KEBIJAKAN PEMBERIAN KOMPENSASI GURU DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA MENGAJAR

Oleh:

Tarisa Anjani

Zulfa Faiqotul Afridah

Alta Azqia Nadhila

Siti Maghfirotul Hasana

Imron Fauzi

(Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember)

Abstrak

Kebijakan kompensasi guru di Indonesia masih diperdebatkan. Hal ini sangat penting karena kami percaya bahwa peran guru adalah membentuk kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas pendidikan. Upaya untuk menaikkan gaji guru, bagaimanapun, tidak dapat dilakukan secara instan, tetapi harus dilakukan secara bertahap. Guru atau guru hendaknya meningkatkan kemampuannya dalam mengajar dan meningkatkan kualitasnya masing-masing. Penelitian ini divalidasi dan dievaluasi dengan survei literatur dan data dari berbagai sumber seperti jurnal dan makalah akademis yang relevan dengan topik pembahasan. Yang kemudian dikaji lebih mendalam atau di analisis sehingga memperoleh data data yang yang diperoleh kajian. Dikajian, dikaji lebih mendalam atau analisis sehingga mereka memperoleh data yang akurat. Dengan demikian kesenjangan kompetensi seorang guru dapat dicapai dari seorang pengajar itu sendiri. melalui meningkatkan kemampuan atau meningkatkan kapasitas diri dari seorang pengajar itu sendiri.

Kata kunci: kompensasi guru, kinerja guru dalam mengajar, kesenjangan dan implikasi kompensasi guru terhadap kinerja dalam mengajar

Abstract

Teacher compensation policies in Indonesia are still being debated. This is very important because we believe that the role of teachers is to shape the quality of human resources and improve the quality of education. Efforts to increase teacher salaries, however, cannot be done instantly, but must be done gradually. Teachers or teachers should improve their ability to teach and improve the quality of each. This research was validated and evaluated with a literature survey and data from various sources such as journals and academic papers relevant to the topic of discussion. Which is then studied more deeply or analyzed so as to obtain the data obtained by the study. To be studied, studied more deeply or analyzed so that they obtain accurate data. Thus the competition gap of a teacher can be achieved from

a teacher himself. through increasing the ability or increasing the self-capacity of a teacher himself.

Keywords: teacher compensation, teacher performance, and teacher compensation for teaching

A. Pendahuluan

Sebagai ujung tombak, guru ditentukan oleh kinerjanya dalam proses pembelajaran. Guru juga memegang peranan penting. Secara khusus, ini membantu siswa membangun kualitas belajar yang positif, mendorong kemandirian, merangsang rasa ingin tahu dan logika intelektual, dan menciptakan kondisi untuk pembelajaran yang sukses. Selain itu, guru juga bertugas untuk melakukan pendampingan, pendampingan, dan pendampingan siswa agar dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi, minat, dan bakatnya. Oleh karena itu, guru perlu meningkatkan potensi belajar siswa untuk mencapai hasil belajar yang optimal, dan guru juga perlu kreatif untuk memotivasi siswa untuk belajar.

Bukan rahasia lagi bahwa di negara kita masyarakat memiliki harapan yang tinggi terhadap guru. Kegagalan atau keberhasilan sekolah sering dilihat oleh guru. Kompensasi guru juga mempengaruhi kinerja mengajar dalam pendidikan. Ada dua jenis guru dalam pendidikan: PNS dan relawan. Terdapat perbedaan kinerja mengajar dan penawaran kompensasi guru di antara ketiga tipe guru tersebut. Guru sukarelawan menerima kompensasi rendah untuk kinerja mengajar yang sangat baik, dan pegawai negeri menerima kompensasi yang sangat tinggi untuk kinerja mengajar yang buruk. Perbedaan yang sangat jelas antara guru PNS dan guru sukarelawan adalah gaji yang mereka terima. Guru PNS mendapat gaji pokok Rp 1-3 juta per bulan berdasarkan kelas dan pangkat. Juga, guru PNS menerima tunjangan denominasi yang relatif tinggi berdasarkan peraturan saat ini, sedangkan guru sukarelawan menerima gaji yang sangat rendah. Jauh dari kata UMR. Kebanyakan tutor sukarelawan hanya dibayar gaji bulanan Rp 300.000. Namun, pembayaran biasanya dilakukan setiap tiga bulan sekali. Guru sukarelawan di desa dapat memperoleh gaji yang jauh lebih rendah daripada yang diiklankan, dan beberapa tidak dibayar.

Guru relawan secara struktural dan fungsional lebih rendah dari guru PNS, sehingga tidak mengherankan jika ada rasa diskriminasi yang kuat antara guru relawan dan guru PNS di beberapa daerah. Guru PNS berada dalam posisi yang lebih baik dari guru relawan, sehingga tidak diragukan lagi bahwa kehadiran guru relawan mendiskriminasi di Forum Pendidikan Nasional dan mempengaruhi kinerja guru.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini dikaji melalui kajian pustaka, dan data-data yang diperoleh dari berbagai sumber serta jurnal atau karya ilmiah yang sesuai dengan topik pembahasan atau penelitian. Yang kemudian data-data yang diperoleh dikaji lebih mendalam atau dianalisis sehingga memperoleh data yang akurat.

