



Manajemen Kompensasi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu

Suranti^{1*}

¹Pascasarjana UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, rantisuranti468@gmail.com

* Correspondence Author

Article History:

Received : May 28, 2024

Revised : August 25, 2024

Accepted : September 10, 2024

Online : September 19, 2024

Keywords:

Teacher performance
Compensation management
Reward system
Education quality
Principal role

DOI:

<https://doi.org/10.56436/mijose.v3i1.327>

Copyright:

© The Authors

Lisencing:



This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. Licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract

This article discusses compensation management in improving teacher performance at SMP Islam Terpadu Insan Harapan Batam. The focus of the study is why does the compensation system implemented by SMP Islam Terpadu Insan Harapan Batam play an important role in improving teacher performance? This article is derived from qualitative research with data collection through observation, interviews, and documentation. The results of the study show that SMP Islam Terpadu Insan Harapan Batam has a compensation management system that is regulated in detail in its personnel regulations. Rewards for teachers are not only in direct forms such as salaries, allowances (family, position, transportation), and incentives received by teachers every month, but also in indirect forms such as leave, health services, employment, holidays, awards, scholarships for further study, giving gold prizes and Umrah.

Abstrak

Artikel ini membahas tentang manajemen kompensasi dalam peningkatan kinerja guru di SMP Islam Terpadu Insan Harapan Batam. Fokus kajian yang diangkat adalah mengapa sistem kompensasi yang diterapkan SMP Islam Terpadu Insan Harapan Batam berperan penting dalam peningkatan kinerja guru? Artikel ini berasal dari penelitian kualitatif dengan pengumpulan data secara observasi, wawancara, serta dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMP Islam Terpadu Insan Harapan Batam mempunyai sistem manajemen kompensasi yang diatur secara detail dalam aturan kepegawaiannya. Pemberian kompensasi kepada guru tidak hanya dalam bentuk langsung seperti pemberian gaji, tunjangan (keluarga, jabatan, transportasi), dan insentif yang diterima guru setiap bulan, akan tetapi juga dalam bentuk tidak langsung berupa cuti, layanan kesehatan, ketenagakerjaan, liburan, penghargaan, beasiswa studi lanjut, pemberian hadiah emas dan umrah.

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah kegiatan yang direncanakan dalam lingkungan belajar secara aktif dalam peningkatan potensi diri. Tujuan dari pendidikan Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2023 adalah meningkatkan potensi serta pembentukan karakter manusia yang beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, berilmu, sehat, berakhlak baik, kreatif, cakap, mandiri dan demokratis dan penuh tanggung jawab.¹ Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan manusia

¹ Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Bab 1 Pasal 1 dan 3.

dalam membangun materiil dan spiritual adalah pendidikan. Faktor utama dalam sistem pembelajaran dan pendidikan yang baik menciptakan lulusan yang berkualitas adalah dengan tersedianya guru yang kompeten. Guru yang kompeten merupakan pendidik yang tidak sekedar mentranfer ilmu (*transfer knowledge*) kepada siswanya tetapi bisa menjadi contoh atau teladan (*transfer of value*) bagi siswanya. Maka dari itu guru adalah sumber daya yang menentukan berhasilnya pendidikan di sekolah.²

Penyelenggaraan pendidikan formal memiliki wadah yaitu sekolah. Menurut paradigma pendidikan, sekolah diharapkan bisa menjadi tempat untuk melakukan transfer kemampuan serta pengetahuan supaya siswa untuk membentuk “manusia belajar” (*on becoming a learner*) dan kemudian akan menjadi “masyarakat belajar” (*learning society*) di Indonesia.³ Keberhasilan pendidikan di sekolah salah satu faktornya ditentukan oleh guru atau tenaga pendidik. Tenaga pendidik atau guru mempunyai peran penting sebagai penggerak di sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan dan peningkatan kualitas sekolah. Sumber daya manusia yang berupa guru adalah faktor utama dalam lembaga dibandingkan dengan faktor lain seperti teknologi, modal, dan uang. Dengan adanya sumber daya manusia tersebut dapat mengendalikan faktor-faktor lainnya.⁴ Sumber daya manusia yang harus diberi kesejahteraan atau *reward* diantaranya adalah kepala sekolah dan guru, supaya mereka dapat mempertahankan kinerja dan motivasi dalam bekerja.

