di Indonesia mencapai angka yang cukup tinggi. Jokowi, mengimbuhkan bawah sebesar 16% siswa di Indonesia masih

³Ibid.,3-5.

⁴ Adhi Wicaksono, “Ahli World Bank Niai Kualitas Guru di Indonesia Masih Rendah”, CNN Indonesia, diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20210917142431-12-695785/ahli-world-bank-nilai-kualitas-guru-di-indonesia-masih-rendah>, pada tanggal 17 September 2021 pukul 17:45 WIB.

banyak yang mengulang kelas serta ketidakhadiran siswa dikelas juga menjadi catatan bagi Bapak Presiden RI untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia. Guru tidak fokus dengan kegiatan belajar mengajar, tetapi lebih banyak waktu yang dipakai untuk mengurus hal-hal yang berkaitan dengan administrasi, imbuah Bapak Jokowi.⁵

Menurut Amran dalam mengembangkan profesionalitas kinerja diperlukan; 1. *Knowledge* (pengetahuan), 2. *Ability* (kemampuan), 3. *Skill* (keterampilan), 4. *Attitude* (sikap diri), dan 5. *Habitat* (kebiasaan). Pengetahuan ialah sesuatu yang diperoleh dari pengalaman belajar dengan membaca, melihat dan mendengar sehingga diperoleh suatu ilmu pengetahuan. Kemampuan terdiri dari dua unsur yaitu kemampuan yang bisa dipelajari dan kemampuan alamiah atau bakat. Keterampilan merupakan salah satu unsur kemampuan yang dapat dipelajari pada unsur penerapannya. Suatu keterampilan merupakan keahlian yang bermanfaat untuk jangka panjang. Sikap diri menurut Alport "*Personality is dynamic organization within the individual*" yakni kepribadian ialah hasil dari sebuah proses sepanjang kehidupan individu. Kepribadian seseorang juga disebut dengan ciri khas yang ada pada individu tersebut, dimana berkaitan dengan keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lainnya.⁶

Salah satu alasan guru dituntut untuk menumbuhkan keprofesionalitasan dalam bekerja, ialah karena guru memiliki kewajiban yang sangat penting dalam mengemban tugas dan tanggungjawab untuk mencerdaskan bangsa. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang nampak adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Perilaku yang seharusnya tampak dalam bekerja

⁵ Chandra Gian Asmara, "*Duh! Masih Banyak Siswa Sekolah di RI Gak Naik Kelas*", CNBC Indonesia, diakses dari <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200403123446-4-149604/duh-masih-banyak-siswa-sekolah-di-ri-gak-naik-kelas>, pada tanggal 30 April 2020 pukul 12:39 WIB.

⁶ Didi Piandana, *Kinerja Guru Kompetensi Guru Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Sukabumi: CV Jejak, 2018). 13-14.

inilah yang sering kali disebut dengan standar kinerja yang digunakan dalam menilai kinerja seseorang. Piet A. Sahertian, menjelaskan Standar Kinerja Guru itu berhubungan dengan kualitas guru atau kinerja guru dalam menjalankan tugasnya seperti; bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar serta kepemimpinan yang aktif dari guru.⁷ Sejalan dengan definisi yang diungkapkan oleh Igwe dan Odiye kinerja guru dapat digambarkan sebagai tugas-tugas yang dikerjakan oleh guru pada waktu yang diberikan disekolah dalam upaya mencapai tujuan sekolah sehari-hari, tujuan kelas dan seluruh tujuan serta sasaran dalam ranah pendidikan.⁸

Sedangkan menurut Kane, kinerja bukan merupakan karakteristik diri seseorang, seperti bakat atau kemampuan tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Opini tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Maka, kinerja guru ialah yang berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perancang pembelajaran dikelas, maka pendidik harus memiliki kemampuan merancang pembelajaran yang sesuai dengan situasi dan kondisi dilapangan, sebagai pengelola juga pendidik harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan nyaman dan baik, serta sebagai evaluator maka pendidik harus memiliki kemampuan dalam membuat penilaian proses dan hasil evaluasi belajar siswa.⁹

Lebih lanjut Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja berkaitan

⁷ Tatik Syhartati Surya, *Kinerja Guru Berbasis Nilai Budaya, Kompensasi, dan Pelatihan di Kota Surakarta*, (Surakarta: Yuma Pustaka, 2018). 4.