C. Kompensasi Guru

Menurut Bejo Siswanto (2003:86), kompensasi adalah istilah yang luas dan mengacu pada imbalan uang yang diterima orang dari pekerjaan mereka dalam suatu organisasi. Di sisi lain, menurut Handoko (1995), kompensasi adalah apa yang diterima guru dan karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Menurut William B. Werther dan Keith Davis, kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Dirancang dan dikelola oleh departemen Sumber Daya Manusia dalam bentuk pembayaran per jam atau regular. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa atau imbalan pada pegawai/karyawan lantaran pegawai/karyawan tadi sudah menuntaskan tugasnya. Upah & honor adalah bentuk kompensasi (Davis pada Hasibuan, 2007, hal. 119). Menurut Hasibuan (2008, hal. 118), imbalan tadi bukan hanya uang namun jua barang. Keduanya adalah imbalan pada pegawai/karyawan. Sukamti (1989, hal. 232) & Simamora (2004, hal. 191) mempunyai pengertian yg lebih luas terhadap imbalan, yakni imbalan bisa berupa finansial ataupun non finansial. Ranupandojo (2000, hal. 10) mengaitkan kompensasi terhadap karyawan tadi menggunakan prestasinya. Menurut Ranupandojo, kompensasi merupakan bentuk balas jasa pada pekerja/karyawan & supaya pekerja/karyawan ersebut terdorong buat lebih berprestasi hendaknya pihak manajemen memakai system kompensasi yg baik. Pada dasarnya kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi finanaial dan kompensasi non finansial. Ada juga

kompensasi moneter langsung dan tidak langsung . Kompensasi nonmoneter dapat berupa kompensasi pekerjaan atau lingkungan kerja . Adapun jenis kompensasi diantaranya kompensasi dalam bentuk finansial dan bukan finansial. Kompensasi dalam bentuk finansial terdiri dari; 1) Gaji, jumlah tetap dari kompensasi moneter langsung yang ditetapkan dan diterima oleh seorang karyawan untuk pekerjaan secara teratur , seperti tahunan , triwulanan, bulanan atau mingguan, 2) Pembayaran moneter langsung berdasarkan jam kerja , jumlah barang yang diproduksi, atau jumlah layanan yang diberikan, 3) Insentif. Secara moneter langsung, berupa kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan yang melebihi standar yang ditetapkan, 4) Layanan Tambahan. Kompensasi tidak langsung berupa tunjangan yang diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan kebijakan khusus untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Contoh: tunjangan kerja, tunjangan liburan, tunjangan keluarga, bonus, asuransi kesehatan , asuransi jiwa, tunjangan perumahan. Kompensasi dalam bentuk bukan finansial merupakan bentuk pelayanan yang diberikan oleh suatu organisasi berupa penghargaan atas loyalitas, keteladanan kinerja. Penghargaan non-moneter ini juga dapat berbentuk kondisi kerja dan sering disebut sebagai penghargaan karena sebagai balas jasa hadiah tidak hanya hadiah uang tetapi juga hadiah non - tunai . Secara umum kompensasi diberikan sebagai; 1) Merekrut jumlah dan kuantitas karyawan yang diinginkan, 2) Mendorong kinerja yang lebih baik, 3) Mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas.

Pemberian reward di sekolah memiliki tujuan positif yang jelas. Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, pemberian remunerasi membantu (1) menarik guru yang berkualitas, (2) mempertahankan guru yang ada, (3) mempertahankan kesetaraan, dan (3) kesetaraan (4) menghargai perilaku yang diinginkan (5) mengendalikan biaya; (6) mematuhi peraturan, dan (7) memenuhi kebutuhan ekonomi. (Sadili Samsudin: 2006). Ada berbagai jenis kompensasi guru. Menurut Hadiati (2013), jenis penghargaan berikut disarankan: Bonus, komisi, dan batas waktu termasuk dalam sistem insentif. Kompensasi tambahan adalah bentuk kompensasi yang tidak berhubungan langsung dengan aktivitas karyawan. Jaminan keamanan karyawan: Pensiun, asuransi kesehatan, asuransi, gaji dan jika karyawan tidak mengambil cuti berbayar yang dibayarkan saat tidak

bekerja, uang, program layanan seperti koran, majalah, fasilitas olahraga, Dapat diganti dengan langganan perayaan hari raya, voucher dan program sosial lainnya. Faktor-Faktor yang mempengaruhi remunerasi guru untuk mencapai kesetaraan dalam pemberian remunerasi, beberapa faktor penting harus dipertimbangkan dalam menentukan remunerasi. (Nursakina: 2018). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi bagi karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2009, hlm. 191), faktor yang mempengaruhi remunerasi adalah tingkat biaya hidup, remunerasi yang diberikan oleh perusahaan pesaing. Selain itu, faktor-faktor tersebut adalah kapasitas perusahaan, jenis pekerjaan, tingkat tanggung jawab dan serikat pekerja/karyawan. Senada dengan pendapat Edy Sutrisno, Hasibuan melihat dari sisi penawaran dan permintaan. Menurut Hasibuan (2007, hlm. 127), besarnya ganti rugi tergantung pada kebutuhan perusahaan, yaitu kondisi ekonomi nasional, undang-undang ketenagakerjaan dan tersedianya lowongan pelatihan di perusahaan. juga tergantung pada pasokan tenaga kerja, yaitu pendidikan dan pengalaman, dan biaya hidup di kota tempat bisnis itu berada. Juga menurut Hasibuan, selain faktor penawaran dan permintaan, ada faktor lain yang mempengaruhi remunerasi, yaitu jenis pekerjaan dan produktivitas.

