

KONSEP KOMPENSASI UNTUK PENINGKATAN KINERJA GURU

Nurhana, Nurul Hidayati Murtafiah

IAI An Nur Lampung

Email: nurhana6090@gmail.com

ABSTRACT

Good performance will have an impact on the achievements of a teacher. Factors that affect performance are compensation, competence and motivation. These factors are said to have good performance if a person is satisfied with the results. Teachers who have high work motivation will be encouraged to create and implement meaningful, effective, and efficient learning processes. Furthermore, the teacher will carry out his duties to the fullest, full of responsibility, full of confidence, earnest without waiting for orders, and likes his work, and is able to reflect on his experience and technical ability to achieve his goals and work productivity. Providing adequate compensation will have a positive effect on teachers, because it cannot be denied that compensation is the main goal for most teachers who work in an educational institution. To appreciate the achievements of teachers, ensure fairness of teacher salaries so that they do not feel one-sided. Compensation has a strong effect on employee confidence in the workplace which has a positive impact on individual, team and organizational performance

Keywords: Compensation, Teacher Performance, Education

ABSTRAK

Kinerja yang baik akan berdampak pada prestasi yang dihasilkan seorang guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, kompetensi dan motivasi. Faktor tersebut dikatakan baik kinerjanya apabila seorang sudah merasa puas dengan hasilnya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk menciptakan dan melaksanakan proses pembelajaran yang bermakna, efektif, dan efisien. Selanjutnya guru akan melaksanakan tugasnya secara maksimal, penuh rasa tanggung jawab, penuh percaya diri, sungguh-sungguh tanpa menunggu perintah, dan suka dengan pekerjaannya, serta mampu

merefleksikan pengalaman dan kemampuan teknis untuk mencapai tujuan dan produk-tifitas kerjanya. Pemberian kompensasi yang layak akan berpengaruh positif terhadap guru, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar guru yang bekerja di dalam suatu lembaga pendidikan. Untuk menghargai terhadap prestasi guru, menjamin keadilan gaji guru agar tidak merasa berat sebelah. Kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepercayaan karyawan di tempat kerja yang memiliki dampak positif terhadap kinerja individu, tim dan organisasi

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Guru, Pendidikan

PENDAHULUAH

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Dalam Undang-Undang Sisdiknas Tahun 2003 dijelaskan tujuan pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Proses penyelenggaraan pendidikan formal tidak dapat dilepaskan dari posisi lembaga penyelenggara pendidikan yang disebut sekolah atau madrasah. Dalam paradigma baru tentang pendidikan, posisi sekolah atau madrasah diharapkan menjadi salah satu wadah melakukan transformasi potensi dan sumber daya peserta didik agar menjadi “manusia pembelajar” (*on becoming a learner*)¹ yang selanjutnya akan mewujudkan “masyarakat pembelajar” (*learning society*) di bumi Indonesia.²

Diantara unsur pendukung dan penentu keberhasilan proses pendidikan di sekolah adalah keberadaan guru sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Keberadaan mereka merupakan SDM (Sumber Daya Manusia) pada sebuah lembaga pendidikan yang berperan penting sebagai salah satu pilar sekolah dalam

¹ UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS Bab 1 Pasal 1 dan Bab 2 Pasal 3 (*Online*), Tersedia: kelembagaan.ristekdikti.go.id., Diakses 16 Januari 2016.

² Basuki dan Tim, *Mengenal Profil Sekolah/Madrasah*, (Yogyakarta : Pustaka Felicha, 2010), 1. ³ Marihat Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Grasindo, 2007), 14.

mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan daya saing sekolah. SDM merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.³

Globalisasi menuntut adanya perubahan paradigma dalam dunia pendidikan. Hal tersebut didasari atas perubahan besar-besaran dalam kondisi kebutuhan pendidikan dalam masyarakat informasi.³ Di era kontemporer dunia pendidikan dikejutkan dengan adanya model pengelolaan pendidikan berbasis industri. Pengelolaan model ini mengandaikan adanya upaya pihak pengelola institusi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan berdasar manajemen perusahaan.⁵

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan yakni guru menjadi bagian dari elemen organisasi pendidikan yang harus terus ditingkatkan kualitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas SDM yang dimiliki seorang guru ditunjukkan dengan hasil kerja/kinerja oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴

Penilaian kinerja guru merupakan dasar dalam penetapan perolehan angka kredit guru yang berdampak pada peningkatan mutu peserta didik yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan salah satu proses dalam pembinaan dan pengembangan profesi yang juga meliputi UKG, PKB, PKG, dan resertifikasi. Pelaksanaan penilaian kinerja guru meliputi penilaian formatif dan sumatif. Berdasarkan hasil laporan kinerja dari kemendikbud, presentase hasil kinerja guru di Jawa Timur pada tahun 2016 adalah sebesar 60,75%. Angka ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Jawa Timur berada dalam kategori cukup baik.⁵

³ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2002), 15.