Dalam upaya meningkatkan taraf pendidikan, guru harus mampu bekerja lebih baik lagi dengan memenuhi peran dan tanggung jawab tersebut di atas. Komponen pendidikan lainnya, antara lain siswa, prasarana, manajemen dn guru, tidak lepas dari peningkatan mutu pendidikan. Bagian-bagian ini menentukan dalam proses pembelajaran. Komponen pendidikan yang paling penentuan kualitas pendidikan adalah guru yang profesional dan memiliki kinerja yang baik. Kemampuan atau potensi guru adalah kinerja guru dalam melakukan tugas di sekolah serta mempunyai tanggung jawab dalam peningkatan prestasi belajar siswa.⁵ Kinerja adalah *output* atau hasil kerja yang telah terlaksana dalam bekerja dalam waktu tertentu. Srinalia berpendapat bahwa asal kata kinerja adalah “kerja” yang berarti prestasi kerja atau pelaksana hasil kerja.⁶ Kinerja merupakan hasil dari proses melakukan kerja dalam waktu tertentu serta dapat dilihat melalui kinerja yang sudah dicapai.⁷

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.⁸ Salah satu faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah pemberian kompensasi yang diantaranya berupa gaji, bonus, insentif atau yang lainnya. Kemampuan atau potensi guru adalah kinerja guru dalam melakukan tugas di sekolah serta mempunyai tanggung jawab dalam peningkatan prestasi belajar siswa.⁹ Kinerja adalah *output* atau hasil kerja yang telah terlaksana

² Ahmad, B. F., Allquarismy, S. N., Pratiwi, S., Aruna, Y., Kirana, D., Mutiasari, D., Suciati, W. Y. “The COVID-19 pandemic and its impacts on sub-urban society in Yogyakarta”, Indonesia: A qualitative study, *Journal of Community Empowerment for Health*, (2021):1–7, <https://doi.org/10.22146/jcoemph.60275> .

³ Basuki, *Mengenal Profil Sekolah/ Madrasah* (Yogyakarta : Pustaka Felicha, 2010),1.

⁴ Marihat Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Grasindo, 2007), 1.

⁵ Supadi, *Kinerja Guru* (Raja Grafindo Persada, 2019), 22.

⁶ Wardana, D. S., “Motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi”, *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, (2013) : 98–109, <https://doi.org>.

⁷ Sulfemi, W. B., “Pengaruh Rasa Percaya Diri dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Nidomul Haq: (2020): 157–179, <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>.

⁸ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja* (Bandung : Alfabeta, 2015), 43

⁹ Supadi, *Kinerja Guru* (Raja Grafindo Persada, 2019), 22.

dalam bekerja dalam waktu tertentu. Srinalia berpendapat bahwa asal kata kinerja adalah “kerja” yang berarti prestasi kerja atau pelaksana hasil kerja.¹⁰ Kinerja merupakan hasil dari proses melakukan kerja dalam waktu tertentu serta dapat dilihat melalui kinerja yang sudah dicapai.¹¹

Sesuai pendapat Gusman bahwa kinerja guru merupakan potensi kerja guru dan dapat diukur dari penampilan kerja guru dalam menjalankan tugas. Kinerja guru yang tinggi tercermin dari kerja guru yang baik, dan apabila kinerja guru rendah akan tercermin dari kemampuan kerja guru jelek.¹² Hasil kerja dan perilaku kerja guru menunjukkan kinerja guru. kinerja guru mempunyai peranan penting dalam pembelajaran. Kinerja guru yang baik akan membentuk siswa yang disiplin, dan mampu menciptakan pembelajaran yang efektif.¹³ kinerja yang baik akan menciptakan guru profesional serta mempunyai 4 (empat) kompetensi yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi profesional, sosial dan kepribadian. Oleh sebab itu kinerja guru mempunyai peran penting untuk meraih tujuan pembelajaran secara maksimal.¹⁴ Kinerja guru perlu dikembangkan agar dapat menciptakan guru yang profesional dan pembelajaran yang relevan dengan keadaan.¹⁵