Sistem remunerasi bagi guru honorer didasarkan pada sistem waktu. Guru honorer dibayar sesuai dengan jumlah jam mengajar, sehingga remunerasi yang diterima guru honorer tergantung dari jumlah jam mengajar di sekolah. Rezim remunerasi untuk guru honorer ditentukan berdasarkan keputusan kepala sekolah dengan berkonsultasi dengan undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan menteri pendidikan, keputusan kepala dinas pendidikan kota, jalan dan surat. kesepakatan kerjasama antara profesor emeritus dan direktur. Berdasarkan SK direktur dan surat perjanjian kerjasama, guru honorer akan mendapatkan uang sekolah sesuai dengan anggaran sekolah. Gaji atau remunerasi yang diberikan kepada guru honorer di sekolah tersebut pada tahun 2022 adalah Rp15.000 per jam pelajaran. Guru honorer juga akan mendapat gelar kehormatan lagi jika guru honorer tersebut menerima tugas tambahan yang diberikan oleh sekolah. Tugas tambahan bagi guru honorer adalah tugas yang diberikan di luar jam sekolah. Tugas tambahan yang diberikan kepada guru

honorar adalah gaji wali kelas dan asisten bendahara. Biaya lembur disesuaikan dengan anggaran sekolah dan peraturan yang berlaku di sekolah tersebut. Tambahan tugas guru honorar sebagai guru besar penuh, tenaga administrasi dan gaji asisten bendahara akan mendapat honorarium sebesar Rp 200.000. - setiap bulan sistem pembayaran akan diingatkan dan diberikan setiap semester. Selain tugas tambahan tersebut, Guru Kehormatan yang bertugas pada Komite Kegiatan Sekolah seperti Komite Audit dan Komite Kegiatan Sekolah lainnya akan menerima honorarium anggaran sekolah semester berjalan. Dana yang digunakan untuk membayar SPP guru honorar seluruhnya berasal dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), baik Bosda maupun Bosnas, yang ditransfer ke rekening sekolah. Tidak pernah ada keterlambatan pembayaran SPP bagi guru honorar. Sedangkan honorarium tugas tambahan guru honorar dibayarkan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah. Skema kompensasi Guru Kehormatan Dasar akan diberikan kepada Guru Kehormatan sesuai dengan persyaratan administrasi yaitu kehadiran sebagai bukti jumlah jam mengajar Guru Kehormatan dalam sebulan. Selanjutnya guru honorar wajib menandatangani slip gaji dan bukti gaji yang diambil sebagai bukti administrasi bahwa guru honorar telah menerima bahwa honorarium yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kemitraan dan honorarium guru honorar dalam sebulan. Selain kompensasi langsung yang diberikan.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005, Pasal 14 ayat 1 huruf a mengatur bahwa dalam melaksanakan tugas profesionalnya, guru berhak memperoleh lebih dari sekedar jaminan nafkah dan tunjangan sosial. Peraturan ini tidak merinci apakah guru yang dimaksud adalah pegawai negeri sipil (PNS) atau guru honorar. Oleh karena itu dapat dimengerti bahwa aturan ini berlaku untuk semua guru, terlepas dari status profesional mereka. Namun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di salah satu SMA Negeri di Samarinda dan analisis data yang dilakukan, dapat dikatakan bahwa remunerasi yang diterima oleh guru honorar sekolah ini selalu lebih rendah dari syarat hidup minimal yang ditentukan oleh lingkungan tempat sekolah itu berada. Dengan kata lain, kompensasi finansial yang diterima guru honorar dari sekolah-sekolah tersebut selalu lebih rendah dari upah minimum regional (UMR) dan upah minimum

