



Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dengan Benefit Gaji Dan Tunjangan Kompensasi di KB TKII Al abidin Karanganyar

Amany Hidayah

UIN Raden Masaid, Indonesia

Korespondensi penulis: amanyhidayah@email.com

Abstrak. Objective: *This study aims to describe efforts to improve teacher performance through salary benefits and compensation allowances at KB TKII Al Abidin Karanganyar. The research was motivated by the crucial role of teachers as the main agents in improving the quality of education and the need for a fair reward system to enhance their motivation and professionalism. This study employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, participatory observations, and document analysis, and were validated using source and method triangulation. The results revealed that the provision of salary benefits and compensation allowances based on objective performance evaluations had a significant positive effect on teacher motivation and professionalism. Various forms of rewards such as salary increases, transportation allowances, “on-time” (TOT) bonuses, and periodic incentives encouraged teachers to be more disciplined, motivated, and committed to improving their teaching competence, particularly in English proficiency. The reward management system implemented at KB TKII Al Abidin Karanganyar proved effective in creating a productive, fair, and Islamic value-based work environment aligned with modern professionalism principles.*

Keywords: *salary benefits, compensation allowance, teacher motivation, teacher performance..*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan upaya peningkatan kinerja guru melalui pemberian benefit gaji dan tunjangan kompensasi di KB TKII Al Abidin Karanganyar. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya peran guru sebagai ujung tombak peningkatan mutu pendidikan serta kebutuhan akan sistem penghargaan yang adil untuk memotivasi kinerja mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, serta diuji keabsahannya menggunakan triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian gaji dan tunjangan kompensasi yang disesuaikan dengan hasil penilaian kinerja guru secara objektif berdampak signifikan terhadap peningkatan motivasi dan profesionalisme guru. Bentuk penghargaan seperti kenaikan gaji, tunjangan transportasi, tunjangan “on time” (TOT), dan insentif periodik mendorong guru untuk lebih disiplin, berprestasi, dan meningkatkan kompetensi terutama dalam kemampuan bahasa Inggris. Kebijakan manajemen penghargaan yang diterapkan di KB TKII Al Abidin Karanganyar terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan selaras dengan nilai-nilai Islam serta prinsip profesionalisme modern.

Kata Kunci: gaji, Tunjangan kompensasi, Motivasi guru, Kinerja guru

PENDAHULUAN

Guru merupakan ujung tombak yang utama untuk menentukan bagaimana dan akan dibawa kemana sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapatkan perhatian sentral, pertama, dan utama. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa

didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus dimulai dari guru. Sebagai tenaga profesional kedudukan guru adalah agen pembelajaran dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia, dalam hal ini guru dituntut memiliki kompetensi yang bagus, apabila kompetensi guru bagus maka diharapkan kinerja guru dalam pembelajaran juga bagus sehingga pada akhirnya membuahkan pendidikan yang bermutu. Berkenaan dengan keberhasilan pembelajaran Sanjaya mengemukakan bahwa “keberhasilan suatu proses pembelajaran terletak di pundak guru.

Oleh karenanya, keberhasilan suatu proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas atau kemampuan guru”. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru dituntut memiliki empat kompetensi wajib untuk meningkatkan kinerja dalam pembelajaran. Dalam hal ini Uman berpendapat bahwa: Kompetensi adalah kemampuan yang menggambarkan kelayakan setiap individu dalam menjalankan tugas.

Kompetensi merupakan suatu faktor penting bagi individu, karena individu yang memiliki kompetensi akan mampu menampilkan kualitas dan produktifitas kerja dalam menjalankan suatu kegiatan”. Peningkatan kinerja guru mempunyai kedudukan yang terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang nantinya akan berefek kepada mutu lulusan dan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Oleh karena itu pemerintah terus mengupayakan berbagai hal untuk meningkatkan kompetensi guru agar guru memiliki kinerja yang baik. Diantaranya adalah dengan memberikan peluang untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, mewajibkan kepada guru menempuh pendidikan minimal strata satu, memberikan pelatihan dan seminar ,memberikan tunjangan dan gaji yang layak bagi guru.

