



THE ROLE OF COMPENSATION IN INCREASING TEACHER PERFORMANCE MOTIVATION

Muslikhatus Sa'diah¹, Rengga Aprilia², Feby Eka Listiani³, Ayu Wulandari⁴, Syunu
Trihantoyo⁵

^{1,2,3,4,5} Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

*Email corresponding author: feby.220542mhs.unesa.ac.id@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa erat keterkaitan antara kompensasi guru dalam bentuk gaji dengan motivasi kinerja guru di BA 'Aisyiyah Kutukulon, Ponorogo. Teknik pengumpulan data digunakan adalah observasi dan wawancara secara langsung, dengan subjek penelitian guru di BA 'Aisyiyah Kutukulon. Metode penelitian yang memanfaatkan data kualitatif dan dijabarkan secara deskriptif. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini berupa pedoman wawancara. Hasil analisis yang didapat adalah hanya terdapat dua jenis penghasilan yang diperoleh guru berupa gaji pokok dan tunjangan yang diperoleh dua kali dalam satu tahun. Rendahnya gaji guru swasta ini diduga memiliki keterkaitan antara penghasilan dengan motivasi kinerja. Disisi lain, setelah dilakukan penelitian, rendahnya gaji yang diperoleh tidak memiliki didapat dampak yang signifikan terhadap sistem pembelajaran. Hal ini dibuktikan dengan kemampuan guru dalam perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran di BA 'Aisyiyah Kutukulon. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa peranan penghasilan yang didapat tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap penurunan motivasi kinerja.

Kata Kunci: keterkaitan, kinerja, kompensasi, motivasi.

Abstract

This study was conducted to determine how closely related the relationship is between teacher compensation in the form of salary and teacher performance motivation at BA 'Aisyiyah Kutukulon, Ponorogo. Data collection techniques used were direct observation and interviews, with the subject of teacher research at BA 'Aisyiyah Kutukulon. Research methods utilize qualitative data and are described descriptively. The instrument used in this study is in the form of interview guidelines. The results of the analysis obtained are that there are only two types of income obtained by teachers in the form of basic salary and allowances obtained twice in one year. The low salary of private teachers is thought to have a relationship between income and performance motivation. On the other hand, after research, the low salary obtained did not have a significant impact on the learning system. This is evidenced by the ability of teachers in learning plan and implementing learning at BA 'Aisyiyah Kutukulon. Thus, it can be concluded that the role of income obtained does not have a significant impact on decreasing performance motivation.

Keywords: linkage, performance, compensation, motivation.

Sa'diah¹, Muslikhatu. Aprilia, Rengga. Listiani, Feby Eka. Wulandari, Ayu. Trihantoyo, Syunu. (2023). The role of Compensation in Increasing teacher Performance Motivation. *Soedirman Economics Education Journal*, 05 (01) 2023, 17 - 28

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan merupakan wadah dimana kita sebagai manusia dapat mengembangkan diri agar potensi yang kita miliki dapat tersalurkan dengan baik dan maksimal. Sehingga, dunia pendidikan diharapkan mampu untuk membentuk manusia yang berkualitas dengan kemampuan yang dimilikinya untuk memanfaatkan, menguasai dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta teknologi informasi dan komunikasi. Pendidikan adalah proses pelatihan dan pengembangan konsep pengetahuan, keterampilan, karakter, pikiran dan seterusnya melalui sekolah formal maupun informal dengan mendapat pengajaran dari guru (Setianingsih & Kader, 2019). Guru yang profesional bisa dipastikan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan profesionalisme guru akan menjamin terpenuhinya seluruh hak dan kewajiban yang sudah menjadi tanggung jawab guru yang bersangkutan. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 mengatakan bahwa guru pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.

Motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri seseorang untuk menstimulasi seseorang dalam melakukan suatu hal, biasanya dalam mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya, motivasi merupakan suatu kondisi mental seseorang dimana mereka melakukan suatu hal atau suatu tindakan untuk mencapai serta memenuhi kebutuhan, keinginan, serta memberi kepuasan pada diri mereka sendiri. Motivasi akan muncul dari diri seseorang Ketika mereka mendapatkan suatu rangsangan yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri mereka sendiri (Ismail, 2017).

