

PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDN 25 PEMULUTAN DESA MUARA BARU KAB. OI

Muvtia Agustina¹⁾, Ade Akhmad Saputra²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Raden Fatah Palembang

²⁾ Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Raden Fatah Palembang

Email : amuvtia@gmail.com¹⁾, adeakhmadsaputra uin@radenfatah.ac.id²⁾

Info Artikel

Abstract

Keywords:

Compensation, Teacher Performance, Improvement

This research was conducted with the aim of describing compensation can improve the performance of teachers. This research uses qualitative descriptive methods. The subject of the study is a teacher at the State Department of 25th Adoption. Data collection is done using observation methods, interviews, and case studies. The results of this study show that there are a number of points, namely, compensation given in direct or non-lettered form intended to improve the performance of teachers. Teacher performance covers several aspects: technical, conceptual and interpersonal skills. According to SDN 25 Admission, every teacher who has permanent or honourable teacher status must work 36 hours a week. The performance of all permanent and honours teachers will be monitored regularly. If the teacher's performance still meets the criteria, the head of the school has the right to propose that teacher to raise his status as well as for honorary teachers. With SDN 25 compensation, recruitment can improve teacher performance, each teacher can be responsible for their positions and receive compensation according to their work.

Kata kunci:

Kompensasi, Kinerja Guru, Peningkatan

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk medeskripsikan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Subjek penelitian adalah guru pada SD Negeri 25 Pemulutan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan studi kasus. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan terdapat beberapa poin yaitu, kompensasi yang di berikan dalam bentuk langsung ataupun tidak langsung yang bermaksud untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru yang mencakup beberapa aspek diantaranya: kemampuan tehnik, konseptual dan hubungan interpersonal. Di SDN 25 Pemulutan, setiap guru yang memiliki status guru tetap atau honorer harus bekerja 36 jam per minggu. Kinerja semua guru tetap dan honorer akan dipantau secara teratur. Jika kinerja guru tetap memenuhi kriteria, kepala sekolah berhak untuk mengusulkan guru tersebut untuk menaikkan statusnya begitupun untuk guru honorer. Dengan adanya kompensasi SDN 25 Pemulutan dapat meningkatkan kinerja guru, setiap guru dapat bertanggung jawab atas posisi mereka dan menerima kompensasi sesuai dengan pekerjaan mereka.

PENDAHULUAN

Fungsi seorang guru dalam suatu lembaga pendidikan sangatlah penting. Guru adalah pendidik yang memiliki tanggung jawab besar untuk meningkatkan standar pengajaran di ruang kelas tempat mereka bekerja, menurut lembaga pendidikan. Seorang guru diharapkan dapat bekerja pada tingkat tertinggi di tempat kerjanya agar dapat memenuhi tanggung jawab dan fungsinya dengan sebaik-baiknya.

Guru yang semangat mengajar dapat dengan mudah meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, pemberian kompensasi kepada guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan

berdampak pada kinerja guru, demikian bunyi pernyataan tersebut. Salah satu cara untuk menumbuhkan semangat kerja adalah dengan memberikan kompensasi tersebut (Martoyo, 2000).

Untuk menjaga dan menginspirasi sumber daya manusia seperti pengelola sekolah, guru, staf, dan tenaga profesional lainnya untuk bekerja sebagai pendidik, mereka harus mendapatkan kesejahteraan atau remunerasi yang memadai dan adil. Lembaga pendidikan Islam akan menyelenggarakan pelayanan pendidikan bermutu tinggi yang ditentukan oleh uang atau gaji yang diperoleh apabila dosen dan pegawainya merasa puas.

Namun demikian, ada beberapa hambatan dalam pemberian kompensasi. Yang pertama adalah guru yang tidak puas atau merasa tidak cukup dengan kompensasi yang mereka terima. Yang kedua adalah dampak dari pengurangan motivasi guru, yang menyebabkan mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka. Yang ketiga adalah fakta bahwa meskipun kompensasi yang diterima telah ditingkatkan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saat ini, kompensasi yang diterima masih dianggap tidak mencukupi. Keempat, ada kemungkinan bahwa penilaian kinerja guru berbeda, yang dapat memengaruhi kompensasi yang sesuai. Kelima, mungkin ada kemungkinan bahwa sumber daya tidak tersedia secara memadai, yang dapat memengaruhi kompensasi yang sesuai. Keenam, variasi dalam budaya dan struktur organisasi dapat mempengaruhi pembayaran kompensasi yang sesuai dengan budaya organisasi. Ketujuh, variasi dalam struktur organisasi dapat mempengaruhi pembayaran kompensasi yang sesuai dengan struktur organisasi. Kedelapan, variasi dalam sistem penggajian dapat mempengaruhi pembayaran kompensasi yang sesuai dengan struktur organisasi.

