

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia terarah dan terencana disertai pengendalian yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam dapat berdaya guna dan berhasil. Demikian pula pengembangan bersumber daya manusia secara mikro maupun secara makro pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi (*human investemen*).

Dalam kondisi perekonomian yang sedang berkembang saat ini banyak terdapat instansi-instansi baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta. sesuai sasaran yang ingin dicapai oleh lembaga pemerintah dalam menempatkan sumber daya manusia, lembaga tersebut adalah para guru khususnya non-PNS, efektifitas kerja guru khususnya non-PNS, tujuan lembaga, serta pentingnya pemberian insentif sangat mempengaruhi mental guru. Dengan maksud untuk mengerakan para guru khususnya non-PNS agar bekerja lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja yang akan berdampak pada prestasi kerja mereka. Pentingnya masalah insentif ini sehingga sangat mempengaruhi mental dalam melaksanakan tugas dan kegiatan-kegiatannya.

Efektifitas kerja adalah suatu tingkatan keberhasilan yang di capai seseorang dengan melakukan aktifitas-aktifitas yang di berikan kepadanya dengan mendasaripengetahuan yang dimilikinya, kecakapan serta kesungguhan. Efektifitas kerja yang baik hanya datang dari pegawai yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai adalah cara kerja pegawai itu sendiri dan dukungan juga oleh orang-orang yang berpengaruh penting dalam organisasi tersebut yakni seorang pimpinan. Agar pelaksanaan efektifitas berjalan dengan baik maka perlu adanya insentif. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi penyimpangan, kesalahan dan penyelewengan.

Insentif adalah semua pendapatan atau balas jasa yang berbentuk uang atau berupa barang langsung atau yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Insentif yang diberikan instansi adalah sebagai salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan efektifitas pegawai. Pemberian insentif yang tepat disamping untuk meningkatkan kerja pegawai, dimaksudkan pula untuk membuat pegawai memiliki kesetiaan bekerja di instansi dan dapat menstabilkan perputaran tenaga kerja dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada instansi tersebut. Padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan kegiatan pendaya gunaan sumber daya itu sendiri. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu instansi maka perlu adanya pemberian insentif agar pegawai mampu bekerja dengan baik dengan mengupayakan insentif yang besarnya proposional dan juga bersifat yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu efektifitas para pegawai agar selalu berada pada tingkatan tertinggi (optimal). Sesuai kemampuan masing-masing. Dengan menurunnya produktifitas dan semangat kerja pegawai. Insentif diperlukan untuk menunjang efektifitas kerja tenaga guru non-PNS di provinsi Gorontalo. Insentif itu sangat menunjang tingkat efektifitas dan efesiensi kerja tenaga guru non-PNS, adapun yang mendapatkan insentif di provinsi Gorontalo yakni tenaga guru non-PNS. Dengan tujuan agar para guru non-PNS di lingkungan provinsi Gorontalo benar-benar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan prosedur kerja yang diharapkan, sehingga dapat tercapai visi dan misi serta program kerja provinsi Gorontalo.

Menurut Nawawi (2003:307) insentif adalah penghargaan atau ganjaran untuk memotivasi para pekerja agar produktifitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Sedangkan Menurut Harsono (2004: 21) berpendapat, insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang di berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik. Dari pernyataan-pernyataan di

atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian insentif merupakan alat untuk mendorong pegawai agar lebih meningkatkan produktifitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Ada beberapa pengertian insentif yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya yang dikemukakan oleh Harsono (1983: 128) bahwa insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung dari hasil yang dicapai yang berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik. Sementara itu Heidjacman dan Husnan (1992: 161) mengemukakan bahwa pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda, jadi dua orang pegawai yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda di karenakan prestasi kerja yang berbeda. Disamping itu ada pendapat dari ahli lain tentang pengertian insentif. “insentif sebagai sarana motivasi dapat diberikan batasan perangsangan ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.” Sarwoto (1983: 144) jadi pada dasar jumlah insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa financial maupun non financial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan instansi dapat tercapai.

Berdasarkan pertimbangan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar “**Efektivitas bantuan Insentif tenaga guru non-PNS di Provinsi Gorontalo**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu: **Seberapa Besar Pengaruh Insentif Terhadap Efektifitas Kerja guru khususnya non-PNS di Provinsi Gorontalo?**

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah Untuk mengukur tingkat efektifitas kerja guru khususnya non-PNS di provinsi Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian :

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti tentang insentif dan efektifitas kerja.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang mungkin berguna untuk pihak pemerintahan tentang pengaruh pemberian insentif terhadap guru khususnya non-PNS yang dilakukan di kantor pemerintahan provinsi Gorontalo. sebagai acuan dan perbandingan dalam penelitian mengenai objek yang sama di masa yang akan datang.
3. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi peneliti dan memperkaya khazanah penelitian pada bidang kajian pengaruh insentif dan efektifitas kerja.