

TANTANGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DI MTS NURUL YAQIN KUALA KURUN

Firda Nuraulia Putri¹⁾

Afifah Nurul Humam²⁾

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: firdanurauliaputri@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the challenges faced by MTs Nurul Yaqin Kuala Kurun in providing compensation to its educators. 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 the challenges in providing compensation faced by MTs Nurul Yaqin are injustice in the compensation system, limited education budget, management and transparency, as well as external factors.

Keywords: *Compensation; Challenge; Salary*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tantangan yang dihadapi oleh MTs Nurul Yaqin Kuala Kurun dalam pemberian kompensasi terhadap para pendidiknya. 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 Tantangan dalam pemberian kompensasi yang dihadapi MTs Nurul Yaqin adalah ketidakadilan dalam sistem kompensasi, keterbatasan anggaran pendidikan, manajemen dan transparansi, serta faktor eksternal.

Kata Kunci: *Kompensasi; Tantangan; Gaji*

PENDAHULUAN

Pemberian kompensasi kepada guru merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan. Kompensasi yang layak tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan oleh guru, tetapi juga sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja dan dedikasi mereka dalam mendidik generasi penerus bangsa. Namun, pemberian kompensasi ini menghadapi berbagai tantangan yang kompleks dan beragam.

Salah satu tantangan utama adalah ketidakmerataan kompensasi antara guru tetap dan guru honorer. Guru honorer seringkali menerima gaji yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan guru tetap, meskipun beban kerja mereka bisa sama beratnya. Di beberapa daerah, gaji guru honorer bahkan berada di bawah standar kebutuhan hidup minimum, yang tentu saja berdampak negatif pada kesejahteraan mereka dan kualitas pendidikan yang mereka berikan (*Isu-Isu Kesejahteraan Guru Dan Semangat Pengabdianannya*, n.d.).

Sistem kompensasi yang ada seringkali tidak mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh para guru. Banyak guru yang harus mengajar di luar bidang keahlian mereka karena kekurangan tenaga pengajar di sekolah-sekolah tertentu. Hal ini tidak hanya menambah beban kerja mereka tetapi juga menurunkan kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa (*Guru Honorer: Isu Kesejahteraan Dan Pembangunan SDM*, 2023).

Kurangnya transparansi dan kejelasan dalam kebijakan kompensasi juga menjadi masalah. Banyak guru yang tidak mengetahui secara pasti komponen-komponen kompensasi yang berhak mereka terima, seperti tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya.

Hal ini seringkali menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi di kalangan guru (Apriliyani & Meilani, 2021). Tantangan lainnya adalah keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh lembaga pendidikan, terutama di daerah-daerah terpencil. Anggaran yang terbatas membuat sekolah-sekolah sulit untuk memberikan kompensasi yang layak kepada para guru, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan di daerah tersebut (Oktari et al., n.d.).

Perbedaan standar kompensasi antara guru di Indonesia dengan negara-negara tetangga juga menjadi isu yang perlu diperhatikan. Gaji guru di Indonesia masih jauh lebih rendah dibandingkan dengan gaji guru di negara-negara seperti Singapura, Malaysia, dan Brunei Darussalam. Hal ini dapat menurunkan daya tarik profesi guru di kalangan generasi muda dan menyebabkan kekurangan tenaga pengajar di masa depan (Ahdiat, 2023).

Sistem kompensasi yang ada seringkali tidak mempertimbangkan faktor-faktor non-finansial yang juga penting bagi kesejahteraan guru, seperti lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang memadai, dan kesempatan untuk pengembangan profesional. Padahal, faktor-faktor ini sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru (Rohman et al., 2023).

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 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 yang termasuk kedalam kompensasi finansial langsung. Penelitian bertujuan untuk mengetahui tantangan yang dihadapi oleh MTs Nurul Yaqin Kuala Kurun dalam pemberian kompensasi terhadap para pendidiknya.

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 tantangan yang dihadapi oleh MTs Nurul Yaqin Kuala Kurun dalam pemberian kompensasi terhadap para pendidiknya. 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.