Diterbitkan penelitian terlebih dahulu untuk kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru SMK Mandiri Bekasi berpengaruh sebesar 21% (Handayani, 2015), untuk di SMPN 3 Batusangkar berpengaruh sebesar 17, 1% (Pitri, 2017), adapun di yayasan Manbaul Ulum Banyuwangi berpengaruh sebesar 37, 39% (Rahmat, 2022), sedangkan di SMA Negeri Brebes berpengaruh sebesar 57, 10% (Masruroh, 2012) dan pada sekolah di SDN Jatiwaringin X Bekasi berpengaruh sebesar 49,3% (Widayati, 2019).

Salah satu lembaga sekolah dasar negeri yang menarik bagi peneliti untuk diteliti adalah subjek penelitian ini. Selain itu, sekolah ini menunjukkan prestasi. Sekolah juga memiliki aturan kepegawaian yang membantu mengelola sumber daya manusia. Aturan ini mengatur sistem kompensasi untuk guru dan karyawan. Peneliti telah mengunjungi Sekolah Dasar Negeri 25 Pemulutan, yang terletak di Desa Muara Baru, Kecamatan Pemulutan, Kabupaten Ogan Ilir. Dari wawancara yang mereka lakukan dengan kepala sekolah, peneliti menemukan bahwa kompensasi yang diberikan di Sekolah Dasar Negeri 25 Pemulutan mencakup gaji pokok, tunjangan, insentif, dan santunan bagi karyawan. Namun, sistem kompensasi bergantung pada jumlah pekerjaan yang harus dilakukan.

Fakta di atas menarik perhatian peneliti karena Sekolah Dasar Negeri 25 Pemulutan, yang berada di Desa Muara Baru, Kecamatan Pemulutan, Kabupaten Ogan Ilir, memiliki peraturan kepegawaian yang mengatur sistem kompensasi untuk guru dan karyawan. Dengan cara ini, peneliti melakukan penelitian mereka tentang Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Sekolah Dasar Negeri 25 Pemulutan).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian kualitatif adalah memahami fenomena sosial dari perspektif partisipan. Orang-orang yang terlibat diminta

memberikan data, pendapat, dan persepsi mereka melalui wawancara dan observasi. Penguraian arti partisipasi tentang situasi dan peristiwa membantu pemahaman.

Semacam penelitian yang disebut studi kasus digunakan untuk mengkarakterisasi dan mengkaji fenomena sosial tertentu, seperti orang, organisasi, masyarakat, atau institusi. Para sarjana berusaha untuk menggambarkan perilaku secara keseluruhan, serta bagian-bagian yang membentuknya, termasuk hubungan antara perilaku dan perilaku masa lalu serta aspek-aspek lain yang terkait dengan perilaku. Bagian dari metode kualitatif adalah penelitian dengan pendekatan studi kasus, yang melibatkan pengumpulan berbagai sumber informasi untuk mempelajari lebih lanjut tentang suatu kasus. Peneliti ingin mendapatkan informasi lebih lanjut tentang pemberian kompensasi guru di SDN 25 Pemulutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

KOMPENSASI

Pengertian Kompensasi

Setiap penghasilan yang diterima pegawai dalam bentuk uang tunai, barang langsung atau tidak langsung, atau keduanya sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan kepada perusahaan dianggap sebagai imbalan. Undang-undang tersebut mendefinisikan upah sebagai hak pekerja atau buruh untuk menerima uang dari pemberi kerja sebagai imbalan. Upah ditentukan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, perjanjian, atau peraturan perundang-undangan, dan dapat mencakup tunjangan bagi pekerja atau buruh, keluarganya, atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Mujanah, 2019).