Di dalam dunia pendidikan, peran guru adalah peran vital yang harus ada di dalamnya. Guru adalah salah satu aspek yang sangat penting di dalam proses pelaksanaan tujuan pendidikan. Tidak dapat kita bayangkan apa yang akan terjadi apabila tidak ada guru didalam dunia pendidikan. Mungkin yang akan terjadi adalah pembelajaran tidak dapat berjalan secara optimal. Peserta didik tidak akan mendapatkan ilmu, serta manusia akan tertinggal peradabannya apabila tiada guru atau tenaga pendidik. Oleh karena itu, guru juga dituntut untuk memiliki kompetensi, keahlian, serta memiliki rasa kemanusiaan yang tinggi. Dengan adanya tuntutan tersebut, guru berhak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, mendapatkan pelatihan dan pengembangan profesi serta dapat memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang proses pembelajaran. Meski demikian, masih terdapat banyak sekali permasalahan yang harus dihadapi oleh guru. Seperti sistem kompensasi yang tidak baku serta beragam di Indonesia yang akhirnya menimbulkan adanya dampak ketidaktetapan jumlah kompensasi yang didapat (Siahaan & Meilani, 2019). Rendahnya jumlah kompensasi yang di dapat bahkan tidak mampu digunakan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Kompensasi yang diterima guru berpengaruh terhadap kinerja guru dalam sebuah lembaga Pendidikan, yang artinya seorang guru yang kurang mendapatkan kompensasi sesuai dengan pekerjaan dan kebutuhannya, maka yang akan terjadi adalah mereka tidak mau berkomitmen pada suatu lembaga tersebut atau bahkan pergi meninggalkan perkerjaan yang sedang ia jalankan (Aisyah, 2017).

Peran kompensasi dalam suatu pekerjaan memberikan dampak yang besar bagi seorang pegawai atau seorang karyawan, dimana pada umumnya Ketika kompensasi dari seorang pegawai atau karyawan sesuai atau lebih tinggi dengan pekerjaan yang dikerjakan maka kepuasan yang ada dalam diri seorang pegawai atau seorang karyawan akan meningkat, begitu pula peran

kompensasi ini juga dapat meningkatkan semangat kinerja yang dapat dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai umumnya. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan oleh (Lubis, 2018) bahwa kompensasi yang diberikan secara maksimal akan dapat memberikan pengaruh terhadap derajat kepuasan yang akan diterima oleh seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diembannya. Meningkatnya motivasi kinerja seorang tenaga pendidik akan meningkat apabila derajat kepuasan yang dimiliki tinggi. Kompensasi akan menjadi sebuah bantuan yang baik bagi pihak sekolah dalam mencapai tujuan dalam memelihara, memperoleh atau menerima, serta loyalitas serta keberadaan seorang tenaga pendidik apabila dikelola dengan maksimal dan baik. Maksimalnya kompensasi yang diterima seorang tenaga pendidik akan sangat memberikan pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja seorang tenaga pendidik. Dan dalam hal ini salah satu kompensasi yang dimaksud adalah berupa gaji.

Seorang guru bekerja dengan harapan bahwa dari pekerjaan tersebut akan memberikan kehidupan yang lebih baik dari pada keadaan sekarang. Pada kenyataan di lapangan, sebagian guru swasta masih mengalami kesulitan secara ekonomi. Tingkat penghasilan yang diterima oleh guru swasta, umumnya masih lebih rendah jika dibandingkan dengan guru yang mengajar di sekolah negeri.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siti Masitoh et al., 2014) ditemukan sebuah kesimpulan bahwa tinggi rendahnya kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi karyawan di Bank BTN cabang Bandung. Namun, hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang telah kami lakukan. Rendahnya kompensasi yang didapat oleh guru BA 'Aisyiyah Kutukulon tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja.

Lumrahnya penghasilan yang didapat oleh guru merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan sebagai hasil dari tenaga dan jasa yang diberikan. Sehingga banyaknya barang dan jasa yang diperoleh seharusnya dapat dijadikan sebagai patokan, bukan seberapa banyak nominal yang diterima dalam bentuk rupiah (Eria, 2013). Sangat disayangkan, Lembaga Pendidikan BA 'Aisyiyah Kutukulon ini menjadi salah satu Lembaga Pendidikan yang dimana kompensasi yang didapat oleh tenaga pendidiknya tidak dapat dikatakan layak, apabila dibandingkan dengan gaji atau kompensasi tenaga pendidik lain di kota setempat. Sehingga karena hal tersebut membuat kami sangat tertarik untuk meneliti apakah rendahnya kompensasi yang diterima memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kinerja tenaga pendidik yang ada di BA 'Aisyiyah Kutukulon Ponorogo.

Rata-rata gaji guru di Indonesia belum mampu menjamin kehidupan yang layak, apalagi guru swasta dengan gaji yang bergantung pada yayasan. Hampir kebanyakan guru swasta bekerja di tempat lain, sembari menjadi guru di suatu lembaga sekolah. Guru sebagai tenaga profesional membutuhkan waktu luang untuk tetap menambah ilmu dan mengurus kepentingan pendidikan lainnya. Gaji guru swasta atau non PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang rendah, jaminan kesehatan dan keamanan guru swasta yang masih tergolong rendah menjadi salah satu permasalahan dalam kesejahteraan guru. Dengan adanya pekerjaan ganda dari seorang guru, hal ini dikhawatirkan akan membuat loyalitas dan kinerja guru mengalami penurunan terhadap lembaga sekolah tempat mereka mengajar (Yudianto & Karo, 2021).

