



## Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik (Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV)

Khafsah Situmorang<sup>1</sup>, Ropida Batubara<sup>2</sup>, Wahyu Ningsih<sup>3</sup>

Nurhasanah Nasution<sup>4</sup>

*Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, Medan<sup>1</sup>*

*Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, Medan<sup>2</sup>*

*Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, Medan<sup>3</sup>*

*Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, Medan<sup>4</sup>*

[Khafsahstm409@gmail.com](mailto:Khafsahstm409@gmail.com)<sup>1</sup> [ropidabatubara1520@gmail.com](mailto:ropidabatubara1520@gmail.com)<sup>2</sup> [wn281285@gmail.com](mailto:wn281285@gmail.com)<sup>3</sup> [Nur498251@gmail.com](mailto:Nur498251@gmail.com)<sup>4</sup>

### Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi, untuk menjalankan kegiatan belajar mengajar disuatu sekolah diperlukan seorang pendidik. Tenaga pendidik merupakan penentu utama keberhasilan dari proses pembelajaran yang dilaksanakan. Kinerja seorang guru dapat tercemin dengan baik bila hasil kinerja guru dapat dihargai dengan baik pula. Kompensasi menjadi salah satu faktor eksternal yang mampu meningkatkan kinerja guru. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah dengan pemberian kompensasi berupa gaji, bonus, jenis tunjangan maupun fasilitas lainnya. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu alat perangsang dalam menumbuhkan semangat dan gairah kerja. Dengan membangun sistem kompensasi yang baik maka kinerja guru dapat ditingkatkan. Oleh karena itu lembaga pendidikan perlu memperhatikan sistem kompensasi sebagai upaya meningkatkan kinerja guru yang dapat berdampak pada perbaikan layanan pendidikan bagi peserta didik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian yang digunakan studi kasus. Dengan prosedur pengumpulan data menggunakan : wawancara mendalam, dan observasi. Analisis data yang digunakan adalah pengumpulan data, penyediaan data dan penarikan kesimpulan.

**Kata Kunci:** *Sistem Kompensasi, Kinerja Guru*

### Abstrac

*The background of this research is that to carry out teaching and learning activities in a school, an educator is needed. Educators are the main determinants of the success of the learning process carried out. The performance of a teacher can be well reflected if the results of the teacher's performance can be well appreciated. Compensation is one of the external factors that can improve teacher performance. One of the things that can improve teacher performance is the provision of compensation in the form of salaries, bonuses, types of allowances and other facilities. The provision of compensation is one of the means of stimulants in growing enthusiasm and enthusiasm for work. By building a good compensation system, teacher performance can be improved. Therefore, educational institutions need to pay attention to the compensation system as an effort to improve teacher performance which can have an impact on improving educational services for students. The approach used in this research is a qualitative approach with the type of research used is a case study. With data collection procedures using: in-depth interviews, and observation. Data analysis used is data collection, data presentation and conclusion drawing.*

**Keywords:** *Compensation System, Teacher Performance*

## Pendahuluan

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.

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

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. 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.

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.

Sistem kompensasi yang berlaku di sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting karena merupakan salah satu aspek paling sensitif. Secara umum, hal-hal yang seringkali dikeluhkan oleh karyawan sebagai bentuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan Mereka meliputi permasalahan yang berkaitan dengan gaji (salah satu jenis Kompensasi), keselamatan kerja, kesulitan kerja, kemampuan menyelesaikan masalah Kerja, dan peluang untuk mendapatkan promosi. Padahal, seperti yang ditegaskan oleh Inuwa (2016), organisasi, baik sektor swasta maupun sektor pemerintahan, di seluruh Dunia, bergantung pada produktivitas optimal para karyawan yang mereka miliki karena Pada gilirannya hal tersebut berkaitan erat dengan pencapaian efektivitas organisasi. Maka dari itu, beliau menjelaskan bahwa memastikan kepuasan kerja para karyawan Adalah hal yang wajib dilakukan oleh setiap organisasi. Lebih lanjut dikatakan bahwa Walaupun telah banyak studi yang dilakukan oleh para peneliti berkaitan dengan hal tersebut, diperlukan studi yang lebih banyak lagi pada bidang kajian ini karena Karyawan adalah bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah organisasi. Hal serupa pun Disampaikan oleh Kelechi et al, yang mengatakan bahwa penelitian yang mengkaji sistem kompensasi harus terus dilakukan pada organisasi swasta maupun Pemerintah, untuk dapat benar-benar memahami sistem kompensasi secara mendalam.