Menurut Mulyasa (2004) Kinerja atau *performance* dapat diartikan dengan “...*output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1994) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja. Hasil yang dicapai seseorang dalam bekerja merupakan prestasi kerja yang didalamnya mewujudkan kemampuan kerja yang baik, sehingga kepala sekolah puas dengan hasil kerja yang telah dilakukan. Kamus Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi menyebutkan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil yang diinginkan dari perilaku (Amin Wijaya Tunggal, 1997) Dalam proses belajar dan pembelajaran banyak faktor yang menentukan seseorang dapat menguasai materi yang disajikan salah satunya adalah kinerja guru.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Di dalam pencapaian kinerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor Kemampuan (*ability*). Secara lebih spesifik, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *readability* (*knowledge and skill*) bila pegawai memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka pegawai akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri sendiri agar terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara menurut Philips Moon (1994), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu: keterampilan dan pengetahuan pegawai; sumber daya yang tersedia; kualitas dan gaya manajemen yang ada, dan; tingkat motivasi pegawai serta sejauh mana pekerjaan tersebut sesuai dengan dirinya.

Menurut Henry Simamora (1995) kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja merupakan hal yang penting sehingga perlu ditetapkan adanya standar kinerja. Kinerja tersebut haruslah dinyatakan dalam angka. Mudah diukur, dan dipahami oleh pegawai.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja guru. Kegiatan ini di maksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing guru dalam mengembangkan kualitas kerja dan pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feed back* kepada tenaga kependidikan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya.

Simamora menyatakan (1995) “penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja pegawai, yang mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan.” Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2005), selain dapat digunakan sebagai standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi tenaga kerja

Pentingnya kompensasi bagi guru sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kerjanya, sedangkan bagi lembaga pendidikan kompensasi mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Kompensasi harus mempunyai dasar logika, rasional dan dapat dipertahankan karena menyangkut faktor emosional dari sudut pandang seorang guru. Apabila guru memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai maka semangat dan kerjanya akan menurun. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima sesuai dengan apa yang telah dilakukan maka kepuasan kerja, semangat dan kinerja gurupun akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh benefit gaji dan kompensasi yang diberikan oleh sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan Upaya Meningkatkan Kinerja Guru dengan Benefit Gaji Dan Tunjangan Kompensasi di KB TKII Al abidin Karanganyar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk mengetahui pengaruh gaji dan kompensasi.

KAJIAN TEORITIS

Beberapa penelitian terbaru menunjukkan efektivitas kompensasi terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Syamra (2016) berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata Di Kota Padang” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan penjelasan (*explanatory research*) dengan latar belakang untuk menjelaskan pengaruh antar variabel yang diuji dengan menggunakan hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hasil analisis hipotesis 3 diperoleh koefisien jalur 0.514 dengan signifikansi $0.000 < 0.050$ yang berarti bahwa semakin meningkat motivasi kerja guru maka akan meningkat pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya..

Penelitian lain oleh Tarisa Anjani, Zulfa Faiqotul Afridah, Alta Azqia Nadhila, Siti Maghfirotul Hasana, (Anjani et al. 2022) dengan judul “Kebijakan Pemberian Kompensasi Guru Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Mengajar” menggunakan metode Penelitian ini dikaji melalui kajian pustaka, dan data-data yang diperoleh dari berbagai sumber serta jurnal atau karya ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berupaya memahami secara mendalam tentang pengaruh intensif gaji dan tunjangan kompensasi terhadap motivasi kerja guru di KB TKII Al Abidin Karanganyar . Pendekatan kualitatif dianggap paling tepat karena memungkinkan peneliti menggali makna, persepsi, dan pengalaman nyata para informan dalam konteks sosial yang alami tanpa intervensi (Levitt et al. 2018).