Sutrisno, menyatakan kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena memiliki sensitivitas yang tinggi dalam hubungan kerja¹⁶. Menurut Afandi Kompensasi mencakup semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, baik berupa uang maupun barang, dengan tujuan untuk menjalin kerja sama antara karyawan dan perusahaan, meningkatkan kepuasan kerja, memberikan pengadaan efektif, memotivasi karyawan, menjaga stabilitas karyawan, meningkatkan disiplin, serta memperhitungkan pengaruh serikat buruh dan pemerintah. 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.¹⁷

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.¹⁸ 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

¹⁰ Wardana, D. S., “Motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi”, *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, (2013) : 98–109, <https://doi.org>.

¹¹ Sulfemi, W. B., “Pengaruh Rasa Percaya Diri dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Nidomul Haq: (2020): 157–179, <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>.

¹² Gusman, H. E., “Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam”, *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, (2014) : 293–301, <https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3764>.

¹³ Supadi, *Kinerja Guru*, 22.

¹⁴ Handayani, T., & Rasyid, A. A., “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah”, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, (2015): 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>.

¹⁵ Purwoko, S., “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK”, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6 (2018): 150, <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>.

¹⁶ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 9). Kencana Prenada Media Group, 2017.

¹⁷ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Erlangga, 2017), 254.

¹⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta : Rajawali Press, 2015), 741.

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.¹⁹

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 kontrak atau honorer mendapatkan kompensasi yang belum dikatakan layak dan tepat khususnya di lembaga pendidikan formal milik swasta cenderung kurang memperhatikan pemberian kompensasi bagi tenaga pendidik. Selama ini tingkat kesejahteraan guru terutama guru swasta bukan PNS yang saat ini jumlahnya lebih dari satu juta atau sekitar 40% dari jumlah guru di Indonesia masih rendah. Saat ini terdapat 700.000 guru honorer yang masih di sekolah negeri dan 600.000 guru honorer yang mengajar di sekolah swasta dengan kompensasi dalam bentuk gaji sekitar Rp. 200.000,- per bulan.²⁰

Selain gaji guru kontrak juga menerima kompensasi berupa tunjangan fungsional yang dalam buku Petunjuk Teknis Pemberian Tunjangan Fungsional bagi Guru Non-PNS, kriteria guru penerima tunjangan fungsional adalah memiliki Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK), 24 jam mengajar/ minggu. Kemudian guru yang mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan kualifikasi akademiknya, guru S-1/D-4 atau sedang mendapat kesempatan peningkatan kualifikasi akademik dan guru dalam jabatan bukan PNS yang belum bersertifikat. Namun jumlah tunjangan yang diberikan ini masih belum layak untuk mensejahterakan tenaga pendidik.¹² Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan tepat sesuai dengan kinerjanya.

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.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi antara lain: skill, kemampuan, kepribadian, motivasi dan persepsi. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru berupa gaji, sarana dan prasarana

¹⁹ UU No 14 Th 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 14 ayat 1.

²⁰ Nasib Guru Swasta. <http://swarapembaharuan.com/nasib-guru-swasta>.
Didownload pada 20Desember 2023.

serta lingkungan kerja.²¹ Faktor eksternal dari kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah gaji, insentif, bonus dan lainnya. Imbalan yang diterima pegawai dari hasil kerja dalam organisasi disebut kompensasi. Reward adalah balas jasa, hadiah, penghargaan atau imbalan dengan tujuan supaya karyawan lebih semangat dalam bekerja atau meningkatkan kinerja.²² Dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, menjelaskan bahwa gaji guru merupakan hak yang harus diterima guru dalam bentuk finansial secara berkala atas pekerjaan dari satuan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam pasal 14 ayat 1 (a) “ dinyatakan bahwa dalam menjalankan tugas keprofesionalan guru berhak mendapat penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial ”.