Didalam jurnal yang diterbitkan oleh (Lubis, 2018) menyatakan bahwa baik tidaknya Sumber Daya Manusia yang ada dalam suatu perusahaan atau suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor dorongan atau motivasi. Tugas dan juga tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang tenaga pendidik tidak akan berjalan secara optimal apabila tenaga pendidik tidak memiliki motivasi kerja. Disebutkan juga oleh Aityan dalam (Lubis, 2018) bahwa kompensasi yang didapat oleh seorang tenaga pendidik menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kinerja

seorang pegawai dalam hal ini adalah tenaga pendidik. Peningkatan dan juga pengembangan motivasi kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai dapat kita lakukan dengan memberikan kompensasi sesuai pasar, yang memiliki nilai-nilai kekeluargaan serta mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

Dari hal tersebut dapat kita simpulkan bahwa kompensasi ini memiliki keterkaitan dengan motivasi kinerja seorang karyawan dalam hal ini tenaga pendidik. Peningkatan motivasi kinerja dapat timbul apabila kompensasi yang diberikan sesuai. Perlu kita garis bawahi bahwa pemberian kompensasi kepada tenaga pendidik diberikan dengan memperhitungkan apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan pasar atau tidak, memiliki nilai-nilai kekeluargaan atau tidak dan yang terakhir apakah kompensasi yang diberikan dinilai mampu untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau tidak.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Guru PAUD

Guru adalah salah satu komponen yang sangat dibutuhkan didalam proses belajar mengajar. Suyadi dan Ulfah dalam (Eliza et al., 2022) PAUD adalah pendidikan yang ditempuh oleh anak usia dini atau anak dengan usia nol sampai dengan enam tahun dengan tujuan untuk membantu stimulasi perkembangan anak usia dini agar dapat berkembang secara optimal. Pendidikan anak usia dini ini sangat penting untuk mengetahui potensi yang dimiliki oleh anak sejak usia dini.

Tenaga Pendidik adalah seseorang yang memiliki tugas melakukan aktivitas pembelajaran. Dalam Permendikbud Nomor 14 Tahun 2014 tentang Standart Pendidik dan Tenaga Kependidikan, dijelaskan bahwa, pendidik Anak Usia Dini adalah tenaga profesional yang memiliki tugas merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan juga melakukan pembimbingan, pelatihan pengasuhan dan juga perlindungan. Pendidik anak usia dini terdiri dari guru PAUD, guru pendamping, dan guru pendamping muda.

Penyelenggaraan pendidikan anak usia dini ini sangat ditentukan oleh peran pendidik atau guru. Kualitas profesioanlisme guru atau pendidik sangat memberikan dampak bagi tingkat kesadaran guru atau pendidik dalam menjalankan perannya sebagai penyelenggara perlindungan anak secara optimal (Roza et al., 2019).

Sebagai seorang tenaga pendidik atau guru bagi anak usia ini seorang guru tentunya memiliki tantangan yang lebih besar daripada guru bagi seorang peserta didik yang telah remaja. Ketika seseorang menjadi tenaga pendidik bagi anak usia dini, tenaga pendidik harus apu dan juga mengerti bagaimana cara mengatasi anak yang menangis, anak yang rewel, tantrum dan sebagainya, hal ini tentunya akan menjadi lebih sulit daripada mengatasi peserta didik remaja yang sudah tahu mana yang benar dan mana yang salah.

Seperti yang telah dijelaskan diatas, guru yang mengajar anak usia dini juga harus memiliki tingkat kesabaran yang lebih tinggi. Mereka harus mengajari anak didik yang pada dasarnya belum mengerti apapun. Mereka harus mengajari bagaimana cara membaca, menulis, menghitung dan lain sebagainya. Hal itu akan sangat berbeda Ketika kita mengajari anak didik remaja yang sudah mengerti bagaimana cara menulis, membaca dan lain-lain, maka kemudian tenaga pendidik hanya diharuskan mengarahkan mereka ke jalan yang benar dan tepat.

Sebagai seorang pendidik, guru dituntut untuk mampu membimbing peserta didiknya, serta mampu untuk mengajarkan pembelajaran yang perlu diberikan secara optimal, agar peserta didik dapat meningkatkan bakat dan potensi yang dimiliki secara optimal, dan juga memiliki karakter yang sesuai dengan karakter Pancasila, tentunya kita sangat mengetahui benar

bahwa tugas menjadi seorang tenaga pendidik anak usia dini tidaklah mudah. Banyak sekali tantangan yang harus dihadapi oleh tenaga pendidik. Maka dari itu, peran tenaga pendidik menjadi sangat penting didalam proses perkembangan anak, terutama anak usia dini.