⁴ Barnawi, *Kinerja Guru professional*, (Jakarta: Arr-Ruzz Media, 2012), 114.

⁵ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Laporan Kinerja*, (Jakarta: Kemendikbud, 2016), 21.

Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal yang dapat membawa dampak bagi kinerja guru. Faktor internal yang berpengaruh diantaranya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal diantaranya gaji, sarana dan prasarana serta lingkungan kerja fisik.⁸

Salah satu faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah pemberian kompensasi yang diantaranya berupa gaji, bonus, insentif atau yang lainnya. Menurut Wilson, kompensasi ialah imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja pada sebuah organisasi. Banyak organisasi mempertahankan dan menarik sumber daya manusia dengan menawarkan kompensasi dengan memberikan sejumlah dana yang relatif besar. Kompensasi dapat diberikan berupa gaji pokok, bonus, insentif dan lain-lain.⁶

Veithzal Rivai menyatakan kompensasi merupakan salah satu pelaksana fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Kompensasi dapat terdiri dari kompensasi langsung ataupun tidak langsung. Jika dikelola dengan baik kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.⁷

Akan tetapi pada saat ini kita tahu bahwa gaji yang diterima guru honorer dan guru yang berada di sekolah swasta jauh dari UMR. Gaji yang diterima bisa dikatakan belum adil dan belum layak. Dikatakan demikian karena tugas yang dibebankan kepada guru honorer biasanya lebih banyak dan gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaannya bahkan tidak mampu untuk memenuhi kebutuhannya sehari-harinya.

Pemberian kompensasi dalam organisasi merupakan sesuatu yang esensial karena terkait dengan perilaku, kinerja dan efektifitas tujuan organisasi. Sebuah organisasi hendaknya memberikan kompensasi terhadap karyawannya secara tepat sehingga kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawannya,

⁶ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2002), 254.

⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011), 741.

karena kompensasi merupakan salah satu bentuk efektif untuk menghargai prestasi kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance/actual* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), yang selanjutnya diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Sedarmayanti⁸ kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja pada sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Pendapat lain dikemukakan Ilyas⁹ bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi atau lembaga, kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik, seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik.

Tingkat kinerja yang dicapai seorang guru merupakan hal yang sangat penting dalam menjamin kelancaran proses pembelajaran dan pencapaian tujuan sekolah. Menurut

⁸ Sedarmayanti, Sedarmayanti. "Kinerja Petugas Pajak Bumi Dan Bangunan Di Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 10.3 (2013): 414-427.

⁹ Hannani, Ahmad, and Gunawan Bata Ilyas. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai Ii Rsu Wisata Uit Makassar." Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar." *Jurnal Mirai Management* 1.2 (2016): 516-26.

Mangkunegara¹⁰ terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu: a) faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*), b) faktor motivasi (*motivation*), suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya.

Mangkunegara¹¹ juga menambahkan faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja seseorang, yaitu: a) faktor individu, secara psikologis, faktor individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani), b) faktor lingkungan organisasi mencakup uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Tugas guru dalam proses belajar mengajar itu merupakan seni untuk mentransfer pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai pendidikan, kebutuhankebutuhan individu siswa, kondisi lingkungan dan keyakinan yang dimiliki oleh guru. Tugas guru dalam sistem profesi kependidikan yaitu mengajar, membantu siswa, mengelola bagian dari pendidikan, merancang kurikulum, menggunakan teknologi pendidikan dan melakukan pembaharuan dalam sistem pendidikan. Menurut Zamroni¹² tugas guru mengajar itu merupakan suatu seni untuk mentransfer pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang diarahkan oleh nilai-nilai pendidikan, kebutuhan-kebutuhan individu siswa, kondisi lingkungan dan keyakinan yang dimiliki oleh guru.

¹⁰ Mangkunegara, AA Anwar Prabu, and Mela Puspitasari. "Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA." *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran* 45.2 (2015).

¹¹ Ibid.