kota/kabupaten (UMK) yang ditetapkan di wilayah tempat sekolah tersebut berada. Pergub Kaltim No. 561/K.568/2021 tentang Penetapan Upah Minimum Provinsi (UMP) Kaltim Tahun 2022, disebutkan bahwa UMP Kaltim Tahun 2022 adalah Rp3.014.497 per bulan dan SK Gubernur Kaltim No. 561/K.600/2021 tentang Penetapan Upah Minimum Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2022 menetapkan bahwa Upah Minimum Kota Samarinda adalah sebesar Rp 3.137.675 per bulan (SK Gubernur Kalimantan Timur, 2021a , 2021b). Sedangkan gaji tertinggi yang diterima guru honorer di sekolah tersebut adalah Rp 2.520.000/bulan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa besaran santunan yang diterima guru honorer dari sekolah selalu lebih rendah dari standar hidup minimum wajib atau UMP dan UMK yang ditetapkan di sektor sekolah. Selain santunan finansial yang selalu di bawah KK, para guru honorer sekolah juga tidak mendapat santunan berupa tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan kerja, tunjangan liburan, tunjangan perjalanan dan tunjangan lainnya. Gaji yang dirasakan guru honorer sekolah tidak bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari. Akibatnya, beberapa guru paruh waktu memutuskan untuk mencari pekerjaan paruh waktu atau pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kebutuhan hidup guru honorer sangat terbantu dengan pekerjaan sampingan yang diembannya. Pekerjaan paruh waktu untuk guru honorer yang mengajar di banyak sekolah dan merupakan guru privat. Sedangkan guru honorer lainnya tidak melakukan pekerjaan sampingan karena kepentingan pribadi. Pembukaan pelatihan dan seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan Pegawai Negeri Sipil (PPPK) pada tahun 2022 merupakan harapan besar.

Jadi jika ingin guru honorer tetap bertahan, kesejahteraan guru honorer sangat penting diperhatikan oleh pemerintah, karena guru honorer masih sangat dibutuhkan untuk membantu menutupi kekurangan PNS di tanah air. (Setyasih dkk., 2021). Pemerintah dapat berbuat banyak untuk menjamin kesejahteraan guru honorer melalui sistem kompensasi yang baik. Remunerasi dapat diberikan kepada guru honorer untuk menjamin kesejahteraannya termasuk gaji atau upah, insentif, tunjangan atau jaminan, dan tunjangan tambahan (Adeoye, 2014). Munirah, (2020) menyatakan bahwa dalam hal kesejahteraan guru, sebenarnya

manfaat yang diinginkan guru tidak selalu pada gaji yang diterimanya tetapi aspek lain yang membantu kesejahteraan lengkap, seperti: keamanan ekonomi, kompetensi profesional, kenyamanan dan kondisi kerja. . Kebahagiaan guru honorer juga dapat dicapai dengan meningkatkan kompetensi profesionalnya melalui pendidikan tinggi (Tute et al., 2020). Sanda et al., (2022) mengatakan bahwa selain untuk meningkatkan kinerja pendidik dan meningkatkan kualitas lembaga, memfasilitasi pendidik dan tenaga kependidikan dengan memberikan dukungan pendidikan, juga secara tidak langsung memastikan pendidik dan tenaga kependidikan yang baik.

D. Kinerja Guru

Menurut jasmani istilah kinerja berasal dari kata *perfa* atau kinerja nyata, kinerja adalah suatu prestasi yang tampak sebagai bentuk keberhasilan dalam bekerja, sedangkan menurut Dokumen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 35 Tahun 2010 tentang bimbingan teknis pelayanan, uraian ini menunjukkan bahwa kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya guru harus melaksanakan jabatan fungsional dan nilai kredit. Kinerja adalah prestasi yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya selama periode eksklusif sinkron baku & kriteria yg sudah ditetapkan buat pekerjaan tersebut. Pengajar berdasarkan bahasa merupakan orang yg pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Sedangkan berdasarkan kata pengajar merupakan orang yg menjadi pendidik ataupun guru adalah faktor penentu kesuksesan setiap bisnis pendidikan. Pengajar pula diartikan menjadi sosok yg rela mencurahkan sebagian akbar waktunya buat mengajar & terhormat pada masyarakat. Honor pada Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah upah menjadi imbalan jasa (yang diberikan pada pengarang, penerjemah, dokter, pengacara, konsultan & energy honorer). Honor pula berarti upah pada luar honor . Tenaga honorer pada hal ini pengajar honorer sinkron perkiraan generik merupakan energi kerja atau pengajar yg bekerja disuatu instansi pemerintah atau partikelir tanpa diberikan honor kepadanya & pendapatannya hanyalah dari menurut kebijakan atasan yg mengangkatnya. Pengajar honorer merupakan pengajar yg mempunyai hak buat memperoleh honorarium, baik perbulan juga pertriwulan, menerima proteksi aturan & cuti. Pengajar honorer adalah pengajar yg diangkat

secara resmi sang pemerintah buat mengatasi kekurangan pengajar. Kinerja pengajar honorer bisa diartikan menjadi output kerja dari evaluasi mengenai tugas & fungsi jabatan menjadi pendidik, manajer forum pendidikan, administrasi, supervisor, inovator & motivator atau apapun yg penilaiannya dilaksanakan sang suatu madrasah.

Mangkunegara menyatakan bahwa di dalam Jasmani (2013: 155) bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh Malayu Hasibuan (2007: 94) adalah potensi atau kinerja seorang guru harus memiliki kompetensi yang baik dan guru juga harus didukung dengan kebiasaan yang baik jika seorang guru tidak memiliki kebiasaan, kebiasaan yang baik atau keterampilan yang baik, maka guru tidak akan memiliki keterampilan yang baik Departemen Pendidikan Nasional (2004: 11) adalah kemampuan guru dalam berbagai keterampilan dan kompetensi yang mereka miliki untuk menunjukkan bahwa efektivitas Produktivitas guru adalah kemampuan guru untuk menunjukkan berbagai keterampilan dan kompetensi yang mereka miliki. Hakikat aktivitas guru tidak lebih dari kemampuan guru untuk menunjukkan kemampuan atau keterampilannya di dunia kerja yang nyata. Wagiran dalam *Journal of Educational Evaluation of Education Year 17* issue 1 (2013: 155) mendefinisikan kinerja guru sebagai hasil yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan berbasis keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan hasil yang dicapai tercermin baik secara kuantitas maupun kualitas.