Pengertian Kompensasi

Didalam suatu pekerjaan, kompensasi adalah suatu hal yang dinilai sangat penting yang kemudian menjadi salah satu faktor yang dinilai dapat menjadi sebuah alasan meningkatnya motivasi kinerja seorang karyawan atau pegawai. Umumnya, apabila kita adalah seorang karyawan, kita akan merasa sangat senang dan lebih semangat apabila atasan kita memberikan gaji yang tinggi. Tidak terkecuali dengan tenaga pendidik atau guru.

Kompensasi dianggap sebagai suatu hal yang penting dalam upaya peningkatan kinerja guru. Meskipun kompensasi sendiri bukan merupakan satu-satunya hal yang berperan penting didalam proses peningkatan kinerja guru. Dewasa ini, banyak sekali kita temui berbagai macam problematika mengenai kompensasi, sedangkan kopensasi ini juga memiliki keterkaitan dengan kesejahteraan guru (Handayani, 2015).

Menurut Hasibuan dalam (Sari, 2019) Kompensasi diberikan ditujukan sebagai bentuk kerja sama, pengadaan efektif, motivasi, kepuasan kerja, disiplin, sabilitas karyawan, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban akan sangat memberikan banyak manfaat bagi tenaga pendidik terkait. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan besarnya tagging jawab yang diemban, hal tersebut tentunya juga akan dapat memberikan dampak-dampak positif lainnya baik bagi tenaga pendidik, peserta didik, maupun Lembaga Pendidikan setempat. Contohnya, apabila kompensasi yang diberikan sesuai, tenaga pendidik akan lebih semangat serta akan lebih fokus untuk bekerja hanya di satu instansi saja, tanpa pekerjaan sampingan misalnya. Kemudian bagi peserta didik, apabila kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidiknya patut dan sesuai maka, peserta didik juga akan merasakan dampak positif seperti guru yang mengajar akan lebih fokus pada pembelajaran, akan lebih banyak inovasi dan kreasi pembelajaran yang ada didalam pembelajaran dikarenakan guru yang mengajar memiliki banyak waktu untuk menyusun pembelajaran secara inovatif dan kreatif. Sedangkan untuk Lembaga Pendidikan terkait, sekolah akan lebih maju serta lebih berkualitas apabila tenaga pendidik yang ada dapat memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki kepada sekolah tempat mereka mengajar.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru lainnya adalah status ekonomi yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Jika kondisi keuangan seorang tenaga pendidik kurang baik dan kurang tercukupi maka yang akan terjadi adalah kualitas mengajar yang dilakukan tenaga pendidik akan menurun, tenaga pendidik tidak akan dapat mengajar dengan tenang karena mereka memikirkan mengenai kondisi keuangan yang belum terselesaikan. Sehingga kinerja dan juga kualitas pembelajaran akan menurun, serta akan sangat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik tersebut. Hal ini akan sangat sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Werang dalam (Pramessti & Muhyadi, 2018).

Belakangan ini kita tahu bahwa guru atau tenaga pendidik memiliki banyak sekali problematika yang harus dihadapi. Salah satunya adalah problematika mengenai kompensasi. Sering sekali kita mendengar banyak guru atau tenaga pendidik yang tidak menerima kompensasi yang selaras dengan tenaga, dan juga waktu yang telah diberikan. Terutama guru yang bekerja pada instansi swasta, terlebih lagi di desa. BA 'Aisyiyah Kutukulon ini merupakan salah satu contohnya. Guru atau tenaga pendidik yang bekerja pada sekolah PAUD tersebut masih mendapatkan gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki. Gaji yang diterima sangat rendah, bahkan tidak dapat dikatakan cukup untuk sekedar memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Pada dasarnya, motivasi merupakan suatu kondisi mental seseorang dimana mereka melakukan suatu hal atau suatu Tindakan untuk mencapai serta memenuhi kebutuhan, keinginan, serta memberi kepuasan pada diri mereka sendiri. Motivasi akan muncul dari diri seseorang Ketika mereka mendapatkan suatu rangsangan yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri mereka sendiri (Ismail, 2017).

Apabila seseorang memiliki motivasi dalam bekerja, maka mereka akan berusaha untuk memahami tugas, kewajiban, serta jabatan yang diemban, sehingga mereka akan lebih memahami bahwa bekerja dengan benar dan baik adalah suatu kebutuhan, meningkatkan kemampuan yang dimiliki secara sukarela serta merasa ringan akan pekerjaan yang dijalani (Rahmawati, 2015).