Dengan adanya kompensasi ada beberapa tujuan yang ingin dicapai sesuai pendapat dari Notoadmodjo dalam Sutrisno (2017:188) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu yang pertama adalah menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong

perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan misalnya produktifitas yang tinggi. Selain kompensasi diharapkan dapat menjamin keadilan karena dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja. Kompensasi juga dapat mempertahankan karyawan karena dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Dengan kompensasi juga dapat memperoleh karyawan yang bermutu karena dengan system kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, akan lebih banyak pula memilih karyawan yang terbaik. Dengan pemberian kompensasi yang memadai, perusahaan dapat mengendalikan biaya, karena dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru. Yang terakhir dengan kompensasi diharapkan dapat memenuhi peraturan-peraturan, karena dengan sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula

Dalam bidang pendidikan pemerintah telah menetapkan kebijakan yang mendukung pemberian kompensasi yang diatur dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 14 ayat 1 (a) dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalitasannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta tunjangan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan khusus dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru/tenaga pendidik yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi/kinerja.

Fenomena yang terjadi di Indonesia sistem kompensasi yang ada masih mengacu pada kepangkatan, golongan dan senioritas bukan

berdasar pada kinerjanya. Kondisi seperti ini menjadi masalah karena setiap orang digaji dengan bayaran yang sama walaupun kinerjanya berbeda. Seperti PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Indonesia dibayarkan secara sama tanpa memperhatikan kinerjanya hanya golongan saja yang membedakan gaji yang mereka dapatkan. Kondisi yang perlu diperhatikan juga yaitu karyawan yang belum/bukan PNS hanya sebagai karyawan honorer mendapatkan kompensasi yang belum dikatakan layak dan tepat khususnya di lembaga pendidikan formal milik swasta cenderung kurang memperhatikan pemberian kompensasi bagi tenaga pendidik.

Layaknya sebuah organisasi perusahaan, lembaga pendidikan juga memiliki sistem yang serupa yaitu adanya sistem kerja dan struktur organisasi yang bekerja sesuai dengan deskripsi masing-masing dan salah satunya adalah sistem kompensasi. Lembaga Pendidikan Islam (pesantren, madrasah, atau sekolah dan perguruan tinggi Islam) sebagai salah satu model institusi pendidikan di Indonesia mempunyai peran penting, yaitu mempersiapkan generasi muda umat Islam untuk ikut berperan bagi pembangunan umat dan bangsa di masa depan. Oleh karena itu dalam lembaga pendidikan Islam harus memiliki sumber daya manusia (guru) yang berkualitas dan profesional. Dengan adanya sumber daya manusia baik kepala sekolah, guru, staf dan tenaga kerja lainnya yang profesional haruslah diberikan kesejahteraan atau kompensasi yang layak dan adil, untuk mempertahankan dan memotivasi dalam bekerja sebagai tenaga pendidik. Rasa kepuasan guru dan tenaga kependidikan yang berada di lembaga pendidikan islam tersebut akan memberikan pelayanan jasa pendidikan yang baik termotivasi oleh pendapatan/ kesejahteraan yang diterima.

Peneliti menemukan sebuah lembaga Sekolah Dasar Negeri yang menurut peneliti sekolah tersebut menarik untuk diteliti. Sekolah ini juga memiliki prestasi tingkat nasional. Selain itu sekolah telah memiliki aturan kepegawaian yang menjadi acuan dalam pengelolaan SDM yang didalamnya telah mengatur sistem kompensasi bagi guru dan pegawai. Peneliti telah mengunjungi Sekolah Dasar Negeri 014687 yang terletak di Desa Rawang Pasar IV Kec. Rawang Panca Arga Kab. Asahan. Dari hasil wawancara peneliti dengan Kepala sekolah mengenai bentuk kompensasi yang