¹² Zamroni, Edris, and Susilo Rahardjo. "Manajemen bimbingan dan konseling berbasis permendikbud nomor 111 tahun 2014." *Jurnal konseling gusjigang* 1.1 (2015).

Menurut Supriyono¹³ dalam laporan kinerja tidak hanya hasilnya dapat dicapai tetapi juga memerhatikan proses pencapaiannya. Jika hal ini diterapkan dalam proses belajar-mengajar maka kinerja guru meliputi tampilan yang dapat dicapai dalam proses pembelajaran tadi. Penilaian adalah proses penilaian kerja seorang guru yang dilakukan kepala sekolah untuk mengetahui kualitas guru sehingga dapat dilakukan tindak lanjut atas hasil kinerja seorang guru.

Hasibuan¹⁴ menjelaskan penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijakan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan. Hasil penilaian kinerja guru digunakan oleh kepala sekolah guna menentukan tindak lanjut bagi guru tersebut. Dan sebagai acuan dalam merencanakan langkah-langkah selanjutnya yang harus dilakukan kepala sekolah.

Penilaian kinerja menurut Ruky¹⁵ adalah membandingkan antara hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan. Tugas kepala sekolah terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya.

Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh seorang guru. Penilaian ini sangat penting bagi setiap guru, karena dapat mengetahui tinggi rendahnya kinerjanya sehingga dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja guru tersebut.

Hakikat Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapakan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar

¹³ Supriyono, Asmin. "Pengaruh kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar." *Jurnal Pendidikan* 18.2 (2017): 1-12.

¹⁴ Susan, Eri. "Manajemen sumber daya manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.2 (2019): 952-962.

¹⁵ Dhermawan, A. A. N. B., I. Gde Adnyana Sudibya, and I. Wayan Mudiarta Utama. "Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 6.2 (2012): 173-184.

dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Kompensasi menjadi salah satu faktor pendorong utama keterikatan karyawan di perusahaan. Kompensasi juga diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.¹⁶

Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Dessler dalam Nunung Ristiana kompensasi adalah: semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan.¹⁷

Menurut Marylene Gagne & Jacques forest dalam Martocchio *Compensation is one of the principal component of a human resource system, and it is defined as the rewards (monitory and non monitory) that employees receive for performing their job* yang artinya Kompensasi merupakan salah satu komponen utama dari sistem sumber daya manusia, dan itu didefinisikan sebagai imbalan (yg mengingatkan dan non yg mengingatkan) bahwa karyawan menerima untuk melakukan pekerjaan mereka.¹⁸

Werther dan Davis mendefenisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.¹⁹

¹⁶ Ninuk Muljani, *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, (September 2002), hlm. 1.

¹⁷ Nunung Ristiana, *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Hlm. 34-35

¹⁸ Martocchio. *The Study Of Compensation Systems Through The Lens Of Self Determination Theory : Reconciling 35 Years Of Debate*, Jurnal Canadian psychology association vol 49 no 3 225- 232, 2008

¹⁹ Wibowo. *Manajemen Kinerja*.(Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014). hlm. 290

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa maksud kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atau pekerja sebagai imbalan atas kinerjanya diperusahaan, baik itu berbentuk uang ataupun asuransi kepada karyawan.

Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

"Siapa yang mempekerjakan karyawan, wajiblah memberikan upahnya". b. Jenis-jenis Kompensasi

Mondy dalam Afifah²⁰ bentuk dari kompensasi dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. *Financial compensation* (kompensasi finansial) artinya kompensasi yang diterima dalam bentuk finansial seperti insentif, dan tunjangan-tunjangan yang meliputi upah, gaji, bonus, atau komisi.
2. *Non-Financial Compensation* (kompensasi tidak langsung) adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk non finansial, bukan berbentuk uang. Seperti Penghargaan atas kinerja, wewenang dan tanggung jawab.

Untuk mencapai keadilan dalam pemberian kompensasi maka ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan kompensasi yaitu:

1. Pendidikan

Faktor latar belakang pendidikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi karena berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dijadikan sebagai tolak ukur pemberian kompensasi sesuai dengan jenjang pendidikan terakhir, antara guru yang lulusan sarjana dengan lulusan SMA, dapat terlihat perbedaan jumlah kompensasi yang diterima oleh guru.

²⁰ Afifah, Marnesya. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMK Nusantara Jalan Tarumanegara Dalam No. 1 Ciputat)." *Jakarta: Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta* (2011).