Terdapat beberapa tantangan utama dalam pemberian kompensasi, yaitu; (1) Salah satu tantangan terbesar adalah ketidakadilan dalam sistem kompensasi antara pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer. PNS biasanya menerima kompensasi yang lebih layak dan teratur, sementara tenaga honorer sering kali mendapatkan kompensasi yang tidak memadai dan tidak teratur (Setiyani & Yanti, 2022); (2) Keterbatasan anggaran pendidikan sering kali menjadi penghalang dalam pemberian kompensasi yang layak. Banyak lembaga pendidikan, terutama yang berada di daerah terpencil atau kurang berkembang, tidak memiliki dana yang cukup untuk memberikan kompensasi yang memadai kepada pendidik dan tenaga

kependidikan(Rahman, 2017); (3) Implementasi sistem kompensasi yang efektif memerlukan manajemen yang baik dan transparan. Namun, banyak lembaga pendidikan menghadapi tantangan dalam mengelola sistem kompensasi secara efektif, termasuk dalam hal administrasi dan pengawasan(Asmaran, 2023); dan (4) Faktor eksternal seperti inflasi dan biaya hidup yang terus meningkat juga mempengaruhi efektivitas kompensasi yang diberikan. Kompensasi yang tidak disesuaikan dengan kenaikan biaya hidup dapat menyebabkan penurunan daya beli dan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan(Munawaroh, 2019).

Berdasarkan 4 tantangan yang dikemukakan diatas, MTs Nurul Yaqin Kuala Kurun sangat *relate* dengan keadaan pada point (1) dan (2) yaitu ketidakadilan dalam sistem kompensasi dan keterbatasan. Karena madrasah memiliki guru yang statusnya tenaga honorer, dimana tenaga honorer tidak memiliki hak yang sama terutama pada kompensasi seperti PNS. Sumber dana gaji dan tunjangan PNS melalui APBN atau APBD, dan sumber gaji guru honorer adalah Dana BOS, APBD, DAK, DAU, serta Komite Sekolah. Dan untuk mekanisme pembayarannya berbeda, secara sederhananya gaji PNS dibayarkan dengan dana ditransfer ke Rekening Kas Umum Negara, kemudian ke rekening bank operasional, kemudia ke rekening masing- masing pegawai. Sedangkan untuk tenaga honorer dilakukan berdasarkan anggaran yang disediakan oleh instansi pemerintah atau sekolah, dengan beberapa tahapan yaitu seperti membuat dokumen pengajuan, pembuata Surat Perintah Membayar (SPM), dan transfer dana ke rekening masing-masing pegawai. Sehingga dapat diketahui bahwa perbedaan utama antara

pemberian gaji PNS dan tenaga honorer terletak pada sumber pendanaan, komponen gaji, dan tunjangan yang diterima. Perbedaan tersebut disebabkan karena tenaga honorer tidak memiliki status kepegawaian yang tetap, sumber pendanaan yang tidak stabil, regulasi yang kurang jelas, dan keterbatasan dalam pengembangan karier.

SIMPULAN

Tantangan dalam pemberian kompensasi yang dihadapi MTs Nurul Yaqin adalah ketidakadilan dalam sistem kompensasi, keterbatasan anggaran pendidikan, manajemen dan transparansi, serta faktor eksternal.

UCAPAN TERIMA KASIH

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

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiat, A. (2023). *Gaji Guru di Indonesia Sangat Kecil Dibanding Negara Tetangga*. <https://databoks.katadata.co.id/data-publish/2023/10/05/gaji-guru-di-indonesia-sangat-kecil-dibanding-negara-tetangga>
- Apriliyani, S., & Meilani, rini I. (2021). Studi kasus sistem kompensasi guru honorer di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(2), 177–190. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Asmaran, M. F. (2023). *MANAJEMEN KOMPENSASI TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUTA ' ALLIM*.
- 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>
- Guru Honorer: Isu Kesejahteraan dan Pembangunan SDM. (2023). <https://www.kompasiana.com/fadiltegar8464/6521c9ccedff7663e53c5982/guru-honorer-isu-kesejahteraan-dan-pembangunan-sdm>
- Isu-Isu Kesejahteraan Guru dan Semangat Pengabdian. (n.d.). Retrieved June 29, 2024, from <https://paud.sari-mutiara.ac.id/2022/11/isu-isu-kesejahteraan-guru-dan-semangat-pengabdian/>
- 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.v2i02.213>
- Munawaroh, H. C. (2019). Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Al Ikhlas Mantren Karangrejo Magetan). *Skripsi, IAIN Ponorogo*, 1, 1–138.
- Oktari, Y., Hermawan, L. H., & Ferdiansyah, M. (n.d.). *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan*.
- Kompensasi Tafsir Al Quran dan Hadits Pendekatan Tematik. *Urnal Qolamuna*, 2, 236.
- Rohman, A., Rindanigsih, I., & Churrahman, T. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru : Systematic Literature Review (SLR). *Academic Journal Research*, 1(1), 27–34.
<https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.14>
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In E. Sulasmi (Ed.), *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI). UMSU PRESS.
- Setiyani, W., & Yanti, N. (2022). Kompensasi Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Honorer Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Inovasi Masyarakat*, 2(2), 155–171.
<https://doi.org/10.33197/jim.vol2.iss2.2022.891>
- Rahman, F. (2017). Konsep