Penelitian ini dilaksanakan di KB TKII Al Abidin Karanganyar, yang berada di bawah naungan Yayasan Al Abidin Surakarta. Sekolah ini dikenal dengan sistem pembinaan guru yang sistematis serta budaya kerja yang profesional dan islami. Peneliti memilih lokasi ini karena sekolah tersebut menerapkan kebijakan tunjangan kompensasi bagi guru berdasarkan evaluasi kinerja dan penghargaan berkala yang jarang ditemukan di lembaga pendidikan anak usia dini lain. Penelitian dilakukan selama enam bulan, yakni dari Mei sampai November 2025, mencakup tahap observasi, wawancara, dokumentasi, hingga penarikan kesimpulan.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan panduan pertanyaan yang fleksibel agar informan dapat berbagi pandangan dan pengalaman secara bebas. Observasi dilakukan untuk memahami dinamika interaksi antara kepala sekolah dan guru, suasana kerja, serta penerapan nilai-nilai organisasi. Sementara dokumentasi diperoleh dari arsip internal sekolah seperti dokumen penilaian kinerja guru, daftar promosi jabatan, daftar penerima penghargaan dua tahunan, dan notulensi rapat evaluasi lembaga.

Untuk menjaga keabsahan data, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara antara kepala sekolah, wakil kepala, dan guru. Sementara triangulasi metode dilakukan dengan mencocokkan temuan wawancara, hasil observasi, dan dokumen resmi sekolah. Selain itu, dilakukan member check kepada informan untuk memastikan kebenaran interpretasi peneliti terhadap pernyataan mereka.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh intensif gaji dan tunjangan kompensasi guru berpengaruh terhadap motivasi kerja di KB TKII Al Abidin Karanganyar. Kepala sekolah menjelaskan bahwa tunjangan dan besaran gaji di KB TKII Al Abidin Karanganyar dilakukan berdasarkan evaluasi kinerja yang objektif dan waktu lamanya berkerja. Setiap guru dievaluasi secara berkala melalui penilaian yang melibatkan aspek profesionalisme, kedisiplinan, kemampuan mengelola pembelajaran, dan kontribusi terhadap kegiatan sekolah, kemampuan berbahasa Inggris, kepuasan orang tua terhadap guru dll.

Salah satu guru menyampaikan dalam wawancara:

“di KB TKII Al Abidin Karanganyar kenaikan gaji dan tunjangan kompensasi tidak diberikan kepada sembarang guru, semua dinilai secara objektif oleh kepala sekolah melihat kinerja kita baik atau tidak.”

Pernyataan ini menunjukkan bahwa sistem pemberian tunjangan dengan penilaian kinerja berhasil menciptakan suasana kompetitif yang sehat di antara guru. Tidak hanya sebagai bentuk sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan. Dan kemudian indikator dari kompensasi adalah gaji dan upah, tunjangan dan jasa, insentif dan kompensasi pelengkap (fringe benefits) (Hakim and Yogyakarta 2019), promosi termasuk faktor motivator yang mendorong kepuasan dan

semangat kerja. Temuan ini memperkuat teori tersebut, bahwa penghargaan atas prestasi kerja memiliki dampak langsung terhadap peningkatan motivasi guru.

beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen (Handayani 2015)

Dengan demikian ada landasan yang kuat untuk memberikan peluang bagi guru dalam meningkatkan profesionalisme dan kompetensinya secara efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di masa yang akan datang. Disahkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) itu dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru. Dalam salah satu Bab Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) menjelaskan tentang kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi guru. Dengan adanya sertifikasi, pemerintah berharap kinerja guru akan meningkat sehingga pada gilirannya mutu pendidikan nasional secara keseluruhan akan meningkat pula.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru KB TKII Al Abidin Karanganyar yaitu yang pertama adalah kinerja sebagai guru bagaimana kita menegajari anak, bagaimana nilai berbahasa inggris kita karena di KB TKII Al Abidin Karanganyar per 3 bulan sekali akan ada ujian yang dilakukan untuk menjaga kemampuan berbahasa inggris guru, dan lamanya kita berkeja disana karena ketika kinerja kita baik dan 1 tahun akan ada kenaikan pangkat.