Sebagai pendidik guru di dalam kinerjanya tentu membutuhkan kompensasi atau upah yang sudah sepatutnya di terima sebagai suatu penghargaan dari kinerja yang telah di lakukan. Namun, kompensasi yang di berikan sampai saat ini belum memenuhi kebutuhan guru terutama guru. Sehingga banyak guru yang melakukan pekerjaan sampingan seperti menjual pulsa, pakaian, makanan, dan lain sebagainya demi memenuhi kebutuhan hidup mereka. Faktanya saat ini banyak guru yang belum merasakan kesejahteraan, artinya banyak guru yang memperoleh gaji yang tidak sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan. Seperti yang tertulis dalam Detik news mengenai gaji humanis guru yaitu dalam wawancara seleksi penerimaan guru, hal yang paling sensitif dan urgent yang ditanyakan selain latar belakang pendidikan, pengalaman dan komitmen kerja adalah gaji. Tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja, gaji juga berdampak pada keikhlasan guru mendidik. Sebab, gaji rata-rata diterapkan disekolah swasta maupun negeri saat ini masih jauh dari standarisasi Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK), kecuali Pegawai Negeri Sipil (PNS).²³

Peneliti menemukan sebuah lembaga Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam yang menurut peneliti, sekolah tersebut menarik untuk diteliti. Diantara kemenarikan tersebut adalah Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu ini berada di wilayah tengah kota Batam. Sekolah ini telah memiliki murid berjumlah 310 dengan guru berjumlah 33 orang. Sekolah ini juga telah 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. Dari hasil wawancara sementara peneliti dengan koordinator bidang kurikulum terungkap bentuk kompensasi yang ada di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam mencakup gaji pokok, tunjangan-tunjangan, insentif, dan santunan bagi pegawai. Sistem pemberian kompensasi didasarkan pada beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Ini dibangun dalam struktur tugas dalam organisasi yang berdampak pada kompensasi yang diterima. ²⁴

Ketika peneliti melakukan *grand tour* di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam, ada beberapa hal yang tidak sesuai dengan teoritik di atas, pada penerapan manajemen kompensasi dalam peningkatan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam, yaitu:

1. Peneliti menemukan bahwa terdapat kinerja guru mengalami penurunan diakibatkan karena kompensasi yang diterima oleh guru tidak sesuai dengan harapan.

²¹ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja* (Bandung : Alfabeta, 2010), 43.

²² Henry Simamora, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Yogyakarta : STIE YKPN, 2014), 40.

²³ Dian Marta Wijayanti: Gaji Humanis Guru, diakses dari <https://m.detik.com/news/kolom/d-3528958/gaji-humanis-guru>, Sabtu, 7 Desember 2023, pukul 12.27 wib.

2. Perbedaan kompensasi yang diterima berdasarkan beban kerja antara guru tetap dan guru kontrak.²⁵

Berdasarkan fenomena di atas, dimana lembaga pendidikan swasta sudah mempunyai aturan tentang kepegawaian dalam sistem pemberian kompensasi bagi guru dan pegawainya. Tetapi mengapa manajemen kompensasi yang diterapkan di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Insan Harapan Batam belum optimal. Fenomena tersebut layak untuk diteliti, maka penelitian yang mendalam akan dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Terpadu Insan Harapan Batam. Dalam hal ini peneliti akan meneliti tentang “Manajemen Kompensasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam”.