⁸ Imam Sofi'i, Mukhoyyaroh, dan Yunus, *KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU* (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2022). 65.

⁹ Zulqarnain, M. Shoffa Saifillah Al-Faruq, & Sukatin, *PSIKOLOGI PENDIDIKAN* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2022). 40.

erat dengan sistem penghargaan yang diterapkan oleh instansi, lembaga, atau organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt. Dalam Qs. Al-Zalzalah ayat 7 & 8 tentang mendapatkan sesuatu sesuai dengan hasil kinerja atau perbuatannya.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ - وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)-nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)-nya pula.

Menurut Mathis dan Jackson penghargaan nyata yang dimaksud adalah kompensasi yang seharusnya didapatkan oleh seseorang dalam bekerja.¹⁰ Dari sekian faktor personal yang dapat mempengaruhi kinerja guru terdapat faktor yang ikut berpartisipasi yaitu kompensasi kerja. Sudah sewajarnya kompensasi diberikan sebagai balas jasa atas kontribusi guru terhadap pencapaian tujuan sekolah atau yayasan. Menurut Hasibuan kompensasi ialah segala pendapatan yang bentuknya dapat berupa uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹¹ Handoko mengimbuahkan bahwa karyawan akan memandang tingkat keadilan kompensasi dengan cara membandingkan kompensasi yang mereka terima dengan yang diterima karyawan lainnya. Dengan begitu, persepsi kompensasi kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja seseorang.¹²

Didukung penelitian dari Robbins, yang menggarisbawahi bahwa kompensasi akan membentuk kinerja yang baik, jika (1) dipersepsi sebagai suatu yang layak oleh karyawan, (2) didasarkan dengan kinerja dan (3) disesuaikan dengan kebutuhan individu.¹³ Selaras

¹⁰ Piandana, *Kinerja Guru*, 65.

¹¹ Tatik, *Kinerja Guru Berbasis Nilai Budaya, Kompensasi, dan Pelatihan* di Surakarta, 46

¹² Amirullah, *Metodologi Penelitian Manajemen: Disertai Contoh Judul Penelitian dan Proposal*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2013). 235.

¹³ *Ibid*, 4.

dengan konsep yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan tersebut dimaksudkan untuk menentukan pemberian kompensasi yang mendekati aspek kelayakan (*worth*) dan aspek keadilan (*equity*). Keadilan ditempat kerja ada dua macam, yaitu keadilan distribusi dan prosedural. Keadilan distribusi berusaha untuk menjelaskan bagaimana seseorang bereaksi terhadap jumlah kompensasi yang diterima, sedangkan keadilan prosedural ialah sistem yang digunakan untuk menentukan kompensasi berdasarkan tingkat konsistensi pemberian kompensasi dengan jumlah yang sama kepada pelaksana tugas yang sederajat dengan bobot yang sama pula. Jadi, keadilan prosedural yang dimaksud bukan memberikan kompensasi yang sama rata ke seluruh pemangku jabatan dalam satu organisasi perusahaan. Dengan kata lain, keadilan distributif lebih mempengaruhi kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan. Adapun keadilan prosedural lebih mempengaruhi kepuasan terhadap sistem, pimpinan dan komitmen organisasi.¹⁴