Seorang pendidik menjadi agen pembelajaran atau agen pembelajaran yang berperan sebagai fasilitator, motivator, motivator atau inspirator. Ada beberapa indikator peningkatan kapasitas yang ada di proses belajar mengajar. Moh. Uzer Usman (2003: 10) menjelaskan indikator kinerja guru seperti: (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis besar pelaksanaan, pengajaran, penyesuaian klasifikasi, analisis mata kuliah, penyusunan program semester, pengembangan kurikulum, atau studi. (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar meliputi: tahap pra-pedagogis, tahap evaluasi dan pemantauan. Kemampuan penilaian (3) meliputi: penilaian normatif, penilaian

formatif, laporan laporan evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Kinerja guru dalam proses pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan dan menilai dalam proses pembelajaran, dengan proses maupun hasilnya. Dan menurut Malthis dan Jackson dalam Jasmani (2013:159) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (guru), yaitu kemampuan, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja ,Kemampuan Dengan begitu kinerja seorang guru akan meningkat apabila ketiga komponen tersebut ada dalam dirinya, dan akan berkurang jika salah satu komponen tersebut kurang bahkan tidak ada Sedangkan menurut Hasibuan dalam Jasmani (2013:160) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:(1) sikap mental, motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasana. (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari individu itu sendiri dan dari faktor di luar individu itu sendiri. Faktor pribadi seperti motivasi, keterampilan, dan pendidikan. Sedangkan faktor eksternal pribadi seperti lingkungan kerja, gaji, infrastruktur.

Kinerja guru berkaitan dengan tugas merencanakan, mengelola pembelajaran, dan menilai pembelajaran siswa. Guru sebagai perencana kemudian sebagai guru harus mampu merancang pembelajaran sesuai dengan kondisi lapangan. Guru juga sebagai pengelola, guru harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa untuk belajar dengan baik, dan ketika menilai, guru harus mampu melaksanakan proses penilaian dan hasil belajar siswa. Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk menunjukkan berbagai keterampilan dan kompetensi yang tersedia bagi mereka. Hakikat prestasi kerja seorang guru tidak lain adalah kemampuan guru untuk menunjukkan keterampilan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang nyata. Jadi untuk menjadi seorang guru, Anda harus memiliki keterampilan yang baik untuk tampil dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari individu itu sendiri dan dari faktor eksternal, individu itu sendiri.

Faktor pribadi seperti motivasi, keterampilan, dan pendidikan. Sedangkan faktor eksternal pribadi seperti lingkungan kerja, gaji, infrastruktur.

Kinerja seorang guru ada penilaian tertentu yaitu seorang guru harus memiliki standart kemampuan guru yaitu seorang guru harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan di dalam penguasaan pengetahuan dan perilaku seseorang sehingga seorang guru berhak untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang dan tugas nya. tetapi pada dasarnya standart kompetensi guru di bagi menjadi tiga macam yaitu komponen yang saling berkaitan yaitu pengelolaan pembelajaran, pengembangan profesi dan penguasaan. Kompetensi dan motivasi adalah aspek yang harus diterapkan untuk mencapai kinerja yang baik karena setiap seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya harus memiliki kompetensi yang mendukung dan motivasi di sini kita jadikan sebagai acuan untuk terus semangat. kompetensi seorang guru terdiri dari dua macam yaitu kemampuan IQ dan kemampuan reality dan untuk mempermudah seorang guru harus memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi sesuai dengan bidang atau jurusannya.

Penetapan seorang guru harus sesuai dengan kemampuannya karena akan membantu dalam lancarnya sebuah sistem belajar mengajar motivasi lagi –lagi juga penting karena motivasi berfungsi sebagai kekuatan energy , semangat dan pendorong untuk tetap terus melakukan sesuatu agar tujuan yang diinginkan tercapai setiap individu juga mempunyai banyak aktivitas dan sifat membosankan maka itu motivasi sangat lah penting. Kinerja seorang guru professional juga dapat di artikan dengan tingkat keberhasilan seseorang guru dalam mengajar secara professional juga sesuai dengan bidang keahliannya yang sudah menjadi tanggung jawab nya semua juga dapat di ukur dengan perilaku kerja seorang guru dalam proses pembelajaran hasil dari pelaksanaannya dalam beberapa periode yang sesuai dengan standart kerja yang sudah di tetapkan. Hasil penilaian kinerja seorang guru juga di harapkan bisa meningkatkan kebijakan yang profesionalisme guru menciptakan generasi yang luar biasa mengembangkan kompetensinya dan dari hasil penilaian seorang guru dapat mengembangkan kompetensinya dalam keahliannya. Sebutan guru professional juga bisa menjadi suri teladan bagi siswanya dan masyarakat karena mampu menguasai metode

dalam pembelajaran, menguasai kurikulum, paham semua materi pembelajaran. Tetapi sebutan guru professional tidak asal-asal di berikan ada ketentuannya tertentu yaitu; 1) Memiliki komitmen pada siswanya dalam mengajar, 2) Menguasai secara mendalam bahan ajar dan cara mengajarnya baik, 3) Bertanggung jawab memantau kemampuan belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, 4) Mampu berfikir sistematis dalam melakukan tugas, 5) Menjadi bagian dari masyarakat belajar di lingkungan profesinya.