ada di Sekolah Dasar Negeri 014687 mencakup gaji pokok, tunjangan-tunjangan, insentif, dan santunan bagi pegawai. Sedangkan sistem pemberian Kompensasi didasarkan pada beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Fenomena diatas menarik peneliti, dimana lembaga pendidikan Sekolah Dasar Negeri 014687 yang terletak di Desa Rawang Pasar IV Kec. Rawang Panca Arga Kab. Asahan telah memiliki aturan kepegawaian yang telah mengatur sistem pemberian kompensasi bagi guru dan pengawainya. Dengan ini peneliti melakukan penelitian Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik (Studi Kasus Sekolah Dasar Negeri 014687 Rawang Pasar IV)".

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau prepektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang diajak wawancara, observasi dan diminta memberikan data, pendapat, pemikiran persepsinya. Pemahaman diperoleh melalui penguraian pemaknaan partisipan tentang situasi-situasi dan peristiwa-peristiwa.

Jenis metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus, yaitu suatu jenis deskripsi intensif dan analisis fenomena tertentu atau satuan sosial seperti individu, kelompok, institusi atau masyarakat. Peneliti coba menggambar subjek penelitian di dalam keseluruhan tingkah laku itu sendiri beserta hal-hal yang melingkupinya, hubungan antara tingkah laku dengan timbulnya riwayat tingkah laku dan hal-hal yang berkaitan dengan tingkah laku. Penelitian dengan pendekatan studi kasus bagian dari metode kualitatif yang mendalami suatu kasus secara lebih mendalam dengan melibatkan pengumpulan berbagai sumber informasi. Peneliti bermaksud melakukan studi mengenai system kompensasi bagi guru di SDN 014687 Rawang Pasar IV untuk menggali informasi yang mendalam.

Penelitian ini berlokasi di SDN 014687 Rawang Pasar IV berada di Desa Rawang Pasar IV Kecamatan Rawang Panca Arga Kabupaten Asahan Provinsi Sumatra Utara. Pemberian kompensasi bagi tenaga pendidik diharapkan mampu menjadi salah satu faktor pendorong kinerja tenaga

pendidik yang berakibat pada pemberian layanan yang optimal.

Dalam penelitian kualitatif, peneliti memasuki suatu situasi sosial untuk mengamati aktivitas, orang, tempat tertentu sebagai obyek yang ingin diketahui apa yang terjadi di dalamnya. Data yang dikumpulkan berupa data deskriptif misalnya dokumen pribadi, catatan lapangan, tindakan responden, dokumen dan lain lain. Sumber data yang dihimpun dalam penelitian ini adalah wawancara dengan kepala sekolah terkait kebijakan sistem kompensasi yang diberikan bagi tenaga pendidik serta kinerja yang dilaksanakan oleh tenaga pendidik, dan wawancara dengan beberapa tenaga pendidik terkait dengan sistem kompensasi.

## Hasil Dan Pembahasan

### A. Struktur Organisasi SDN Rawang Pasar IV

Setiap organisasi pada umumnya mempunyai sebuah struktur organisasi. Pelaksanaan kegiatan organisasi, dengan kata lain penyusunan struktur organisasi adalah langkah terencana dalam suatu perusahaan untuk melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Struktur organisasi merupakan rangka yang terdiri dari suatu organisasi beserta staf dengan tugas dan kewajiban serta hubungan satu sama lain dimana masing-masing mempunyai peranan tertentu dalam suatu lingkungan yang utuh. Keberadaan struktur dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap sinergitas unsur-unsur yang terkait dalam kegiatan pada organisasi tersebut.