B. Kerangka Teori

1. Manajemen kompensasi

Manajemen Kompensasi merupakan sebuah proses pengolahan pemberian penghargaan (*rewards*), biasanya dengan mempertimbangkan faktor bobot pekerjaan (*job size*), kinerja (*performance, effort*) dan masa kerja (*lant of service*). Juga menggambarkan cara pekerja dibayar, diakui, dan dihargai yang dipergunakan lembaga atau organisasi untuk mengirimkan pesannya kepada para pekerjanya.²⁶ Manajemen kompensasi merupakan kegiatan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan serta mengembangkan sistem dan mekanisme kompensasi dalam suatu organisasi sehingga terbentuk suatu keseimbangan penerimaan antara individu dan organisasi. Pembahasan Manajemen Kompensasi meliputi : Analisa Pekerjaan, Evaluasi Pekerjaan, Survei Gaji & Komponen Kompensasi, Gaji & Upah, Upah Lembur, Insentif, PPh 21, Pesangon dan UMR.²⁷

2. Sistem kompensasi

Handoko mendefenisikan sistem kompensasi adalah berbagai peralatan, sistem dan kebijaksanaan secara khusus digunakan untuk mempermudah administrasi proses kompleks itu. Diantara sarana-sarana tersebut adalah analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survey pengupahan dan penggajian, rencana-rencana kompensasi variabel, penilaian prestasi kerja, dan banyak kebijaksanaan yang menyangkut tingkat dan administrasi upah dan benefits.²⁸ Menurut Suwatno dan Donni Kuni Priansa sistem kompensasi ialah suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi dari mulai penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya.²⁹ Diana menyatakan bahwa sistem kompensasi merupakan bagian integral dalam hubungan industrial dan mempengaruhi efektifitas hubungan antara organisasi dengan pekerja. Disamping sebagai alat motivasi, kompensasi juga sangat berperan dalam perubahan kultur organisasi.³⁰

Sistem kompensasi adalah sekelompok unsur yang digunakan dalam pemberian balas jasa kepada karyawan untuk mencapai sebuah tujuan. Adapun beberapa sistem kompensasi yaitu sebagai berikut:

a. Sistem waktu

²⁵ Pengamatan peneliti dalam pengambilan data awal tentang manajemen kompensasi di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam, tanggal 5 Desember 2022.

²⁶ Krisna, Z. S., *Hubungan Program Kompensasi Dengan Komitmen Organisasional Karyawan*, Di The Jungle Waterpark, (2017).

²⁷ Ruky, Achmad S *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan* (Jakarta : PT Gramedia, 2018), 79.

²⁸ Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen SDM* (Yogyakarta: BPFE, 2015), 90.

²⁹ Suwatno dan Donni Kuni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), 224.

³⁰ Diana Anggelica, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2016), 419.

Pemberian kompensasi pada sistem ini ditetapkan dengan megacu pada waktu yang ditetapkan seperti per jam, hari, minggu dan bulan. Besarnya kompensasi didasarkan pada lama karyawan tersebut bekerja dan tidak dikaitkan dengan tingkat prestasi kerja.³¹

b. Sistem hasil

Pemberian kompensasi pada sistem ini tidak didasarkan pada lama waktu mengerjakan melainkan pada ketetapan satuan yang dihasilkan. Misalnya per potong, meter, liter, kg dan sebagainya.

c. Sistem borongan

Besarnya kompensasi pada sistem ini ditetapkan berdasarkan volume pekerjaan dan lama waktu mengerjakannya. Penetapan sistem borongan membutuhkan waktu cukup lama dan menggunakan banyak alat sehingga sistem ini dikatakan cukup rumit.³² Berdasarkan pengertian di atas sistem kompensasi adalah suatu kumpulan atau kelompok dari elemen atau komponen kompensasi mulai penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya yang saling berhubungan atau saling berinteraksi dan saling bergantung satu sama lain untuk mempengaruhi efektifitas hubungan antara organisasi dengan pekerja.