Persepsi kompensasi kerja ialah proses pemahaman atau penafsiran seseorang atas pengalaman dan pengetahuannya mengenai segala bentuk imbalan atau jasa baik secara finansial langsung atau tidak langsung maupun secara nonfinansial yang diberikan perusahaan kepada dirinya atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Marlioni memaknai persepsi sebagai daya pikir, daya tafsir atau proses pemahaman individu terhadap stimulus yang datang dari luar yang kemudian masuk ke dalam otak dan diolah sedemikian rupa dalam respon berbagai stimulus.¹⁵ Dari segi psikologis dikatakan bahwa tingkah laku seseorang merupakan fungsi dari cara dia memandang. Oleh karena itu, untuk merubah tingkah laku seseorang harus dengan merubah persepsinya. Berdasarkan hal itu, maka persepsi terhadap kompensasi yang dimiliki guru dapat membentuk bagaimana guru

¹⁴ Ita Rahmati, Lailatus Sa'adah, Devi Aprillia, *Faktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, (Jombang: LPPM, 2020). 7-12.

¹⁵ Mulyadi Fadjar, *Pemberdayaan Ekonomi, Stop Pernikahan Dini*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020). 17.

mendedikasikan dirinya sebagai guru profesional yang berkinerja baik atau sebaliknya. Hal itu diperkuat dengan berita yang dirilis oleh CNN Indonesia, diketahui ratusan guru PPPK di Provinsi Papua Barat menyatakan mogok mengajar pada tanggal 13 Mei 2022 dikarenakan dalam 3 bulan terakhir gaji belum terbayarkan.¹⁶ Dari sini dapat terlihat keterlambatan pembayaran kompensasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru.

Persepsi kompensasi kerja guru yang satu dengan guru yang lainnya tidaklah sama, karena faktor personal yang terdiri atas pengalaman, motivasi dan kepribadian masing-masing individu beragam.¹⁷ Berbanding lurus dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap dua guru di SDN di Kecamatan Pademawu dan satu pengawas guru. Beberapa guru yang diwawancarai terdiri dari guru ASN (guru tetap atau bersrtatus PNS dan guru PPPK) serta guru honorer yang disebut juga NON ASN. Diketahui gaji guru ASN dan NON ASN berbeda, maka tentu diantara kedua guru yang memiliki status tersebut berbeda pula dalam mempersepsikan kompensasi kerja yang diterimanya. Menurut salah satu narasumber guru berstatus ASN sebut saja si SL kompensasi kerja yang didapat dirinya setara dengan kinerjanya, karena selain gaji pokok mereka juga mendapatkan tunjangan, sertifikasi dan gaji pensiun. Namun, berbeda dengan narasumber yang berstatus guru honorer sebut saja si AT yang gajinya tidak sesuai dengan kinerjanya dan juga menurut mereka gaji yang diberikan jauh dari kata layak untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Guru honorer hanya mendapatkan gaji pokok yang telah ditetapkan sesuai dengan instansi masing-masing. Terlepas dari kompensasi kerja, yang paling penting adalah bagaimana mereka sebagai guru mendedikasikan dirinya sebagai guru yang berkualitas dengan menunjukkan kinerja yang baik tanpa memandang besar kecilnya gaji. Menurut

¹⁶ Antara & Ain, "Gaji 3 Bulan Tak Dibayar, Ratusan Guru di Teluk Bintuni Mogok Mengajar", CNN Indonesia, diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220514132853-20-796767/gaji-3-bulan-tak-dibayar-ratusan-guru-di-teluk-bintuni-mogok-mengajar> , pada tanggal 14 Mei 2022 pukul 13:39 WIB

¹⁷ Sri Santoso Sabarini, dkk, *Persepsi dan Pengalaman Akademik Dosen Keolahragaan Mengimplementasikan E-Learning Pada Masa Pandemi Covid-19*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2021). 26.

narasumber lainnya si DH yang beprofresi sebagai pengawas guru di Kecamatan Pademawu Pamekasan, ada beberapa guru yang berstatus PNS masih saja memiliki kinerja buruk seperti halnya sering membolos, banyak absen, pulang tidak sesuai jam kerja yang ditetapkan.