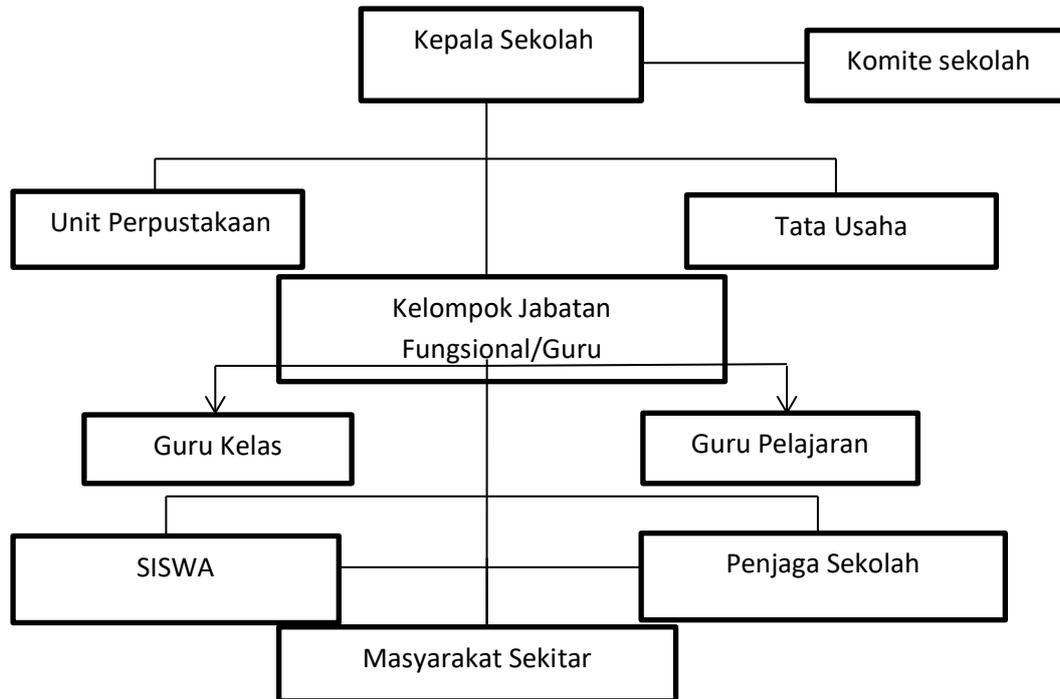
Struktur mengacu pada hubungan kerja dan peranan yang ditentukan pada keseluruhan organisasi. Struktur memungkinkan organisasi memenuhi tujuannya secara efektif dan berjalan sesuai dengan prosedur melalui operasi standar prosedur sehingga kestabilan dapat tercipta. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi maupun orang-orang yang menunjukkan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi titik Kerangka kerja organisasi tersebut disebut sebagai desain

organisasi dan bentuk spesifik dari kerangka kerja organisasi dinamakan dengan struktur organisasi.

Dalam mencapai tujuan sekolah yang tertuang dalam misi di SDN 014687 Rawang Pasar IV dibutuhkan struktur organisasi yang nantinya memiliki fungsi dan peran masing-masing. Struktur organisasi sangat penting adanya sebagai alat

Adapun struktur organisasi SDN 014687 Rawang Pasar IV T.A 2021/2022 adalah sebagai berikut:

lembaga untuk mengetahui jumlah personil yang menduduki jabatan tertentu dalam lembaga. Disamping itu sekolah akan lebih mudah menjalankan program yang direncanakan, mekanisme kerja, penanggung jawab dalam struktur yang biasanya ditampilkan garis komando antar posisi.



### B. Bentuk Kompensasi Pendidik Dan Tenaga Pendidik Di SDN 014687 Rawang Pasar IV

Dalam pemberian kompensasi dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk disesuaikan dengan ketentuan yang ada di suatu organisasi. Bentuk kompensasi yang diberikan antara satu organisasi mungkin akan berbeda dengan organisasi lain dengan mempertimbangkan kemampuan organisasi dalam memberikan kompensasi serta beban kinerja dari pegawai pada suatu organisasi.