Motivasi dapat membuat seseorang lebih bersemangat dalam melakukan suatu hal hingga keinginannya lebih mudah tercapai. Motivasi guru bisa berasal dari diri sendiri maupun lingkungan kerja sekitar, motivasi berasal dari diri sendiri adalah Ketika seorang guru memiliki keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkannya kemudian berusaha dengan seluruh tenaga untuk mewujudkannya, sedangkan motivasi berasal dari lingkungan dapat berupa adanya gaji yang menjamin kehidupannya serta lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung bagi seorang guru Ketika bekerja, kedua hal ini sangat berperan besar bagi seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran yang optimal dan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu kata dalam bahasa Indonesia yang memiliki kata dasar kerja merupakan terjemahan dari bahasa asing prestasi yang dapat juga diartikan sebagai hasil kerja. Didalam organisasi kinerja merupakan kunci utama sebagai penentu apakah organisasi tersebut akan berhasil di masa depan (Pianda, 2018). Guru disebut juga sebagai tenaga pendidik, tenaga pendidik termasuk kedalam salah satu Standar Nasional Pendidikan dalam UU No. 20 Tahun 2003 pasal 35 ayat 1, hal ini menegaskan bahwa guru sebagai tenaga pendidik memiliki standar kinerja yang harus diperlihatkan saat seorang guru tersebut melakukan pekerjaannya.

Menurut Wibowo dalam (Widayati, 2019) kata kinerja berasal dari pengertian *performance*. Kinerja memiliki makna yang sangat luas. Maksudnya, tidak hanya berarti hasil kerja, namun bagaimana suatu proses didalam pekerjaan itu dilakukan.

Dalam jurnal yang diterbitkan oleh Dessler dalam (Sari, 2019) menjelaskan bahwa kompensasi karyawan adalah semua jenis hadiah atau upah yang berasal dari pekerjaan yang telah dilakukan. Dimana kompensasi yang dimaksud memiliki dua komponen utama yaitu pembayaran langsung yang berbentuk intensif, gaji, bonus, dan juga komisi. Lalu yang kedua adalah pembayaran tidak langsung atau dalam bentuk tunjangan keuangan berupa asuransi, dan liburan yang biayanya dibebankan pada perusahaan.

Sedangkan kinerja guru, merupakan suatu hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang guru dengan mengajar secara optimal. Kinerja guru dalam hal ini adalah melakukan tugas pembelajaran, kemudian perencanaan, pengelolaan, serta pengadministrasian atas tugas yang telah diberikan menurut Hamzah dalam (Sari, 2019).

Seorang guru bekerja dengan harapan bahwa dari pekerjaan tersebut guru akan dapat memberikan kehidupan yang lebih baik dari pada keadaan saat ini. Namun, pada kenyataan di lapangan, Sebagian besar guru swasta masih mengalami kesulitan secara ekonomi. Tingkat penghasilan yang diterima oleh guru swasta, umumnya masih lebih rendah jika dibandingkan dengan guru yang mengajar di sekolah negeri. Lumrahnya penghasilan yang didapat oleh guru merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan sebagai hasil dari tenaga dan jasa yang

diberikan. Sehingga banyaknya barang dan jasa yang diperoleh seharusnya dapat dijadikan sebagai patokan, bukan seberapa banyak nominal yang diterima dalam bentuk rupiah (Eria, 2013).

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses didalam organisasi dalam menilai kinerja yang telah dilakukan oleh guru. Penilaian kinerja ini dilakukan untuk mengukur kinerja seorang guru untuk memperbaiki hasil kinerja yang tidak sesuai, dan juga mengembangkan kualitas kerja. Penilaian kerja guru dilakukan untuk memberikan timbal balik terhadap tenaga kependidikan agar kedepannya dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan. Hal ini juga dilakukan secara khusus berkaitan dengan pertimbangan gaji, promosi, latihan, Pendidikan dan sebagainya. Penilaian kerja dapat juga menjadi landasan perekrutan, penempatan, seleksi, perencanaan karir dan kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia lainnya (Handayani, 2015).

Secara keseluruhan penilaian kinerja adalah suatu proses yang tidak sama dengan evaluasi kinerja. Pengukuran mengenai penilaian kinerja perlu dilakukan secara berkelanjutan agar penilaian kinerja yang dilakukan dapat berjalan efektif. Pengukuran penilaian kinerja ini dilakukan untuk meminimalisir adanya penyimpangan didalam pelaksanaan kinerja, dengan demikian pegawai maupun karyawan dapat memperbaiki kesalahan dalam kinerjanya (Handayani, 2015).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja. Yang pertama adalah faktor kemampuan, dimana lebih spesifiknya kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai atau karyawan terdiri dari kemampuan *readability (skills and knowledge)* dan kemampuan potensi (*IQ*), seorang pegawai atau karyawan akan lebih mudah mencapai suatu kinerja yang diharapkan jika karyawan memiliki tingkat *IQ* yang dinilai mampu, dalam hal ini diatas rata-rata (110-120) serta memiliki Riwayat Pendidikan yang dinilai mampu untuk memenuhi suatu jabatan serta terampil di dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Faktor yang kedua adalah faktor motivasi, merupakan suatu situasi dimana seseorang menggerakkan dirinya sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang telah dibuat. Motivasi ini terbentuk dari dalam diri manusia itu sendiri.