Melihat fenomena yang masih sering terjadi dan berulang, maka peneliti tertarik mengangkat masalah ini yang bertitik fokus untuk mengetahui hubungan antara persepsi kompensasi kerja dengan kinerja guru itu sendiri. Sehingga dengan adanya penelitian ini dapat menjadikan bahan pertimbangan untuk perbaikan sistem kompensasi kerja juga kinerja para guru di Indonesia dimasa depan.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan upaya untuk menyatakan secara eksklusif pernyataan-pernyataan yang jawabannya hendak dicari didalam penelitian. Adapun rumusan masalah yang akan diajukan yakni apakah ada hubungan antara persepsi kompensasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pademawu Kota Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan dalam bentuk dan rancangan apapun pasti memiliki target dan tujuan yang ingin dicapai. Tujuan penelitian mengungkapkan tentang sasaran yang hendak dicapai dalam suatu penelitian. Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara persepsi kompensasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Pademawu Kota Pamekasan?

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang sesuatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti. Adapun asumsi penelitian ialah persepsi kompensasi kerja dapat menjadi salah satu faktor penyebab baik buruknya kinerja seorang guru.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Ada dua macam hipotesis, yaitu :

H_a : Hipotesis yang menyatakan adanya Hubungan, pengaruh, antar 2 variabel atau lebih.

H_0 : Hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan, pengaruh antar 2 variabel atau lebih.

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka, hipotesis yang akan diajukan pada penelitian kali ini ialah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya hubungan, pengaruh, atau perbedaan antara parameter dan statistik. Artinya, hipotesis pada penelitian ini berbunyi ada korelasi yang positif antara variabel (X) persepsi kompensasi kerja dengan variabel (Y) kinerja guru. Dimana, semakin positif persepsi kompensasi kerja maka, kinerja guru akan baik. Sebaliknya, jika guru mempersepsikan kompensasi kerja secara negatif, maka kinerja guru akan menurun.

F. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat berguna bagi masyarakat baik dari segi :

1. Kegunaan Teoritis, yaitu hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi atau masukan bagi peneliti yang memusatkan minat terhadap penelitian dan perkembangan ilmu, khususnya diarah pendidikan. Serta, juga dapat dijadikan referensi atau sumber informasi yang relevan di bidang manajemen pendidikan yang berkaitan dengan konsep kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Kegunaan Praktis, yaitu hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi informasi yang bermanfaat bagi instansi atau sekolah agar dapat mencetak guru yang berkualitas sesuai dengan kompensasi kerja yang diterimanya.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Hal yang perlu dijelaskan dalam bagian ini adalah batasan variabel-variabel yang diteliti, populasi atau subjek penelitian, dan lokasi penelitian. Di dalamnya terdapat juga dipaparkan penjabaran variabel menjadi subvariabel beserta indikator-indikatornya. Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian metode kuantitatif yaitu dengan melakukan survei kepada guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pademawu Kota Pamekasan. Penelitian ini hanya mencakup hubungan kompensasi kerja dengan kinerja guru. Berikut indikator variabel yang akan digunakan antara lain :

1. Aspek Persepsi Kompensasi Kerja

Menggunakan aspek yang diangkat dari teori Allport, yaitu:

- a. Aspek Kognitif, Representasi dari apa yang dipercayai oleh individu, berisi kepercayaan atau keyakinan seseorang mengenai apa yang diketahui atau apa yang berlaku bagi objek yang dipersepsikan yaitu kompensasi berupa gaji, tunjangan dan insentif. Aspek ini mencakup opini atau pemikiran atau penilaian terhadap kompensasi kerja yang diterima.
- b. Aspek Afektif, Aspek yang berhubungan dengan rasa senang dan tidak senang, melibatkan emosional subjektif dari masing-masing individu terhadap objek yang dipersepsi yaitu kompensasi kerja. Aspek ini berisi perasaan-perasaan karyawan atau pekerja mengenai kompensasi kerjanya yang berupa gaji, insentif dan tunjangan.
- c. Aspek Konatif, Aspek ini menunjukkan bagaimana kecenderungan seseorang untuk berperilaku baik positif atau negatif yang berkaitan dengan objek yang sedang dipersepsikan yakni kompensasi kerja.