Kompensasi bertujuan sebagai pengganti atas jerih payah yang telah dilakukan pekerja dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang diminta pemberi kerja. Jerih payah tersebut tidak hanya mencakup imbalan jasa yang langsung diterima pekerja seperti gaji, namun juga pengganti atas kerugian dan penurunan kualitas atau depresiasi pada diri pekerja baik secara fisik maupun mental

yang diterima atau akan diterima pekerja sebagai akibat dari melaksanakan pekerjaannya. (Khairul Azan, dkk. 2021: 79)

Secara material, istilah kompensasi dalam organisasi pendidikan dapat berbentuk gaji (termasuk tunjangan), honor, biaya transport, uang makan, dan pendapatan lain yang diperoleh dari sumber yang sah. Sedangkan kompensasi dalam bentuk yang belum diterima yang berhak dan dinikmati oleh tenaga pendidik adalah perlakuan adil dan manusiawi, mempersembahkan pelayanan yang baik, jaminan keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas dan lain sebagainya. Kompensasi tersebut sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja tenaga pendidik.

Dalam pemberian bentuk kompensasi di SDN 014687 Rawang Pasar IV sudah diatur dalam sistem kompensasi (penggajian) yang diterapkan

bagi tenaga kependidikan, khususnya Guru PNS di Indonesia tidak lepas dari sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil yang telah ditetapkan melalui keputusan/peraturan pemerintah. Walaupun disadari bahwa sistem penggajian itu belum memenuhi kepuasan semua kalangan. Namun demikian pemerintah akan terus berupaya untuk terus memperbaiki penggajian tenaga pendidik, sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan. Dengan demikian kesejahteraan tenaga pendidik ditingkatkan, diharapkan dapat juga meningkatkan kualitas pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan mutu pendidikan.

Kompensasi tidak hanya diberikan dalam bentuk gaji saja, namun dapat berupa bentuk lain seperti tunjangan, insentif, bonus atau bentuk non finansial seperti cuti yang dapat membuat seorang pegawai merasa nyaman bekerja pada organisasi tersebut dan dapat menunjukkan kinerja yang optimal.

Jenis pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SDN 014687 Rawang Pasar IV terbagi menjadi berikut ini:

1. Pegawai tetap adalah pegawai yang telah diangkat oleh Badan Pengurus berdasarkan SK pengangkatan untuk masa pengabdian sampai usia pension.
2. Honorer adalah pendidik yang diangkat oleh Pimpinan/Kepala Sekolah dan Ketua Komite berdasarkan SK pengangkatan untuk masa pengabdian 1 (satu) tahun anggaran dan dapat diperpanjang lagi serta dapat diusulkan menjadi pegawai kontrak jika memenuhi persyaratan.

Di SDN Rawang Pasar IV setiap guru dengan status guru tetap dan honorer memiliki beban kerja selama 36 jam perminggu. Masing-masing guru tetap dan honorer akan terus dipantau kinerjanya dan apabila kinerja guru tetap yang ditunjukkan memenuhi kriteria, maka guru tersebut berhak diusulkan oleh kepala sekolah untuk dapat menaikkan status kepegawaiannya. Sebaliknya jika guru yang bersangkutan tidak dapat memenuhi jam kerja yang ditetapkan tanpa alasan yang diterima maka akan ditunda status kepegawaiannya. Sedangkan guru honorer jika kinerjanya memenuhi kriteria akan diberi kompensasi oleh kepala sekolah tetapi guru honorer tidak bisa dinaikkan statusnya kecuali pemerintah sendiri yang akan mengangkat

statusnya, sebaliknya jika guru honorer tersebut kinerjanya tidak dapat memenuhi kriteria maka akan diberhentikan dari sekolah.

### **C. Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan SDN 014687 Rawang Pasar IV Setelah Diberlakukan Sistem Kompensasi**

Pemerintah sudah menetapkan aturan kepegawaian yang berlaku untuk pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 014687 Rawang Pasar IV yang dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja pendidik. Keberadaan pendidik dalam memberikan layanan proses pembelajaran bagi peserta didik lebih baik dibandingkan sebelum ditetapkannya aturan. Para pendidik lebih merasa memiliki sebuah tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya yang dapat berpengaruh pada kesejahteraan pendidik dalam menjalankan tugasnya. Apabila baik penilaian kinerja seorang pendidik maka pendidik tersebut dapat dipertimbangkan kenaikan statusnya serta kompensasi yang akan diterimanya.

