

PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NURUL YAQIN KUALA KURUN

Afifah Nurul Humam¹⁾
Firda Nuraulia Putri²⁾
Musyarapah³⁾

- 1) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri, Palangka Raya
- 2) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri, Palangka Raya
- 3) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri, Palangka Raya

E-mail: afifahnurulhumam@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of providing compensation on teacher performance at Mts Nurul Yaqin Kuala Kurun. Using a qualitative approach. The type of method used is a case study, which was carried out at MTs Nurul Yaqin Kuala Kurun. Data collection techniques were carried out using interviews, observation and documentation. The research results reveal that compensation at this school is only direct financial compensation (basic salary, allowances and incentives). Indirect financial and non-financial compensation has not been provided, so this greatly affects teacher performance. So it is hoped that MTs Nurul Yaqin needs to consider expanding the provision of compensation, namely indirect financial compensation and non-financial compensation.

Keywords: *Compensation; Motivation; Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di Mts Nurul Yaqin Kuala Kurun. Menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis metode yang digunakan adalah studi kasus, yang dilakukan di MTs Nurul Yaqin Kuala Kurun. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian mengungkap bahwa pemberian kompensasi di sekolah ini hanya kompensasi finansial langsung (gaji pokok, tunjangan dan insentif). Untuk kompensasi finansial tidak langsung dan non finansial belum diberikan, sehingga hal ini sangat mempengaruhi kinerja dari guru. Sehingga diharapkan MTs Nurul Yaqin perlu mempertimbangkan untuk melakukan perluasan dalam pemberian kompensasi yaitu pada kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial.

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi; Kinerja.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi pendidikan berperan sangat penting untuk mengelola dan mengatur tenaga pendidik agar mereka bekerja dengan baik dan mencapai tujuan (Sari, 2015). Sejalan dengan pendapat lain bahwa memperoleh, mendidik, dan membayar karyawan dengan mempertimbangkan hubungan kerja, kesehatan, dan keadilan adalah semua aspek manajemen sumber daya manusia. Salah satu bagian sumber daya manusia yang penting adalah seorang guru (Zohriah et al., 2023).

Keberadaan guru dan tenaga kependidikan adalah salah satu komponen yang mendukung dan menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kehadiran guru dan tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan akademik dan meningkatkan daya saing sekolah (Situmorang et al., 2022) Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam pasal 2 ayat 1 menyatakan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, menengah dan anak usia dini pada jalur formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Sari, 2015) Posisi guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan secara keseluruhan karena mereka adalah orang pertama yang berhadapan langsung dengan siswa untuk memberikan pengetahuan dan bimbingan. Oleh karena itu, kinerja guru sangat penting untuk terus ditingkatkan.

Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja guru adalah dengan mengurangi jumlah kesalahan yang mereka lakukan saat mengerjakan tugas (Cahyani et al., 2019). Semangat kerja juga dikenal sebagai

moral kerja adalah sikap seseorang atau kelompok terhadap lingkungan tempat kerjanya dan komitmen mereka untuk bekerja sama untuk menghasilkan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan utama organisasi (Cahyani et al., 2019). Faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja guru. Faktor internal termasuk kepribadian, kemampuan, keterampilan, persepsi, dan motivasi. Faktor eksternal termasuk gaji, fasilitas, dan lingkungan kerja. Kompensasi mencakup gaji, bonus, dan intensif lainnya, dianggap dapat meningkatkan kinerja guru (Situmorang et al., 2022)

Kompensasi merupakan upaya dalam mendorong motivasi dan semangat karyawan. Kompensasi merupakan gaji, upah, bonus, dan komisi adalah beberapa contoh kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang mereka lakukan (Fauziah, 2022). Tujuan dari kompensasi adalah memberikan penghargaan kepada prestasi kerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang memadai sebagai penghargaan organisasi terhadap kinerja mereka dan mendorong meningkatnya produktivitas kerja (Situmorang et al., 2022)

Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan non finansial (Hartatik, 2014). Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, contohnya seperti gaji, upah, intensif, fasilitas kesehatan, uang pensiun dan lainnya (Karuniawati, 2022). Sedangkan kompensasi non finansial contohnya seperti pekerjaan dan lingkungan pekerjaan (Sabrina, 2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Wina Septiana, dkk tahun 2022 yang berjudul literatur review: pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, menemukan bahwa

kompensasi dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja karyawan dengan kata lain, meningkatkan kompensasi dapat menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan, begitu pula penurunan kompensasi menyebabkan penurunan kepuasan kerja. Oleh karena itu, memberikan kompensasi kepada karyawan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja (Wina Septiana, 2022) Pada penelitian oleh Khafsah Situmorang, dkk yang berjudul kompensasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja guru juga mengungkapkan bahwa sistem kompensasi mempengaruhi peningkatan kinerja dan motivasi pendidik dalam menjalankan tugasnya (Situmorang et al., 2022). Penelitian tersebut merupakan pendukung dari penelitian ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian di atas adalah pada fokus penelitian, yaitu untuk menjelaskan bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Tidak hanya itu, penelitian ini dan penelitian di atas juga memiliki perbedaan, dimana penelitian ini lebih terfokus pada kinerja pendidik setelah diberikannya kompensasi tanpa melihat motivasi kerjanya.