2. Aspek Kinerja Guru

Menggunakan indikator kinerja guru dari T.R Mitchell dapat dilihat dari empat hal, yaitu:¹⁸

- a. *Quality of work*, kualitas hasil kerja.
- b. *Promptness*, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.
- c. *Initiative*, prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. *Capability*, kemampuan menyelesaikan pekerjaan.
- e. *Communication*, kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

H. Definisi Istilah

Persepsi adalah proses pengolahan informasi dari lingkungan yang berupa stimulus, ditangkap oleh panca indera kemudian ditransfer ke otak untuk diinterpretasikan menjadi sebuah pengetahuan atau informasi. Kemudian, kompensasi kerja adalah upah atau imbalan atas jasa kinerja seseorang yang diberikan perusahaan terhadap dirinya. Dapat ditarik kesimpulan, persepsi kompensasi kerja adalah bagaimana seorang karyawan menginterpretasikan pendapatan yang ia terima baik uang tunai ataupun barang sebagai imbalan atas jasa untuk dirinya. Kinerja guru adalah sebuah unjuk kerja seorang guru dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan mengevaluasi hasil belajar.

I. Kajian Terdahulu

Penelitian tentang persepsi kompensasi kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan berbagai kondisi, faktor atau metode yang berbeda. Bahkan, penelitian mengenai persepsi kompensasi kerja dengan kinerja guru bukan pertama kalinya dilakukan. Namun, kali ini peneliti ingin menyajikan masalah tersebut dengan situasi dan fenomena yang berbeda. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, peneliti akan

¹⁸Ahmad Faozan, *Peningkatan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Melalui Supervisi Akademik, Diklat Dan Partisipasi Dalam Kelompok Kerja Guru*, (Serang: A-Empat, 2022). 114.

mencatumkan beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, diantaranya tercantum dalam jurnal berjudul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Gaji Pokok dengan *Work Engagement* pada Pegawai Honorer” yang ditulis oleh Adisty Putri Maharani dan Endah Mujiasih pada tahun 2020. Dimana, jurnal ini membahas tentang bagaimana gaji merupakan suatu stimulus yang dipersepsikan pegawai sehingga mereka minat bekerja pada suatu organisasi tertentu. Baik buruknya pegawai mempersepsikan gaji mereka berdampak terhadap baik buruknya perilaku pegawai dalam bekerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terletak pada variabel y dimana saya memfokuskan pada kinerja guru, sedangkan penelitian diatas berfokus pada bagaimana karyawan merefleksikan diri, mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional terhadap peran kinerjanya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian diatas dapat dilihat dari variabel x dan metode penelitian yang digunakan yaitu, sama membahas tentang pentingnya persepsi kompensasi kerja. Hasil penelitian yang dijabarkan adalah persepsi terhadap kompensasi gaji pokok dengan *work engagement* berkorelasi positif.

Penelitian kualitatif juga dilakukan oleh Sri Retnaning Rahayu dalam judulnya “Analisis Hubungan Persepsi Keadilan dengan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Wartawan Pada Surat Kabar Harian Bernas di Yogyakarta”. Hal yang dapat digarisbawahi dalam penelitian ini adalah jika seorang pegawai meerasa kompensasi tersebut layak dan adil, maka akan timbul kepuasan dalam dirinya karena yang dirasakan karyawan adalah kompensasi tersebut setara dengan hasil kerjanya. Dalam hal apapun, tingkat kepuasan seseorang akan menimbulkan keterikatan dan mempengaruhi usaha dan kinerja ke depannya. Perbedaan penelitian ini terletak dari metode analisa data yang digunakan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya hampir sama membahas bagaimana seorang pegawai mempersepsikan kompensasi yang terasa adil dan menumbuhkan

kepuasan kompensasi dalam dirinya sehingga keprofesionalitas dalam kinerja pegawai dapat terbentuk.