Salah satu pendidik pada SDN 014687 Rawang Pasar IV mengatakan bahwa adanya kompensasi juga mendorong kinerja pendidik lebih baik. Semua guru dapat bertanggung jawab pada jabatan yang dipegang masing-masing dan menerima kompensasi sesuai kinerja masing-masing. Kehadiran pendidik dalam memberikan layanan bagi peserta didik lebih baik dibandingkan sebelum ditetapkan aturan. Pendidik lebih merasa memiliki tanggung jawab melaksanakan tugasnya dan penilaian kinerja yang dapat meningkatkan statusnya dan dapat berimbas pada kesejahteraan yang diperoleh agar terus memotivasi pendidik dalam menjalankan tugas.

Pemerintah sudah menetapkan aturan kepegawaian yang berlaku untuk pendidik dan tenaga kependidikan di SDN 014687 Rawang Pasar IV yang dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja pendidik. Keberadaan pendidik dalam memberikan layanan proses pembelajaran bagi peserta didik lebih baik dibandingkan sebelum ditetapkannya aturan. Para pendidik lebih merasa memiliki sebuah tanggung jawab dalam melaksanakan dan meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya yang dapat berpengaruh pada kesejahteraan pendidik Apabila

baik penilaian kinerja seorang pendidik maka pendidik tersebut dapat dipertimbangkan kenaikan statusnya serta kompensasi yang akan diterimanya.

Hal wawancara dengan Salah satu pendidik di SDN 014687 Rawang Pasar IV mengatakan bahwa adanya kompensasi juga mendorong kinerja pendidik lebih baik. Semua guru dapat bertanggung jawab pada jabatan yang dipegang masing-masing dan menerima kompensasi sesuai kinerja masing-masing. Kehadiran pendidik dalam memberikan layanan bagi peserta didik lebih baik dibandingkan sebelum ditetapkan aturan. Pendidik lebih merasa memiliki tanggung jawab melaksanakan tugasnya dan penilaian kinerja yang dapat meningkatkan statusnya dan dapat berimbas pada kesejahteraan yang diperoleh agar terus memotivasi pendidik dalam menjalankan tugas.

### Kesimpulan

Dalam pemberian bentuk kompensasi di SDN 014687 Rawang Pasar IV sudah diatur dalam sistem kompensasi (penggajian) yang diterapkan bagi tenaga kependidikan, khususnya Guru PNS di Indonesia tidak lepas dari sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil yang telah ditetapkan melalui keputusan pemerintah. Walaupun disadari bahwa sistem penggajian itu belum memenuhi kepuasan semua kalangan. Namun demikian pemerintah akan terus berupaya untuk terus memperbaiki penggajian tenaga pendidik, sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan. Dengan demikian kesejahteraan tenaga pendidik ditingkatkan, diharapkan dapat juga meningkatkan kualitas pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu pendidik di SDN 014687 Rawang Pasar IV mengatakan bahwa adanya kompensasi juga mendorong kinerja pendidik lebih baik. Semua guru dapat bertanggung jawab pada jabatan yang dipegang masing-masing dan menerima kompensasi sesuai kinerja masing-masing. Kehadiran pendidik dalam memberikan layanan bagi peserta didik lebih baik dibandingkan sebelum ditetapkan aturan. Pendidik lebih merasa memiliki tanggung jawab melaksanakan tugasnya dan penilaian kinerja yang dapat meningkatkan statusnya dan dapat berimbas pada kesejahteraan yang diperoleh agar terus memotivasi pendidik dalam menjalankan tugas.

### DAFTAR PUSTAKA

Azan, Khairul dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan*. Riau: Dotplus Publisher.

Barnawi. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Jakarta: Arr-Ruzz Media.

Edy, Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Hariandja, Marihat Tua Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

UU No 20 Th 2003 tentang SISDIKNAS Bab 1 Pasal 1 dan 3

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

Sallis, Edward. (2010). *Total Quality Management in Education*. Jogjakarta: IRCiSoD.

Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Silviani, Irene. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.

Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

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

Siahaan, Yuni Listya Owada & Rini Intansari Meilani. (2019). *Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap disebuah SMK Swasta di Indonesia*. Jp Manper,4 (3),141-149.

<https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/18008>

Widayati, K. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi*. Widya Cipta, 3(1), 17–24.

<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/1761>