Indikator Pemberian Gaji

Seperti yang telah disebutkan diatas oleh Aityan dalam (Lubis, 2018) bahwa kompensasi yang didapat oleh seorang tenaga pendidik menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kinerja seorang pegawai dalam hal ini adalah tenaga pendidik. Peningkatan dan juga pengembangan motivasi kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi sesuai pasar, yang memiliki nilai-nilai kekeluargaan serta mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

Oleh karena itu, pemberian kompensasi didalam suatu instansi atau perusahaan haruslah memenuhi Ketiga aspek tersebut. Apabila ketiga aspek tersebut sudah terpenuhi maka, dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi disebut layak. Sebaliknya, apabila pemberian kompensasi dilakukan tanpa memenuhi ketiga aspek tersebut dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi belum dapat dikatakan layak.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Teknik analisis data dalam penelitian dengan memanfaatkan data kualitatif dan

dijabarkan secara deskriptif. Instrument yang digunakan didalam penelitian adalah berupa pedoman wawancara. Model penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kualitatif dengan meneliti keadaan secara langsung di lapangan secara spesifik dan mandalam, dan transparan. Penelitian ini dilakukan di BA 'Aisyiyah Kutukulon, Kecamatan Jetis, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Pemilihan lokasi penelitian ini dilatar belakangi oleh kemudahan memperoleh data, serta agar hasil dari penelitian ini dapat menyumbangkan masukan kepada peneliti serta guru-guru yang ada di BA 'Aisyiyah Kutukulon. Subjek dari penelitian ini berjumlah lima orang guru BA 'Aisyiyah Kutukulon melalui wawancara, dan observasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara dengan memberikan beberapa pertanyaan seputar kompensasi, dan juga motivasi kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bustanul Athfal 'Aisyiyah atau yang lebih dikenal sebagai BA 'Aisyiyah adalah sebuah lembaga sekolah swasta setara jenjang TK yang terletak di Jalan S. Sukowati No. 18 Dusun Tegalarum, Kelurahan Kutukulon, Kecamatan Jetis, Kabupaten Ponorogo dibawah naungan Yayasan Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM), Direktorat Jendral Kementrian Agama Republik Indonesia. Sekolah dengan NPSN 69743906 ini memiliki luas tanah 184 m² dengan jumlah murid keseluruhan baik BA kecil maupun BA besar sebanyak 131 siswa dan jumlah tenaga pendidik sebanyak 6 (enam) orang. Dengan status sekolah yang swasta serta letaknya yang berada di desa, maka pendapatan guru mengajar di sekolah tersebut tergolong rendah.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan dengan guru BA 'Aisyiyah Kutukulon, maka didapatkan hasil sebagai berikut. Penghasilan yang didapat oleh guru BA 'Aisyiyah Kutukulon selama mengajar dalam setiap bulannya berupa gaji, adapun juga terdapat tunjangan yang diberikan dua kali di setiap tahunnya. Gaji yang diperoleh memiliki perbedaan yang tidak terlalu signifikan berdasarkan seberapa lama waktu yang dihabiskan oleh seorang guru untuk bekerja di dalam instansi tersebut per harinya. Sedangkan, Tunjangan ini bernilai sama pada masing-masing guru.

Berdasarkan keterangan yang diperoleh dari guru BA 'Aisyiyah Kutukulon, pada akhirnya kami memperoleh jawaban bahwa jumlah jam kerjanya adalah empat jam dalam satu hari, dan enam hari dalam satu minggu. Adapun penghasilan yang didapat dalam satu bulan adalah sebesar Rp 210.000,00 atau jika di hitung upah per harinya adalah sebesar Rp 8.750,00.

Tabel 1. Gaji Guru BA 'Aisyiyah Kutukulon

Jumlah jam ajar dalam satu hari	Jumlah Hari Mengajar dalam sebulan	Total penghasilan dalam satu bulan
4 jam	24 hari	Rp 210.000,00

Sumber: hasil wawancara peneliti

Berdasarkan Tabel 1 mengenai jumlah kompensasi yang diterima oleh guru BA 'Aisyiyah dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterima oleh guru BA 'Aisyiyah Kutukulon bahkan sangat jauh lebih rendah dibandingkan dengan Upah Minimum Kabupaten/kota setempat yaitu Rp 2.149.709,45 pada tahun 2023.