Penelitian ini telah mengunjungi sebuah lembaga pendidikan yaitu MTs Nurul Yaqin Kuala Kurun, Kabupaten Gunung Mas, Provinsi Kalimantan Tengah. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah mengenai bentuk kompensasi yang ada di sekolah tersebut mencakup gaji pokok, tunjangan dan insentif. Sistem pemberian kompensasi berdasarkan beban kerja yang diberikan kepada masing-masing guru. Akan tetapi, sekolah tersebut belum maksimal dalam melaksanakan pemberian

kompensasi finansial tidak langsung, dimana belum adanya fasilitas asuransi, program kesehatan, program liburan serta kompensasi non finansial seperti kenaikan jabatan, karena hanya akan dilakukan jika ada jabatan yang kosong atau kebijakan yang diberikan Yayasan, sehingga tidak semua guru memiliki kesempatan untuk naik jabatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis metode yang digunakan adalah studi kasus, yaitu adalah jenis penjelasan dan analisis menyeluruh tentang fenomena atau satuan sosial tertentu, seperti individu, kelompok, institusi atau sosial (Situmorang, 2022). Tempat penelitian dilakukan di MTs Nurul Yaqin Kuala Kurun. Sumber data penelitian ini berupa data primer melalui kepala sekolah dan pendidik (guru). Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan berupa analisis interaktif oleh Mile dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi kepada pendidik di MTs Nurul Yaqin Kuala Kurun. Secara sederhana, kompensasi dapat diartikan sebagai sistem balas jasa. Terdapat beberapa jenis kompensasi, yaitu; (1) kompensasi finansial langsung dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif); (2) kompensasi tidak langsung berupa tunjangan (program asuransi, bayaran diluar jam kerja seperti cuti dan hari libur serta pemberian fasilitas seperti tempat parkir, kendaraan, dan ruang

kantor); (3) kompensasi non finansial, yang merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis (Fredriksz, 2023).

Data penelitian diperoleh dengan melakukan wawancara terhadap kepala madrasah dan pendidik di MTs Nurul Yaqin. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, terdapat 1 jenis kompensasi yang pasti diperoleh di sekolah tersebut, yaitu kompensasi finansial langsung yang berupa gaji pokok yang diberikan 1 bulan sekali, tunjangan dari Kementerian Agama yang diberikan setiap 6 bulan sekali, serta insentif yang diberikan oleh Yayasan baik itu berupa honor setelah melakukan kegiatan maupun THR. Namun untuk jenis kompensasi jenis lain seperti kompensasi finansial tidak langsung dan non finansial belum dapat diberikan oleh madrasah.

Tujuan dari pemberian kompensasi diharapkan dapat memberi dampak positif seperti kinerja karyawan lebih baik, karyawan bekerja lebih efektif serta efisien, meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, serta meningkatkan disiplin kerja (Diastuti, 2021). Akan tetapi, hal tersebut bertolak belakang dengan yang terjadi di MTs Nurul Yaqin, karena seperti yang telah dibunyikan di atas bahwa pemberian kompensasi finansial tidak langsung dan non finansial belum dapat diberikan oleh madrasah. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya motivasi kerja pendidik, yaitu jaranganya pendidik untuk hadir dalam kegiatan belajar mengajar, karena pendidik memiliki tempat bekerja lain selain di sekolah tersebut.

SIMPULAN

Kurangnya kompensasi finansial tidak langsung dan non finansial menyebabkan penurunan motivasi dari kinerja pendidik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja dan motivasi pendidik, MTs Nurul Yaqin perlu untuk mempertimbangkan untuk melakukan perluasan jenis kompensasi yang diberikan. Sehingga diharapkan dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih memotivasi serta mendukung kinerja optimal para pendidik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami tujukan kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan terhadap proses penulisan artikel kami.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, H., Samsudin, A., Tarigan, D. E., Kaniawati, I., Suhendi, E., Suyana, I., Danawan, A., & Karena, A. (2019). Identifikasi miskonsepsi fluida statis pada siswa SMA menggunakan four-tier diagnostic test. *Prosiding Seminar Nasional Fisika 5.0*, 0, 114–124.
- Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *Journal FEB UNMUL*, 18(2), 248–252. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Fredriksz, G. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>

Karuniawati, C. (2022). Bentuk Dan

Jenis Kompensasi Perspektif Islam.
*At-Tasyri': Jurnal Hukum Dan
Ekonomi Syariah*, 2(02), 31–42.
[https://doi.org/10.55380/tasyri.v2i0
2.213](https://doi.org/10.55380/tasyri.v2i02.213)

Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. In E. Sulasmi (Ed.),
Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
(Issue JUNI). UMSU PRESS.

Sari, W. (2015). *PENERAPAN SISTEM
KOMPENSASI DI MADRASAH
TSANAWIYAH HUDAATUL
UMAM PASIRAWI PASARKEMIS
TANGERANG*. Universitas Islam
Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Situmorang, K., Batubara, R., Ningsih,
W., & Nasution, N. (2022). Sistem
Kompensasi dalam Meningkatkan
Kinerja Pendidik: Studi Kasus
SDN 014687 Rawang Pasar IV.
Edumaspul: Jurnal Pendidikan,
6(1), 703–709.
[https://doi.org/10.33487/edumaspul
.v6i1.2288](https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.2288)

Zohriah, A., Muin, A., & Rahman, A.
(2023). *MANAJEMEN SDM
KOMPENSASI. 1*, 1468–1475.