Kenaikan pangkat di Al Abidin ini memperngaruhi gaji yang semakin tinggi, tunjangan yang semakin banyak seperti tunjangan *on time* (TOT), tunjangan transportasi, tunjangan per 3 bulan dll. Sehingga dengan adanya tunjangan dan kenaikan gaji yang diberikan semakin tinggi kinerja guru menjadi baik.

Dalam wawancara guru lainnya :

“ setelah kenaikan gaji dan adanya tunjangan on time ini, aku harus berangkat lebih pagi agar bisa menyambut anak di kelas”.

Dari sini dapat dilihat bahwa benefirt yang diberikan sekolah KB TKII Al Abidin Karanganyar sangat berpengaruh terhadap kinerja guru disekolah Kebijakan kenaikan gaji, pemberian tunjangan dan kompensasi merupakan contoh penerapan manajemen penghargaan berbasis nilai Islam dan profesionalisme modern.

Dengan demikian, upaya dalam meningkatkan kinerja guru di KB TKII Al Abidin Karanganyar terbukti efektif melalui :

1. kenaikan gaji berdasarkan penilaian objektif dari kepala sekolah sehingga guru merasa dihargai dan menimbulkan rasa saling menghargai.
2. Pemberian tunjangan kompensasi sehingga guru semangat dalam berkerja dan meningkatkan kompetensi mengajarnya .

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberian benefit gaji dan tunjangan kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja guru di KB TKII Al Abidin Karanganyar. Sistem evaluasi kinerja yang objektif mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin dan produktif. Kenaikan gaji, tunjangan tambahan, serta penghargaan berkala menciptakan suasana kerja yang kompetitif dan memotivasi. Dengan demikian, manajemen penghargaan yang terstruktur dan adil dapat menjadi strategi efektif bagi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas guru serta mutu pembelajaran. Penerapan kebijakan ini sejalan dengan prinsip profesionalisme guru dan nilai-nilai Islam yang menekankan keseimbangan antara penghargaan material dan moral.

DAFTAR PUSTAKA

- 2004, Mulyasa. 2021. "Kata Kunci : Kinerja Guru, Kompetensi Pedagogic, Kompetensi Professional 95." 18(2):95–104.
- Anjani, Tarisa, Zulfa Faiqotul Afridah, Alta Azkia Nadhila, Siti Maghfirotul Hasana, and Imron Fauzi. 2022. "Kebijakan Pemberian Kompensasi Guru Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Mengajar." *Al-Ibrah : Jurnal Pendidikan Dan Keilmuan Islam* 7(2):45–62. doi: 10.61815/alibrah.v7i2.198.
- Budiman, Jumardi. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau." *Jurnal Ekonomi Integra* 6(2):22–30.
- Hakim, Arif Rahman, and Negeri Yogyakarta. 2019. "TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK SWASTA DI WILAYAH TIMUR KABUPATEN PEMALANG." 29(2):105–15.
- Handayani, Trisni. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru." 1(1):24–34.
- Levitt, Heidi M., Michael Bamberg, John W. Creswell, David M. Frost, and Carola Suárez-orozco. 2018. "Journal Article Reporting Standards for Qualitative Primary , Qualitative Meta-Analytic , and Mixed Methods Research in Psychology : The APA Publications and Communications Board Task Force Report." 73(1):26–46.
- Syamra, Yesmira. 2016. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata Di Kota Padang." *Economica* 4(2):258–68. doi: 10.22202/economica.2016.v4.i2.628.