E. Kesenjangan dan Implikasi Kompensasi Guru Terhadap Kinerja dalam Mengajar

Guru non umum atau guru honorer adalah guru pembantu yang diberikan jam mengajar tertentu dengan gaji berdasarkan jumlah jam mengajar. Dalam PP NO 38 Tahun 1992 tentang tenaga kependidikan bab V pasal 10 ayat 1 dan 2 tentang tenaga pendidik. Dalam PP dijelaskan bahwa non-PNS meliputi guru PNS tetap dan guru PNS tidak tetap. Guru tetap non-PNS adalah guru tetap yang diangkat oleh BHP atau badan hukum lainnya yang menyelenggarakan satuan pengajaran berdasarkan perjanjian kerja. Guru tidak tetap PNS adalah guru yang diangkat oleh pemerintah daerah, BHP, atau lembaga hukum lain yang menyelenggarakan pendidikan sementara. Guru honorer memiliki tugas yang fleksibel, seringkali merangkap karena harus menggantikan tugas mengajar guru PNS yang tidak dapat hadir, guru honorer hanya digaji (dimuliakan) oleh sekolah nilai berfluktuasi dan harus disesuaikan dengan anggaran dan pendapatan sekolah. Guru honorer juga tidak dijamin akan tinggal di sekolah tersebut. Jika sekolah mengalami kesulitan keuangan atau bermasalah dengan sekolah, guru honorer harus siap dipecat sewaktu-waktu.

Sementara guru PNS memiliki tugas mengajar khusus sesuai dengan SK yang mereka terima, guru PNS memiliki gaji tetap dari pemerintah dan cenderung meningkat setiap tahun ditambah gaji ke-13 untuk guru. Belum lagi ada uang sosialisasi yang dibayarkan oleh sekolah, untuk guru PNS tidak ada kata diberhentikan kecuali ada masalah serius, guru PNS bisa menjabat sampai pensiun. Namun status guru yang sudah menjadi pegawai negeri dan guru yang bukan pegawai negeri tidak menghalangi guru untuk menjalankan fungsi profesionalnya. Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen: “guru adalah

pendidik profesional yang tanggung jawab utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, dan mengevaluasi peserta didik pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Studi lain yang dilakukan Profesor Baedhowi di Jawa Timur dan Jawa Tengah menunjukkan bahwa guru bersertifikat tidak mengalami peningkatan keterampilan. Dikatakannya, 50% dari 3.670 responden menyatakan guru bersertifikat tidak mengalami peningkatan kompetensi mengajar, kepribadian, kompetensi profesional maupun kompetensi sosial. Laporan tersebut menambahkan bahwa hampir semua guru mengatakan bahwa motivasi utama untuk mengikuti sertifikasi terkait dengan masalah keuangan. Seorang guru harus diberi kompensasi atau dengan kata lain memiliki penghasilan di atas tingkat penghidupan minimum dan dilindungi oleh asuransi sosial untuk memenuhi kebutuhan materi. Karena setiap individu pasti memiliki kebutuhan hidup dan pendidik (guru) juga harus memenuhi kebutuhan tersebut. Selain itu, guru juga berperan penting dalam kemajuan bangsa, sehingga untuk memenuhi kewajibannya, guru harus memiliki haknya, yaitu (1) memiliki standar hidup di atas standar minimum dan mendapatkan jaminan sosial, (2) mendapat kenaikan pangkat dan penghargaan sesuai dengan kinerjanya, (3) mendapat perlindungan dalam melaksanakan tugasnya, (4) mendapat kesempatan untuk meningkatkan keterampilannya, (5) memperoleh dan menggunakan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran penyelenggaraan pendidikan profesional dan tugas lainnya. Guru honorer hanya dibayar sesuai dengan jumlah jam mengajar yang diterimanya. Perbedaan kesejahteraan antara honorer dan PNS pada akhirnya menimbulkan kesenjangan (Nurul, 2016). Guru PNS mendapat kenaikan gaji enam persen, selain gaji guru PNS juga mendapat sertifikasi guru per kelas. Sedangkan guru honorer hanya menerima gaji berdasarkan jam mengajar (Meiza, 2016). Status kepegawaian guru honorer masih belum jelas kapan kontraknya berakhir, dan guru honorer tidak tahu apakah akan diperpanjang kontraknya (Mulyasa, 2006). Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, jumlah guru sebanyak 3.015.315 orang, dengan rincian sebagai berikut: PNS sampai 1,6 juta, guru dasar 717.257 dan guru tidak dibayar sebanyak 91.963 orang. Menurut Meiza (2016), beberapa

guru honorer memiliki status ekonomi yang rendah dibandingkan UMP di Indonesia. Tidak ada standarisasi untuk UMG sehingga gaji dan honor yang diterima setiap guru honorer di kabupaten atau kota berbeda.