3. Tujuan Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan menurut Justine Sirait adalah untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan dan yang tidak kalah penting adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam upaya peningkatan kompetensi organisasi secara keseluruhan.³³ Lebih lanjut, Singodimejo menjelaskan tujuan yang ingin dicapai perusahaan antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri bagi karyawan, mempererat hubungan antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, meningkatkan daya saing perusahaan, melaksanakan perundangan yang berlaku dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru.³⁴ Tujuan umum pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk menarik, memotivasi serta mempertahankan karyawan.³⁵ Dengan termotivasinya karyawan mereka akan semangat bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Adapun tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Untuk memenuhi kebutuhan

Dengan memberikan kompensasi kepada karyawan berarti memberikan jaminan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya maupun keluarganya.

b. Meningkatkan produktivitas kerja

Semakin baik kompensasi yang diberikan maka karyawan semakin produktif dalam bekerja.³⁶ Kepuasan karyawan dengan kompensasi yang diberikan dapat mendorong semangat bekerja dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

³¹ Nurhadi Batjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makasar: Aksara Timur, 2018), 88.

³² Malayu S P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Dasar Dan Kunci Keberhasilan), 134.

³³ Justin T Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Jakarta: Grasindo, 2017), 181.

³⁴ Justin T Sirait (Jakarta: Grasindo, 2010), 181.

³⁵ Yoyo Sudaryo dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: ANDI, 2019), 8.

³⁶ Muhammad Tahmid Nur, "Kompensasi Kerja Dalam Islam", *Jurnal Muamalah*, 2 no 2 (2018), 122.

c. Menciptakan keseimbangan dan keadilan

Pemberian kompensasi harus membentuk keseimbangan antara yang telah dikerjakan dengan imbalan yang didapatkan, dengan begitu akan tercipta keadilan di antara karyawan.

d. Untuk mengembangkan kinerja karyawan

Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut:

a. Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

b. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masingmasing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

c. Mempertahankan pegawai

Dengan sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh pegawai yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

e. Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

f. Memenuhi peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

4. Bentuk-bentuk kompensasi

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang berbentuk uang yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan. Kompensasi finansial ini terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung merupakan bentuk kompensasi yang diberikan secara langsung dengan menggunakan uang yang dapat berbentuk upah, gaji, bonus dan insentif.³⁷ Kompensasi finansial langsung berbentuk seperti gaji, upah dan insentif atau bonus. Gaji adalah balas jasa yang diterima oleh

³⁷ Agus Dharma, Manajemen Supervisi: *Petunjuk Praktis Bagi Supervisor* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2018), 185.

karyawan atas tenaga dan pikiran yang telah diberikan ke perusahaan.³⁸ Gaji biasanya memiliki sifat yang tetap. Upah adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara langsung berdasarkan pada jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan. Sedangkan Insentif adalah imbalan yang sifatnya tidak tetap dan diberikan secara langsung kepada karyawan yang bertujuan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Misalnya pemberian bonus atau barang untuk karyawan yang prestasinya meningkat.³⁹ Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung merupakan kompensasi yang berbentuk seperti asuransi Kesehatan hidup, kecelakaan, tunjangan sosial (berupa dana pensiun, tunjangan keselamatan sosial), kompensasi karyawan (berupa pelayanan pekerja, beasiswa), tunjangan pembayaran waktu tidak hadir (seperti cuti, liburan, sakit, istirahat dan lain sebagainya).

b. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri.⁴⁰ Dalam bentuk pekerjaan, kompensasi non finansial ini dapat berupa pemberian tugas-tugas yang menarik, menantang, penuh tanggung jawab, peluang untuk dikenal dan peluang untuk berkembang. Sedangkan dalam bentuk lingkungan kerja, kompensasi non finansial berupa kebijakan perusahaan yang jelas dan adil, atasan yang kompeten, teman kerja yang bersahabat, simbol status yang layak, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, pembagian kerja yang baik, peraturan kerja yang luwes dan lain-lain.⁴¹ Pemberian kompensasi non finansial kepada karyawan ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu selain kompensasi finansial, pemberian kompensasi non finansial juga penting. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pemerintah telah mengatur tentang kompensasi bagi guru. Pada pasal 14 dan 15 dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup yang meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus dan maslaah tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.⁴²