Jenis-jenis kompensasi

Hadari Nawawi menyatakan bahwa kompensasi seringkali dipisahkan menjadi tiga kategori, yaitu sebagai berikut:

a. Kompensasi Langsung

Gaji atau upah merupakan suatu penghargaan atau insentif yang dikenal dengan remunerasi langsung yang diberikan secara berkala dalam jangka waktu tertentu. Menurut definisi ini, upah atau gaji juga dapat merujuk pada kompensasi moneter atau natura yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Memberi karyawan sebagian pendapatan atau keuntungan lain selain gaji atau upah tertentu yang dapat berupa uang tunai atau barang dikenal sebagai kompensasi tidak langsung. THR, Tunjangan Natal, dan lain sebagainya adalah beberapa contohnya.

c. Insentif

Penghargaan atau reward dikenal dengan istilah insentif, dan diberikan kepada karyawan kapan saja atau dalam jumlah tertentu untuk mendorong produktivitas kerja yang tinggi. Akibatnya, karyawan yang berkinerja baik mendapat bonus khususnya dari penghasilan. Misalnya saja dalam bentuk produk atau bonus (Setyawasih, 2023).

Fungsi dan Tujuan kompensasi

Dalam sebuah organisasi, kompensasi mungkin memiliki tujuan berikut:

- a. Distribusi sumber daya manusia yang efektif. Fitur ini menunjukkan bagaimana memberi penghargaan kepada pekerja yang luar biasa akan memotivasi mereka untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

- b. Pengumuman sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Memberi insentif kepada karyawan dengan uang menunjukkan bahwa perusahaan akan memanfaatkan upaya mereka sebaik-baiknya.
- c. Mendorong pertumbuhan dan stabilitas perekonomian. Sistem pembayaran dapat mendukung stabilitas organisasi dan mendorong ekspansi ekonomi secara umum (Padil, 2019).

KINERJA GURU

Pengertian Kinerja Guru

Konsep kinerja adalah sumber kinerja; beberapa mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja atau pencapaian pekerjaan. Namun kinerja sebenarnya merujuk pada lebih dari sekedar output tenaga kerja—kinerja juga mengacu pada cara tugas dilaksanakan. Pekerjaan yang sangat terkait dengan tujuan strategis sekolah, kebahagiaan pelanggan, dan kontribusi ekonomi akan menghasilkan kinerja. Kinerja, kemudian, adalah tentang kerja dan hasil yang diperoleh dari kerja. Kinerja adalah tentang tindakan yang diambil dan metode yang digunakan (Wibowo, 2013).

Istilah "kinerja aktual" berasal dari kata "kinerja" dan juga dapat merujuk pada kinerja, prestasi, atau kinerja aktual seorang guru. Terjemahan dari kata kinerja adalah "tingkat keberhasilan" atau hasil keseluruhan seseorang selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, yang meliputi standar hasil kerja, sasaran atau sasaran, atau kriteria yang telah disepakati bersama. Persepsi sebagai tingkat kemahiran dalam melakukan aktivitas yang dapat dicapai oleh seorang individu dengan kemampuan dan keterbatasannya saat ini, sambil tetap mencapai tujuan organisasi (Ismail, 2013).

Menurut definisi yang diberikan di atas, kinerja atau prestasi adalah hasil kerja—baik kuantitatif maupun kualitatif yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab hukum yang diberikan kepada mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Perhatikan moral dan etika, dan patuhi hukum.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Republik Indonesia, pendidik memegang peranan penting dalam proses pembelajaran. Guru adalah pendidik profesional yang tugas pokoknya mendidik, mengajar, membimbing (ta'lim), mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Siswa yang mendapat pendidikan resmi pada anak usia dini, sekolah dasar, dan sekolah menengah (Rahman, 2012).

Efektivitas seorang guru ditunjukkan oleh perilaku dan hasil pekerjaannya. Seberapa baik guru memenuhi kompetensi yang diperlukan juga dapat digunakan sebagai indikator kinerja mereka. Kompetensi pedagogi, kompetensi psikologis, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional termasuk di antara keterampilan tersebut (Astuti, 2019).

Percakapan ini membawa pada kesimpulan bahwa kegiatan seorang guru dalam mengarahkan, memberi petunjuk, dan menyampaikan informasi kepada siswa sesuai dengan kemampuan profesionalnya merupakan kinerjanya sebagai seorang guru. Selain itu, kinerja guru mengacu pada hasil atau derajat pencapaian yang dicapai pendidik dalam pekerjaannya berdasarkan standar tertentu dan dinilai oleh penyelenggara lembaga pendidikan, khususnya kepala sekolah.