Seorang guru harus mendapatkan kesejahteraan atau dengan kata lain memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial untuk memenuhi kebutuhan jasmani. Karena setiap individu pasti memiliki kebutuhan hidup dan juga seorang pengajar (guru) yang sama memiliki kebutuhan yang dipenuhi. Apalagi guru juga ikut berperan penting dalam kemajuan bangsa, maka dari itu atas kewajibannya menjalankan tugas, seorang guru harus memperoleh hak-haknya seperti: 1) Memperoleh penghasilan di atas hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, 2) Mendapat promosi dan penghargaan sesuai prestasi bekerja, 3) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas, 4) Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, 5) Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan dan yang lainnya. Ketidak lancaran proses pembelajaran berada pada faktor kesenjangan guru. Karena seorang guru tentunya menghadapi permasalahan-permasalahan dalam menjalankan pekerjaannya sebagai seorang pendidik, sepertihalnya masalah ketidak puasan pada aktivitas kerjanya, dan biasanya seorang guru meninggalkan profesinya karena mendapat pekerjaan yang lebih baik dalam hal materi. Seperti halnya kasus pada guru honorer yang upah didapatkan tidak sesuai dengan apa yang sudah mereka kerjakan, sehingga ada pekerjaan yang lebih baik dari segi materi, maka mereka lebih memilih meninggalkan profesinya sebagai pengajar, dan ini yang akan menjadi penghambat dari proses pembelajaran. Kesejahteraan guru menjadi jantungnya pelayanan pendidikan. Karena dengan sistem yang wajar dan berkeadilan dapat diharapkan suatu komitmen guru untuk memberikan pelayanan yang optimal dan terbaik bagi masyarakat. Kesejahteraan guru dalam arti imbalan jasa, rasa aman, dan kepastian karir berada dalam kesenjangan dan dampaknya sangat luas. Menurut sindonews (Zainudin, 2015), situasi guru saat ini tidak membaik tetapi diabaikan oleh pemerintah. Beberapa waktu lalu, guru honorer merasa terhibur dengan janji pemerintah untuk meningkatkan siswanya. Namun selama ini guru

honorar terpenggal kerana pemerintah gagal memenuhi janji mengangkat guru honorar sebagai pegawai negeri. Kondisi tersebut menimbulkan ketidakpuasan di kalangan guru honorar sebagaimana dilaporkan oleh Suara PGRI (Esy, 2017), pada 20 Oktober 2017 ratusan guru honorar akan melakukan aksi unjuk rasa. Kegiatan ini diikuti oleh 439.000 guru honorar dari Sabang hingga Merauke, 439.000 guru honorar akan menempuh perjalanan jauh hingga keraton merdeka. Tindakan itu dilakukan sebagai bagian dari upaya guru honorar untuk mendapatkan perhatian pemerintah.

Tidak lancarnya proses pembelajaran terletak pada faktor kompensasi dari guru. Karena seorang guru mau tidak mau menghadapi masalah dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, serta ketidakpuasan terhadap kegiatan profesionalnya, dan seringkali seorang guru meninggalkan profesinya karena mendapat pekerjaan yang lebih baik dari segi perangkat keras. Seperti halnya guru honorar yang gajinya tidak sepadan dengan pekerjaannya, sehingga ada pekerjaan yang lebih baik secara materi. Oleh karena itu, mereka lebih memilih untuk meninggalkan profesi guru (guru), yang akan menjadi penghambat dalam proses pembelajaran. Kompensasi guru merupakan jantung dari pelayanan pendidikan karena dengan sistem yang adil dan merata diharapkan dapat diharapkan komitmen guru untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan optimal kepada masyarakat. Ada kesenjangan yang lebar antara kompensasi guru dan tunjangan layanan. Menurut Firman Mansir (2020), solusi untuk meningkatkan kualitas pendidikan seorang guru adalah dimulai dari guru itu sendiri, karena mereka harus tahu bahwa guru memberikan kontribusi yang besar bagi kemajuan suatu negara. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran seorang guru untuk meningkatkan profesionalisme dan kapasitasnya dalam peran dan fungsinya dalam dunia pendidikan, dan secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas pendidikan di negeri ini.

F. Simpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi penghargaan, semakin tinggi semangat kerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu motivasi yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Ketika

kompensasi guru sepadan dengan kinerja mengajarnya, maka berdampak positif bagi guru untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dirinya di dalam kelas. Guru dapat menerima cukup uang untuk mengisi kesenjangan dengan meningkatkan keterampilan mereka di bidang latar belakang mengajar mereka. Memperoleh pengembangan diri profesional dan secara profesional melakukan pekerjaan seorang guru. Jika guru telah memenuhi kewajibannya, mereka berkewajiban untuk memperoleh hak-haknya dalam hal-hal yang cukup di luar persyaratan minimum. Dengan demikian, proses belajar mengajar berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan. Tidak mengherankan, kompensasi berjalan seiring dengan peningkatan kinerja dan sebaliknya. Semakin adil hadiahnya, semakin baik kinerja guru di sekolah.