Lebih lanjut menurut Edy bentuk kompensasi berupa pemberian uang secara langsung dapat berupa gaji, tunjangan dan insentif. Gaji adalah pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan secara periodik kepada karyawan. Waktu dalam pemberian gaji ini diberikan dalam rentang waktu satu bulan sekali. Namun ada perusahaan yang membayar gaji karyawan dalam rentang waktu harian atau mingguan. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Tunjangan yang diberikan dapat berupa tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan transportasi dan tunjangan lainnya. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu yang telah mencapai suatu hasil kerja yang baik.⁴³

Hani Handoko menyebutkan hal yang tidak kalah penting dalam bentuk kompensasi bagi karyawan adalah pemeliharaan kesehatan dan keamanan karyawan. Perusahaan memperhatikan

³⁸ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: CV IRDH, 2019), 213

³⁹ Hadari nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2019), 316-317.

⁴⁰ Roihatul Musyafi', "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN Persero Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39 no. 2 (Oktober 2018), 151.

⁴¹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 158.

⁴² UU No 14 Tahun 2005 pasal 14 dan 15.

⁴³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Kencana, 2009), 183

hal ini untuk memberikan kepada karyawan kondisi kerja yang lebih sehat dan lebih aman serta menjadi lebih bertanggungjawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi perusahaan-perusahaan yang mengalami tingkat kecelakaan yang tinggi. Program ini dapat dilakukan antara lain dengan penyediaan dokter dan klinik kesehatan perusahaan, pengaturan tempat kerja yang sehat dan aman, pelaksanaan kegiatan pencegahan ataupun penyediaan alat-alat pengaman.⁴⁴

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

- a. Pendidikan dan pengalaman karyawan, karyawan yang memiliki
- b. pendidikan lebih tinggi disertai pengalaman kerja akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi, begitupun sebaliknya.
- c. Produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka perusahaan juga akan memberikan kompensasi yang tinggi, begitu juga sebaliknya.
- d. Jenis pekerjaan dan sifat pekerjaan. Semakin sulit pekerjaan dan memiliki resiko tinggi maka kompensasi yang diberikan akan lebih tinggi.
- e. Tingkat kemampuan perusahaan, pemberian kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan hendaknya menyesuaikan dengan kemampuan perusahaan dalam membayarkannya.
- f. Peraturan perundang-undangan yang berlaku, tingkat pemberian kompensasi harus disesuaikan terhadap peraturan undan-undang yang berlaku.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dan pelaksanaan penelitian tersebut dilakukan studi kasus di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam. Bogdan dan Taylor yang dikutip Moleong berpendapat bahwa, pendekatan kualitatif merupakan kata tulisan atau lisan serta mengamati perilaku dari orang-orang tersebut. Pendekatan tersebut terarah ke individu secara menyeluruh (*holistic*). Dalam penelitian tersebut tidak diperbolehkan menyudutkan individu atau lembaga ke dalam hipotesis atau variabel secara utuh dan menyeluruh.⁴⁵ Pemberian kompensasi bagi tenaga pendidik diharapkan mampu menjadi salah satu faktor pendorong kinerja tenaga pendidik yang berakibat pada pemberian layanan yang optimal. Adapun subjek dalam penelitian adalah Kepsek Sekolah, Wakil bidang kurikulum dan tenaga pengajar Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisa dokumen dipergunakan untuk memperoleh data tentang profil guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam. Analisis data penelitian dilaksanakan peneliti dengan mengacu bentuk interaktif dalam analisis data Miles dan Huberman dengan tahapan; *data collection, data reduction, data display, dan conclusion drawing/ verification*.⁴⁶

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Manajemen Kompensasi Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam.

