

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan sangat penting bagi kesuksesan dan kesinambungan pembangunan suatu bangsa. Oleh karena itu pembangunan dan peningkatan sumber daya manusia mutlak diperlukan . dalam konteks pembangunan sumber daya manusia, pendidikan memiliki posisi stategis, karena pendidikan pada dasarnya merupakan proses mencerdaskan kehidupan bangsa dan pengembangan manusia Indonesia seutuhnya. Pendidikan merupakan faktor terpenting dalam membangun dan memajukan negara. Dengan generasi yang pintar dan pandai maka memudahkan negara untuk menghasilkan kebutuhan masyarakat dan menanggulangi masalah yang ada di negara. Oleh karena itu pendidikan sangat menjadi prioritas negara.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang akan menentukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai unsur utama penggerak pembangunan nasional. Maju atau tidaknya suatu negara dapat diukur dari kualitas pendidikannya. Jika kualitas pendidikannya baik, tentu akan menghasilkan SDM yang berkualitas, baik dari segi spiritual, kecerdasan intelektual dan keahlian. Apabila output dari program pendidikan ini gagal, maka akan sulit untuk menciptakan SDM yang handal.

Adapun hak dan kewajiban warga negara untuk mendapatkan pendidikan diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 28C Ayat 1 menyatakan bahwa “Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia”. Dan Pasal 31 Ayat 1 menyatakan “Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan” dan Ayat 2 menyatakan “Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya.

Selain mengatur hak dan kewajiban warga negara untuk mendapatkan pendidikan, peraturan perundangan juga mengatur hak dan kewajiban pemerintah dan pemerintah daerah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 10 “Pemerintah dan Pemerintah Daerah berhak mengarahkan, membimbing, membantu dan mengawasi penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku”.² Selanjutnya Pasal 11 menyatakan bahwa “(1) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi, (2) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin tersedianya dana guna terselenggaranya pendidikan bagi setiap warga negara yang berusia tujuh sampai lima belas tahun”(Febriwita,2020:1).

Melihat penjelasan di atas maka dinas pendidikan sangat berpengaruh dalam memajukan pendidikan di daerah masing-masing. Karena pada dasarnya dinas pendidikan akan mengatur dan memberi kebijakan tentang pelaksanaan pendidikan di daerah masing-masing. Diera yang selalu mengalami perubahan baik perubahan kemajuan teknologi atau kemajuan zaman menuntut dinas pendidikan aktif di dalam mengatur dan menjalankan tugasnya karena pendidikan harus sesuai dengan permintaan dan tuntutan masyarakat dan mampu mengikuti perkembangan zaman, kemudian siswanya mampu hidup pada masanya tidak ketinggalan zaman atau tidak buta zaman.

Perkembangan zaman yang semakin maju juga menghasilkan dampak negatif yaitu banyaknya ujian baik dalam karakter yang jauh dari ideologi negara masuk melalui kebudayaan asing yang masuk karena perkembangan zaman dan mempengaruhi siswa sehingga mereka meniru dan memperaktekkan apa yang mereka anggap baik. Padahal pada hakikatnya karakter yang ada pada kebudayaan itu sangat bertolak belakang dengan karakteristek negara khususnya Indonesia. Maka dari itu dinas pendidikan harus bekerja ekstra agar dapat menjawab semua tantangan zaman dan masalah yang timbul akibat perkembangan zaman. Selain itu mereka harus menunjukkan kinerja yang optimal dan baik agar semua staf yang terjun di dunia pendidikan atau pengurus pendidikan mau mengupayakan yang terbaik apa yang menjadi tanggung jawab mereka.

Amstron dan Baron dalam (Fahmi 2018:2) menjelaskan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan

kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.” Fahmi (2018:1) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (Salun,2022). Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja dinas pendidikan pemerintah menerapkan sistem reward dan punishment pada pegawai dinas pendidikan. Karena pada hakikatnya manusia akan bekerja keras untuk mendapatkan apa yang ia inginkan atau akan tertib kalau mendapatkan hukuman.

Menurut Kawulur, dkk (2018) *reward* merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Sedangkan *punishment* menurut Mangkunegara dalam Natasya Michelle Putri Kentjana (2018:977) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Dengan penerapan

kedua wacanan ini pemerintah berharap kinerja dinas pendidikan menjadi lebih baik sehingga dapat memajukan pendidikan kabupaten Mojokerto.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di kantor dinas pendidikan Mojokerto, peneliti menemukan bahwa dari 65 pegawai dinas pendidikan Mojokerto terdiri 15 Pegawai dinas berusia 60 Tahun, 25 pegawai berusia 55 tahun, 15 pegawai berusia 45 tahun dan 10 pegawai berusia 40 tahun. Dengan jabatan yang berbeda – beda sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari wawancara dengan kepala dinas pendidikan Mojokerto menuturkan bahwa dengan pegawai yang berbeda usia terkadang menimbulkan konflik antar pegawai terkait dengan waktu penyelesaian tugas dan perbedaan pendapat antar pegawai. Terlebih sering terjadi perang dingin antar patner kerja sehingga menghambat terlaksananya program-program yang dicanangkan dinas pendidikan Mojokerto. Untuk menangani masalah ini maka kepala dinas pendidikan Mojokerto menerapkan reward sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja karyawan, seperti promosi kenaikan jabatan, pemberian bonus, pemberian hadiah, dan kenaikan gaji serta adanya paketan liburan untuk keluarga. Sedangkan punishment yang diterapkan adalah teguran (peringatan) pemotongan gaji, skorsing dan pemecatan. Reward dan punishment diberikan disesuaikan dengan kinerja dan pelanggaran yang dilakukan karyawan.

Dinas pendidikan Mojokerto memiliki pegawai yang memiliki umur berbeda, sehingga dalam bekerja mengalami perbedaan terkadang

menimbulkan masalah antar divisi. Dan terjadi perbedaan waktu penyelesaian laporan atau pekerjaan. Melihat hal ini kepala dinas pendidikan kabupaten Mojokerto menerapkan *reward dan punishment* terhadap pegawai dinas pendidikan kabupaten Mojokerto. Selain itu di era pademi yang terjadi pada tahun 2019 yang mana pada saat itu pendidikan sempat dihentikan atau diliburkan selama tiga bulan, menjadikan tantangan terbesar bagi dinas pendidikan untuk mencari strategi dan cara beradaptasi dengan masa pademi.

Melihat masalah yang terjadi di dinas pendidikan kabupaten Mojokerto peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN MOJOKERTO”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan masalah diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto?
2. Apakah *Punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto?
3. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto
2. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward dan punishmen* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, pengetahuan tambahan, khususnya tentang *reward dan punishment* terhadap kinerja pegawai. Memberikan gambaran teori - teori kompensasi yang berhubungan dengan kinerja pegawai, yang mungkin dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga atau instansi dalam menentukan kebijakan kompensasi, khususnya strategi *reward dan punishment* untuk masa yang akan datang, yang nantinya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan penelitian teratur, maka susunan sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan tentang latar belakang penelitian,

identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini dijelaskan tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai acuan penelitian serta kerangka pikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan tentang jenis penelitian yang akan dilakukan meliputi, pendekatan penelitian, identifikasi variabel, devisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, Teknik pengolahan data, Analisis data.