Aspek-aspek Kinerja Guru

Kinerja seorang guru di suatu sekolah dapat dinilai dengan beberapa aspek, seperti:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kapasitas untuk menggunakan pengalaman dan pelatihan yang diperoleh, bersama dengan informasi, metode, dan alat yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- b. Bakat konseptual, atau kapasitas untuk mengenali kerumitan suatu organisasi dan memodifikasi bidang gerak unit operasional.
- c. Keterampilan interaksi interpersonal, atau kemampuan untuk bekerja dengan orang lain dan melibatkan pendidik dalam diskusi (Supardi, 2014).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru percaya bahwa kebutuhan materi dan spiritual mereka terpenuhi, dan ini adalah aspek utama yang menentukan apakah mereka berkinerja efektif atau buruk dalam suatu organisasi. Seseorang akan bekerja secara efisien dan antusias jika merasa puas dengan terpenuhinya cita-citanya (Buchari, 1994).

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi:

- a. Kinerja Guru Instruktur harus dimotivasi, yaitu didorong untuk melakukan pekerjaannya dengan sukses, namun inisiatif motivasi eksternal juga dapat menanamkan semangat kepada instruktur terhadap profesinya. Misalnya, kepala sekolah mungkin memberi penghargaan kepada guru berupa insentif keuangan.
- b. Etos Kinerja Guru: Dibandingkan dengan pengajar yang kurang didukung etos kinerja dalam melaksanakan tugasnya, guru memiliki etos kerja yang lebih kuat agar berhasil melaksanakan proses belajar mengajar. Guru harus memupuk etos kerja yang kuat karena kehidupan berkembang seiring berjalannya waktu; suasana terbuka mendorong inovasi dan menerimanya; dan perubahan lingkungan, khususnya di bidang teknologi, juga membawa perubahan pada eksistensi manusia.
- c. Lingkungan Kinerja Guru adalah lingkungan kerja yang terdiri dari unsur-unsur berikut untuk membantu guru melakukan pekerjaannya dengan sukses dan efisien:
 - 1) Keberhasilan kinerja guru dapat didukung oleh lingkungan sosial-psikologis, yaitu suasana damai dan harmonis antara guru, guru dan kepala sekolah, guru dengan guru, kepala sekolah dan tenaga tata usaha (TU).
 - 2) Lingkungan fisik ruang pertunjukan guru harus memenuhi kriteria sebagai berikut: rapi, memiliki ruang kerja yang ditunjuk, perabotan dan peralatan tertata rapi, penerangan yang baik, tersedia tempat kerja yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan jauh dari kebisingan.
- d. Tugas dan Tanggung Jawab Guru:
 - 1) Tanggung jawab moral: pendidik harus mampu mengenali dan menghargai perilaku dan etika yang selaras dengan nilai-nilai Pancasila.
 - 2) Tanggung jawab dan proses pendidikan di sekolah: setiap guru harus mahir dalam pemahaman kurikulum, strategi pengajaran yang efektif, dan persiapan.
 - 3) Tugas guru di bidang sosial antara lain membantu mensukseskan pengembangan masyarakat; Oleh karena itu, mereka harus mampu memimpin, mendampingi, dan mendukung masyarakat.
 - 4) Peran guru dalam komunitas ilmiah: dengan melakukan penelitian dan pengembangan, guru berkontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan.

e. **Kedisiplinan**

Disiplin, menurut The Liang Gie yang dikutip Ondi Saondi dan Haris Suherman dalam bukunya *Etika Profesi Mengajar*, adalah suatu keadaan ketertiban yang mana setiap anggota organisasi dengan senang hati menaati peraturan yang telah berlaku (Saondi, 2010).

Sumber daya manusia yang kuat akan dihasilkan dari pengajaran yang efektif dan efisien, yaitu lulusan yang berhasil dan bernilai sesuai dengan tujuan. Karena kegiatan sekarang lebih terfokus pada kemampuan daripada pewarisan atau keturunan, maka kinerja guru dalam proses pembelajaran harus ditingkatkan agar tetap mempertahankan mutu, inisiatif, kreativitas, usaha keras, dan bermutu.