2. Pengalaman

Pengalaman merupakan keadaan yang didapat seseorang dengan melihat dan merasakan langsung pekerjaan yang dihadapi, sehingga seseorang menjadi tahu, mengerti dan memahami seluk beluk pekerjaannya. Pengalaman ini berupa pengetahuan dalam hal pekerjaan hal ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi. Sehingga dapat dilihat antara guru yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman.

3. Tanggungan

Tanggungan merupakan beban yang harus dipikul oleh pegawai. Tanggungan ini dapat dijadikan penentuan kompensasi, penetapan tanggungan yang diberikan suatu organisasi biasanya ditetapkan melalui kebijakan organisasi tersebut. Sekolah akan memberikan dasar pertimbangan dalam pemberian kompensasi kepada guru yang mempunyai tanggungan keluarga besar.

4. Kemampuan lembaga pendidikan.

Kemampuan sekolah merupakan hal yang harus dipertimbangkan, karena aktivitas didalam lembaga pendidikan antara yang satu dengan yang lain saling berhubungan apalagi jika di sekolah swasta.

5. Keadaan Ekonomi.

Berhubungan dengan ongkos hidup, dimana penetapan kompensasi melalui penentuan batas minimal biaya hidup guru sesuai dengan ketentuan yang berlaku di sekolah.

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor dominan yaitu kemampuan atau ability dan motivasi atau "motivation"²¹. Dan sisi kemampuan, kinerja guru berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki guru dan profesionalitas guru dalam melaksanakan tugas pokok guru yang keduanya tumbuh dan berada dalam diri guru itu sendiri, sedangkan dari sisi motivasi, kinerja guru berkaitan dengan kondisi fisik dan kondisi sosial pekerjaan, yaitu iklim organisasi sekolah dan pemenuhan kebutuhan hidup guru, yaitu kompensasi. Iklim organisasi sekolah dan kompensasi keduanya berada di luar diri guru itu sendiri.

²¹ Ardiana, Titin Eka. "Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun." *Jurnal Akuntansi dan Pajak* 17.02 (2017).

Kompensasi sebagai bagian dari motivasi merupakan imbalan yang diterima guru. baik dalam bentuk moneter atau non moneter, langsung atau tidak langsung atas sejumlah karya atau karsa yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu atau sewaktu-waktu. Sebagaimana motivasi kebanyakan orang dalam bekerja yaitu untuk mendapatkan imbalan, maka kebijakan kompensasi yang ditetapkan harus mampu mencerminkan rasa keadilan dan kelayakan agar mampu mendapatkan karyawan yang profesional, dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi dan menjaga harkat dan martabat manusia.

Kompensasi sesuai fungsi, azas, tujuan dan kegunaannya secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian terdahulu yang dilakukan Lomri Mustari²², ditemukan bahwa kompensasi (finansial dan non finansial) berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja guru, begitu pula penelitian yang dilakukan Warsidi (2004), ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini bersesuaian dengan pandangan yang menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi kompensasi oleh: Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui²³. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora (2004:68) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk financial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Menurut Prawiro Sentono²⁴ kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian. Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

²² Lomri Mustari, S. *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU*. Diss. Universitas Pendidikan Indonesia, 2002.

²³ Mathis, Robert L., and John Harold Jackson. *Human resource management*. South-Western College Pub., 2000.

²⁴ Sarpandadi, Ahmad. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru." *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 2.02 (2017): 119-126.

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru sesuai dengan tujuan pemberian kompensasi itu sendiri yaitu: Menurut Malayu S.P. Hasibuan,²⁵ tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah: Sebagai pembentuk kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan kepuasan kerja dari jabatannya. Sebagai motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Sebagai pembentuk disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku..

Weether dan Davis²⁶ mengemukakan bahwa jasa karyawan yang dijadikan tolak ukur untuk memberikan kompensasi harus sebanding dengan standar pekerjaan yang ditetapkan organisasi. Karyawan yang memperlihatkan kinerja yang baik dan diatas standar pekerjaan yang telah ditetapkan seharusnya mendapat imbalan yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di bawah standar. Untuk itu diperlukan kejelasan dan keadilan dalam menilai kinerja karyawan, agar karyawan dapat menerima hasil penilaian tersebut, karena hasil penilaian akan menentukan jumlah kompensasi yang akan diterima.