Apabila dibandingkan dengan tingginya harga pokok makanan saat ini, kompensasi yang diberikan sama sekali tidak akan mampu jika digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari yang saat ini tergolong tinggi. Namun, meski demikian rendahnya kompensasi yang didapat oleh guru atau tenaga pendidik BA 'Aisyiyah tidak menunjukkan adanya dampak secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya penurunan kualitas pendidikan di BA 'Aisyiyah Kutukulon, dengan kata lain penurunan kualitas hampir tidak ada. Kreasi dan inovasi yang diberikan oleh guru masih terus berjalan dengan baik, dapat dilihat dari banyaknya materi pembelajaran yang dapat menarik atensi peserta didik yang pada dasarnya masih berada di usia dini. Serta dapat dibuktikan dengan masih terdapat banyak peserta didik yang didaftarkan pada BA 'Aisyiyah dengan kata lain tidak ada penurunan jumlah peserta didik baru secara signifikan. Tidak adanya penurunan kualitas pembelajaran ini juga berasal dari motivasi yang dimiliki oleh guru BA 'Aisyiyah Kutukulon, dimana motivasi yang dimiliki tidak berkiblat pada jumlah nominal yang didapat setiap bulannya.

Saat ditanyai mengenai beberapa pertanyaan tentang motivasi dan alasan mengapa mereka tetap bertahan meskipun kompensasi yang didapat sangat kecil, diperoleh jawaban berikut, P: Pertanyaan, G1: jawaban Arum Ambar Wati, G2: Yuyun Widarti, G3: Eni Anawati, G4: Heri Setyowati, dan G5: Budi Utami.

P1 : Apakah anda pernah memepertimbangkan untuk pindah pekerjaan karena gaji yang kurang memadai?

G1: Tidak

G2: Tidak, alasannya hati nurani berkata untuk mengamalkan ilmu yang didapat serta ingin berpartisipasi untuk mencerdaskan anak bangsa

G3: sekarang belum terfikir untuk pindah kerja, karena dari awal niatan kami di lembaga ini adalah beribadah untuk mencari ridha Allah

G4: Tidak sama sekali

G5: Tidak

P2 : Apakah motivasi alasan dan motivasi anda untuk tetap beradadi institusi atau sekolah tempat anda mengajar hingga saat ini?

G1: Untuk pengabdian

G2: Melihat anak-anak paud yang ceria dan ingin menanamkan pendidikan islam sejak usia dini sebagai pondasi awal generasi bangsa

G3: Amar makruf nahi munkar

G4: Kecintaan organisasi lembaga paud

G5; Bangga dengan peserta didik kami

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan ditemukan kesamaan dengan penelitian yang diterbitkan oleh (Karimah et al., 2018), bahwa kompensasi yang diterima oleh

guru TPQ ditempat penelitian dilakukan bahkan jauh dari gaji UMR setempat, namun mereka memilih untuk tetap mangabdikan diri dengan alasan mereka masih mempertimbangkan masa depan generasi, dan terus berkerja agar dapat mengamalkan ilmu yang diterima. Dari sini didapatkan sebuah kesimpulan bahwa motivasi kinerja yang dimiliki oleh guru BA 'Aisyiyah Kutukulon tidak dipengaruhi oleh besar kecilnya jumlah penghasilan yang didapat. Rendahnya kompensasi yang didapat oleh guru BA 'Aisyiyah tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap penurunan motivasi kinerja dan juga kualitas pembelajaran di BA 'Aisyiyah Kutukulon. Oadahal, apabila diperhitungkan dan dipikirkan ulang, mereka memiliki kesempatan untuk berpindah ke instansi lain yang bahkan dapat memberikan mereka kompensasi yang lebih wajar serta dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari, namun guru BA 'Aisyiyah memilih untuk bertahan di BA 'Aisyiyah Kutukulon dengan rata-rata alasan hati nurani dan juga kemanusiaan hal ini sangat tidak sesuai dengan pernyataan yang menyatakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh pada motivasi kinerja yang dimiliki seorang karyawan dalam hal ini adalah tenaga pendidik atau disebut guru.

Menurut Aityan dalam (Lubis, 2018), kompensasi yang didapat oleh seorang tenaga pendidik menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kinerja seorang pegawai dalam hal ini adalah tenaga pendidik. Peningkatan dan juga pengembangan motivasi kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi sesuai pasar, yang memiliki nilai-nilai kekeluargaan serta mampu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