G. **Saran**

Berdasarkan temuan bahwa reward berkontribusi positif terhadap kinerja guru dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru, baik reward maupun motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Namun, dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan khususnya di sekolah, pemangku kepentingan harus mempertimbangkan upaya untuk lebih meningkatkan kinerja guru. Saran atau rekomendasinya adalah: (1)Kepala sekolah di mana-mana: Berbagai inisiatif perlu dipertimbangkan dan ditingkatkan melalui kebijakan sekolah. (2)Untuk guru: inisiatif untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini berperan penting dalam mengetahui hasil pekerjaan yang dilakukan, namun masih ada hal-hal yang perlu dibenahi dalam inisiatif kerja, seperti: Mewujudkan kreativitas dalam belajar, menguasai teori yang berbeda, metode pembelajaran, dan mengatasi kesulitan belajar yang berbeda dari siswa yang berbeda. Oleh karena itu, guru sendiri harus senantiasa meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kinerjanya. Guru sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (3)Dinas Pendidikan: Untuk , diperlukan kelanjutan pengawasan yang lebih tepat sasaran dan lebih cepat. Pelaksanaan, perbaikan dan evaluasi tugas sekolah dan tugasnya, namun dalam hal ini guru berperan dalam proses pembelajaran di sekolah. (4)Diharapkan dapat menjadi

kontribusi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk bekerja dengan variabel yang sama. Akibatnya, seperti halnya faktor-faktor lain, faktor-faktor tersebut dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru ketika masalah yang lebih luas terkait dengan kinerja guru muncul. Sehingga kita dapat memperluas khasanah ilmu dan memperluas wawasan dan wawasan kita bersama.

H. Daftar Pustaka

- Pernanda, Yayan Ansori. Perbedaan Kinerja Guru Honoror dengan Pegawai Negeri Sipil. *Journal Scientic of Mandalika*, 2(1), 42. <https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jomla/article/view/442/349>
- Fauzi, Imron. *Etika Profesi Keguruan*, (Jember: IAIN Jember Press, 2019).
- Zulkifli, Mohammad, dkk. Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(2), 150. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/persona/article/view/379>
- Mansir, Firman. Kesejahteraan Dan Kualitas Guru Sebagai Ujung Tombak Pendidikan Nasional Era Digital. *Jurnal IKA : Ikatan Alumni PGSD UNARS*, 8(2), 301. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/pgsdunars/article/download/829/605/>
- Nursakinah. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Kabupaten Gowa, *Jurnal Ekonomi*, 1-20. <http://eprints.unm.ac.id/11796/>
- Fadil, Abbas. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Alauddin University Press, 2014).
- Samsudi, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia, 2006).
- Wukir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. (Jakarta Selatan: Multi Presindo, 2013).
- Mitrani Alain, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. (Jakarta: Pustaka Utama Graffiti, 1995).
- McClelland winter D.c. *Motivation Economic Achievement*. (New York: The Free Press, 1971).
- Anderson. N.H. Performance = Motivation x Ability: An Integration Theoretical Analysis, *Journal of Personality and Social Psychology*, 30(5), 598–604. <https://doi.org/10.1037/h0037447>
- James Walker. 1980. *Performance Management*. (London: Institute of Personnel and Development, 1980)
- Tabrani Rusyan et al. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*. (Cianjur: Dinamika Karya Cipta, 2000)
- Departemen Agama RI. *Membiasakan Tradisi Agama*. (Jakarta: Dirjen Binbaga Islam, 2004)

- Ahmad, La Ode Ismail. Konsep Penilaian Kinerja Guru dan faktor yang Mempengaruhinya. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 134. <https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/view/4133>
- Sholehati, Putri dan Hady Siti Hadijah. Determinan Kinerja Guru: Kompensasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 169. <https://scholar.archive.org/work/w24knqjzvbdkrckofoslhjdmpzq/access/wayback/https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/download/18011/pdf>
- Zulkifli, Mohammad, Arif Darmawan, dan Edy Sutrisno. Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(2), 150. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/persona/article/view/379>
- Agustina, Pitriyani, et al. Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Basicedu: Journal of Elementary Education*, 6(3), 4007-4012. <https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/2779/pdf>
- Maharani, Zakaria dan Muh. Rasmi. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Honorer. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 167. https://www.researchgate.net/publication/346264150_PENGARUH_PEMBERIAN_KOMPEN_TERHADAP_PENINGKATAN_KINERJA_GURU_HONORER/fulltext/5fbe0e03a6fdcc6cc6643d53/PENGARUH-PEMBERIAN-KOMPENSASI-TERHADAP-PENINGKATAN-KINERJA-GURU-HONORER.pdf
- Handayani, Trisni. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Utilitas*, 1(1), 29. <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/utilitas/article/view/4520>