Konsep bayaran berdasarkan jasa ini dapat juga diimplementasikan dalam dunia pendidikan. Shandler dan Petty²⁷ mengatakan : Dewan Sekolah, masyarakat dan para guru sepakat untuk memasukan unsur jasa dalam struktur kompensasi ... permasalahan serius adalah belum adanya kesepakatan tentang bagaimana menerjemahkan jasa dalam bidang pendidikan, kedalam nilai uang ... Ini muncul karena tidak ada sistem pengukuran yang memuaskan tentang kualitas mengajar guru yang dibutuhkan oleh kelompok profesional. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Simamora sudah sepantasnya guru

²⁵Hasibuan, Malayu S.P. "Drs., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Jakarta: PT." *Bumi Aksara*.

²⁶Davis, William Stephen. "The Intensification of the Body in Goethe's *Die Leiden des jungen Werther*." *The Germanic Review: Literature, Culture, Theory* 69.3 (1994): 106-117.

²⁷Sarpandadi, Ahmad. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangatnya dalam bekerja antara lain dengan pemberian upa yan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan pemberian penghargaan ataspartisipasinya.²⁸

Seseorang akan mengeluarkan upaya - upaya yang tinggi untuk mencapai kinerja apabila dengan tingkat kinerjanya yang tinggi diperoleh ganjaran (kompensasi) sesuai dengan pengharapannya, yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan tujuan - tujuan pribadi individu

KESIMPULAN

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang di lakukan oleh seorang guru untuk menciptakan proses kegiatan belajar mengajar di sekolah berdasarkan kemampuannya, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam Kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Bila kompensasi tersebut dikelola dengan baik, dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tuiuan. Bila kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha. Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung (direct compensation) merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau par for performance, sementara itu yang disebut kompensasi tidak langsung (indirect compensation) dapat berupa tunjangan atau jaminan berupa kesehatan.

Salah satu upaya yang baik digunakan untuk meningkatkan kinerja guru adalah adanya sistem kompensasi, karena dengan adanya balas jasa atau upah terhadap guru menimbulkan respon positif bagi guru itu sendiri, yakni dilihat dengan lebih giatnya seorang guru, disiplin, dan profesional dalam mengemban tugasnya,

²⁸ Warmi, Ayu. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Rambah Kabupaten Rokan Hulu."

sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu kompensasi sangat perlu diberikan terhadap guru terutama guru yang diberi tugas selain untuk mengajar, agar guru itu dapat termotivasi untuk menjalankan amanat yang diberikan dilakukan dengan baik dan memberikan kinerjanya secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, T. E. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun*. Jurnal Akuntansi Dan Pajak, 17(02).
- Barnawi & Arifin, M. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Davis, W. S. (1994). *The Intensification Of The Body In Goethe's Die Leiden Des Jungen Werther*. The Germanic Review: Literature, Culture, Theory, 69(3), 106-117.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan, 6(2), 173-184.
- Gagné, M., & Forest, J. (2008). *The Study Of Compensation Systems Through The Lens Of Self-Determination Theory: Reconciling 35 Years Of Debate* (Vol. 49, No. 3, P. 225). Educational Publishing Foundation.
- Hannani, A., & Ilyas, G. B. (2016). *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai Ii Rsu Wisata Uit Makassar*. Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar. Jurnal Mirai Management, 1(2), 516-26.
- Hasibuan, M. S. Drs., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Indonesia, P. R. (2006). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Kebudayaan, S. J. K. P. (2021). *Laporan Kinerja Sekretariat Jenderal Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan 2020: Involve, Integrated, And Competent Human Capital 2021*.

- Lomri Mustari, S. (2002). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru* (Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Mangkunegara, A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). *Kecerdasan Emosi Guru, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru Sma*. Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran, 45(2).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management*. Thomson/South-Western.
- Muljani, N. (2002). *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 4(2), 108-122.
- Nursam, N. (2017). *Manajemen Kinerja. Kelola: Journal Of Islamic Education Management*, 2(2).
- Sarpandadi, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan, 2(02), 119-126.
- Sedarmayanti, S. (2013). *Kinerja Petugas Pajak Bumi Dan Bangunan Di Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta*. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi, 10(3), 414-427.
- Supriyono, A. (2017). *Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Pendidikan, 18(2), 1-12.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 952-962.
- Tua Efendi Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Gramedia Widiasaran Syafaruddin, M. P., & Makmur Syukri, M. P. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*.
- Veithzal Rivai Zainal, E. J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Warmi, A. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Rambah Kabupaten Rokan Hulu*.
- Zamroni, E., & Rahardjo, S. (2015). *Manajemen Bimbingan Dan Konseling Berbasis Permendikbud Nomor 111 Tahun 2014*. Jurnal Konseling Gusjigang, 1(1).