Namun, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan di BA 'Aisyiyah Kutukulon maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa rendah dan tingginya kompensasi yang didapat tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja guru BA 'Aisyiah Kutukulon. Hal ini tentunya sangat berbandig terbalik dengan pernyataan yang dikemukakan Aityan dalam (Lubis, 2018). Faktanya rendahnya kompensasi yang di terima oleh guru BA 'Aisyiah Kutukulon tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja. Hal ini didukung oleh pernyataan yang dikemukakan saat wawancara mengenai mereka yang tetap bekerja meskipun kompensasi yang diperoleh sangat rendah. Didukung juga oleh fakta yang menunjukkan bahwa tidak ada penurunan yang signifikan terhadap kualitas pembelajaran, hal ini dapat dilihat dari jumlah peserta didik baru yang tidak mengalami penurunan disetiap tahun ajaran baru. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara diperoleh pernyataan bahwa kompensasi yang diterima tidak serta merta membuat mereka kemudian memutuskan untuk berpindah keinstansi lain, kemudian pernyataan mengenai alasan mereka untuk tetap bertahan dengan dasar ingin mengamalkan ilmu yang dimiliki, secara langsung menunjukkan bahwa nominal yang diberikan bukan merupakan suatu patokan apakah motivasi mengajar yang dimiliki akan meningkat atau menurun.

KESIMPULAN

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi yang diterima oleh guru BA 'Aisyiyah Kutukulon tidak memeui aspek sesuai dengan kompensasi pasar, dan yang kedua kopensasi yang diterima juga tidak dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Namun, dari wawancarayang telah dilakukan ditemukan juga sebuah kesimpulan bahwa rendahnya kompensasi yang diterima guru BA 'Aisyiyah Kutukulon tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja serta kualitas pembelajaran yang ada. Hal ini dibuktikan dengan kualitas pembelajaran yang tidak mengalami penurunan, hal ini dikarenakan uang dan materi tidak dijadikan sebagai sebuah patokan, sebagian besar guru di

BA 'Aisyiyah Kutukulon merasa memiliki tanggungjawab atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Sebagian dari mereka merasa bahwa mereka bekerja karena merasa ingin dekat dengan anak-anak, hal ini selaras dengan hasil dari wawancara yang telah kami lakukan bahwa tenaga pendidik BA 'Aisyiyah Kutukulon memiliki minat mengajar yang besar, dan selalu merasa bahwa menjadi seorang guru PAUD merupakan sebuah panggilan hati. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa Ketika seorang tenaga pendidik memiliki kesadaran penuh akan tujuan serta niat yang besar dalam diri mereka, akan memberikan motivasi tersendiri bagi mereka untuk tetap bekerja meskipun kompensasi yang didapat bahkan sama sekali tidak memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Saran yang dapat diberikan adalah meskipun dengan rendahnya gaji yang didapat namun tidak mempengaruhi motivasi kinerja yang diberikan oleh guru BA 'Aisyiyah Kutukulon diharapkan hal tersebut tidak serta merta membuat instansi yang terkait menjadi tutup mata akan rendahnya gaji yang diberikan, kemudian tidak memberikan sikap yang baik. Diharapkan Lembaga terkait akan mencari jalan keluar agar bagaimana tenaga pendidik atau guru yang telah memberikan segenap tenaga dan waktu yang dimiliki untuk diperjuangkan hak kompensasi yang seharusnya didapat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. (2017). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru bidang Ekonomi SMA swasta Kota Pontianak. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 6(5).
- Eliza, D., Husna, A., Utami, N., & Putri, Y. D. (2022). Studi Deskriptif Profesionalisme Guru PAUD Berdasarkan Prinsip-Prinsip Profesional Guru pada Undang-Undang No. 14 Tahun 2005. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4663–4671.
- Eria, E. (2013). Peranan Tingkat Penghasilan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTS Swasta. *Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(2), 37056.
- Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Utilitas*, 1(1).
- Ismail, T. (2017). Kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja guru SD negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 24(1), 60–69.
- Karimah, T., Malichatul, G., & Surabaya, I. (2018). GAJI GURU TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARI'AH. *Jurnal Hukum Bisnis Islam*, 8(1).
- Lubis, L. E. (2018). Efek Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Sekolah Widya Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 582–592.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Pramesti, D., & Muhyadi, M. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 43–56.
- Rahmawati, S. (2015). Pengaruh pelatihan, pengalaman mengajar dan kompensasi terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 3 Palu. *Katalogis*, 3(12).
- Roza, D., Nurhafizah, N., & Yaswinda, Y. (2019). Urgensi profesionalisme guru pendidikan anak usia dini dalam penyelenggaraan perlindungan anak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 277.
- Sari, T. N. (2019). Bagaimana Kompensasi Mempengaruhi Motivasi Dan Kinerja Guru. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 1(1), 48–57.

- Setianigsih, W., & Kader, M. A. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekonologi Ilmu Manajemen*, 5(2), 313–320.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(2), 141–149.
- Siti Masitoh, D., Abstrak, S., Kunci, K., Organisasi, B., Kerja, M., & Karyawan, K. (2014). *KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BTN CABANG BANDUNG*.
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(1), 17–24.
- Yudiarto, M. S., & Karo, D. K. (2021). Dampak Gaji Terhadap Motivasi Kerja Guru Agama Kristen dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Inculco Journal of Christian Education*, 1(1), 33–44.