BENTUK KOMPENSASI PENDIDIK DAN TENAGA

Guru di SDN 25 Sesuai kebijakan perusahaan, kompensasi dapat diberikan dalam berbagai cara. Tergantung pada kemampuan organisasi untuk membayar dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh personelnya, jenis kompensasi yang ditawarkan oleh satu organisasi mungkin berbeda dari jenis yang ditawarkan oleh organisasi lain.

Kompensasi bertujuan untuk memberikan kompensasi atas kerja keras yang telah dilakukan pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja. Selain imbalan atas jasa yang diberikan langsung kepada pekerja (seperti gaji), kerja keras ini juga memerlukan pembayaran atas jasa yang diberikan secara langsung kepada pekerja (seperti gaji). Kerugian dan penurunan keadaan fisik dan mental pekerja yang telah terjadi atau akan terjadi akibat pelaksanaan pekerjaannya (Azan, 2021).

Di lembaga pendidikan, imbalan materi dapat berupa gaji (termasuk tunjangan), honorarium, biaya perjalanan, tunjangan makan, dan bentuk uang lainnya yang berasal dari sumber yang dapat dipercaya. Sedangkan tenaga pendidik berhak dan menikmati imbalan dalam bentuk yang tidak dibayar, antara lain perlakuan yang adil dan manusiawi, pelayanan yang baik, terjaminnya keamanan dan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya, dan lain sebagainya. Gaji ini mempunyai dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kesejahteraan pekerja pengajar (Situmorang et al., 2022).

Hal ini diatur dalam sistem kompensasi (gaji) yang berlaku bagi tenaga kependidikan di SDN 25 Pemulutan. Sistem ini tidak terlepas dari sistem kompensasi bagi tenaga kependidikan, khususnya instruktur PNS di Indonesia. Keputusan atau aturan pemerintah menentukan siapa yang menjadi pegawai negeri. Meskipun demikian, diakui bahwa tidak semua tuntutan pihak dapat dipenuhi oleh struktur kompensasi yang ada saat ini. Meski demikian, dalam upaya meningkatkan kesejahteraan, pemerintah akan terus mendorong kenaikan gaji guru. Dengan demikian, terjadi peningkatan kesejahteraan tenaga pengajar yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja dan pendidikannya. Insentif, bonus, tunjangan, dan remunerasi non tunai seperti cuti berbayar dapat diberikan kepada karyawan selain penghasilannya. Hal ini membuat mereka merasa lebih dihargai sebagai karyawan dan meningkatkan hasil kerja mereka.

Berikut beberapa kategori tenaga kependidikan dan kependidikan di SDN 25 Pemulutan:

1. Pengangkatan tetap dilakukan oleh Pengurus melalui surat keputusan pengangkatan, dan berlangsung sampai dengan pekerja mencapai usia pensiun.
2. Pendidik honorer adalah mereka yang ditunjuk oleh ketua komite, pimpinan sekolah/kepala sekolah, dan surat keputusan pengangkatan. Masa kerja mereka adalah 1 (satu) tahun anggaran, namun dapat diperpanjang dan dapat diusulkan menjadi pegawai kontrak.

Seluruh guru SDN 25 Pemulutan, baik honorer maupun tetap, diwajibkan bekerja 36 jam dalam seminggu. Setiap instruktur tetap dan honorer akan sering dinilai kinerjanya. Kepala sekolah berwenang mengusulkan agar guru tersebut dipromosikan apabila kinerjanya memenuhi standar yang dipersyaratkan. Namun, jabatan guru tersebut akan diberhentikan jika ia tidak dapat bekerja pada jam yang ditentukan karena alasan yang sah. Meski demikian, instruktur honorer yang memenuhi syarat akan mendapat gaji dari pengelola sekolah. Namun, instruktur honorer tidak berhak untuk dipromosikan ke status yang lebih tinggi kecuali pemerintah melakukan hal tersebut, dan mereka akan dikeluarkan dari lembaga tersebut jika gagal memenuhi persyaratan.

KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Menyusul penerapan Sistem Kompensasi Pemerintah, SDN 25 Pemulutan telah menyusun undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku bagi pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 25 Pemulutan. Mengikuti pedoman ini diperkirakan akan membantu para pendidik bekerja lebih baik. Kehadiran guru membuat pembelajaran lebih menyenangkan bagi anak-anak sebelum ada peraturan. Pendidik meningkatkan kinerja dan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, yang berdampak pada kesejahteraan mereka dalam melakukan pekerjaan mereka. Apabila penilaian kinerja seorang pendidik baik, mereka dapat mempertimbangkan kenaikan status. Menurut pendidik di SDN 25 Pemulutan, kompensasi juga meningkatkan kinerja guru. Setiap guru dapat bertanggung jawab atas posisi mereka dan menerima kompensasi sesuai dengan pekerjaan mereka. Sebelum aturan dibuat, kehadiran guru lebih baik dalam membantu siswa. Pendidik lebih merasa bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas mereka, dan penilaian kinerja mereka dapat meningkatkan status mereka dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Ini membuat mereka tetap termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka.

Untuk SDN 25 Pemulutan, pemerintah telah menetapkan aturan kepegawaian yang berlaku untuk pendidik dan tenaga kependidikan. Aturan ini dianggap berhasil meningkatkan kinerja pendidik. Sebelum ada aturan, keberadaan guru membantu peserta didik menikmati proses pembelajaran. Para pendidik lebih merasa memiliki tanggung jawab untuk melakukan dan meningkatkan kinerja dalam pekerjaan mereka, yang dapat berdampak pada kesejahteraan mereka. Jika penilaian kinerja mereka positif, seorang pendidik dapat mempertimbangkan kenaikan status dan kompensasi yang terkait.

Menurut pendidik yang diwawancarai di SDN 25 Pemulutan, kompensasi juga meningkatkan kinerja guru. Setiap guru dapat bertanggung jawab atas posisi mereka dan menerima kompensasi sesuai dengan pekerjaan mereka. Sebelum aturan dibuat, kehadiran guru lebih baik dalam membantu siswa. Pendidik lebih merasa bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas mereka, dan penilaian kinerja mereka dapat meningkatkan status mereka dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Ini membuat mereka tetap termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka.

KESIMPULAN

Kompensasi di SDN 25 Pemulutan diatur oleh struktur remunerasi yang digunakan oleh tenaga kependidikan, khususnya guru PNS Indonesia. Pemerintah merancang struktur upah bagi pegawai negeri. Oleh karena itu, diakui bahwa tidak semua tuntutan pihak dapat dipenuhi oleh sistem penggajian. Meskipun demikian, pemerintah akan terus berupaya untuk menaikkan gaji staf pengajar guna meningkatkan kesejahteraan mereka, yang akan meningkatkan kinerja mereka dan meningkatkan standar pendidikan.

Menurut seorang pendidik di SDN 25 Pemulutan, kompensasi juga meningkatkan kinerja guru. Setiap guru dapat bertanggung jawab atas posisi mereka dan menerima kompensasi sesuai dengan pekerjaan mereka. Sebelum aturan dibuat, kehadiran guru lebih baik dalam membantu siswa. Pendidik lebih merasa bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas mereka, dan penilaian kinerja mereka dapat meningkatkan status mereka dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Ini membuat mereka tetap termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, A. (2019). Implementasi Peran Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kinerja Guru. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 784–796.
- Azan, K. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia Kajian Teoritis dan Praktis dalam Pendidikan*. Dotplus Publisher.
- Buchari, M. (1994). *Pendidikan dalam Pembangunan*. PT Tiara Wacana.
- Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Utilitas*, 1(1).
- Ismail, M. I. (2013). *Guru sebuah Identitas* (1st ed.). Alauddin University Press.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BPFE- Yogyakarta.
- Masruroh, U. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Brebes. *Economic Education Analysis Journal*, 1(2).
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen kompensasi* (p. 12). CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Padil, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alauddin University.
- Pitri, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 2(1), 1–11.
- Rahman, A. (2012). *Menuju Guru Profesional dan Ber-etika* (8th ed.). Graha Guru.
- Rahmat, M. S. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru: Studi Kasus di Yayasan Manbaul Ulum Banyuwangi. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1(1), 42–55.
- Saondi, O. (2010). *Etika Profesi Guru* (I). Refika Aditama.
- Setyawasih, R. (2023). *Human Capital Management*. Pradina Pustaka.
- 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.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru, Edisi I*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja* (III). Rajawali Pers.
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(1), 17–24.