Dalam pemberian kompensasi dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk disesuaikan dengan ketentuan yang ada di suatu organisasi. Bentuk kompensasi yang diberikan kepala Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam berupa : gaji (termasuk tunjangan), honor, biaya transport, uang makan, dan pendapatan lain yang diperoleh dan sumber yang sah. Sedangkan kompensasi dalam bentuk yang belum diterima yang berhak dan dinikmati oleh tenaga pendidik

⁴⁴ Thani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2015), 243

⁴⁵ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosda Karya, 2013), 4.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian dan Pengembangan*, 370.

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 Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam sudah diatur dalam sistem kompensasi (penggajian) yang diterapkan bagi tenaga kependidikan, khususnya Guru tetap Yayasan. 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 Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam terbagi menjadi berikut ini:

1. Pegawai tetap adalah pegawai yang telah diangkat oleh Yayasan berdasarkan Surat Keputusan pengangkatan untuk masa pengabdian sampai usia pension.
2. Guru kontrak adalah pendidik yang diangkat oleh Pimpinan/Kepala Sekolah dan Ketua Komite berdasarkan Surat Keputusan pengangkatan untuk masa pengabdian 1 (satu) tahun anggaran dan dapat diperpanjang lagi.

Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam 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 kepegawaianya. Sebaliknya jika guru yang bersangkutan tidak dapat memenuhi jam kerja yang ditetapkan tanpa alasan yang diterima maka akan ditunda status kepegawaianya.

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 perusahaan dalam memberikan kompensasi serta beban kinerja dari pegawai pada suatu organisasi.

Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Bapak Suharmanto, selaku ketua Yayasan sebagai berikut :

“Yayasan Harapan Ibu sudah memiliki aturan kepegawaian yang dibakukan dan digunakan untuk mengatur segala sesuatu terkait personalia yang bekerja di lembaga pendidikan yang dinaungi Yayasan Harapan Ibu. Hal ini dimaksudkan untuk dapat menjadi pedoman dalam penetapan aturan bagi segenap personalia yang ada. Aturan yang dibuat meliputi seleksi dan persyaratan pegawai, pengangkatan dan pembinaan karir serta bentuk kompensasi yang berhak diterima oleh seorang pegawai.⁴⁷

Bentuk kompensasi yang ditetapkan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam yang tertulis dalam Buku Aturan Kepegawaian Yayasan Harapan Ibu disebutkan dalam pasal 4 tentang definisi lain-lain pada buku aturan kepegawaian Yayasan Harapan Ibu disebutkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas kerja mereka. Kompensasi ini dalam bentuk :

1) Gaji

Gaji adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait

⁴⁷ Hasil wawancara dengan Suharmanto, Batam, 2 Desember 2023.

status dan golongan pegawai. Seluruh guru yang ada di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam mendapatkan gaji pokok yang berbeda dengan mempertimbangkan status kepegawaian, pangkat dan masa pengabdian. Semakin tinggi status kepegawaian, pangkat dan lama masa jabatannya maka semakin tinggi pula ketetapan gaji pokok yang diterima oleh guru. Sebaliknya seorang guru baru yang status kepegawaian masih rendah gaji pokok yang diterima juga rendah.

Struktur gaji adalah unsur-unsur gaji yang dibayarkan setiap bulan secara rutin oleh Yayasan kepada Karyawan. Struktur gaji Karyawan terdiri dari gaji pokok ditambah tunjangan lain, yang terdiri dari :

- a) Gaji Pokok adalah gaji yang diterima Karyawan setiap bulan.
- b) Tunjangan jabatan adalah gaji yang diberikan kepada Karyawan karena yang bersangkutan menduduki jabatan tertentu. Tunjangan jabatan ini akan dicabut apabila yang bersangkutan tidak lagi menduduki jabatan tertentu.
- c) Tunjangan kehadiran adalah tunjangan yang diberikan kepada seluruh Karyawan berdasarkan jumlah hari tatap muka.
- d) Tunjangan masa kerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Karyawan yang sesuai dengan tingkat / lamanya Karyawan bekerja (jumlah diatur tersendiri).
- e) Tunjangan Tepat Waktu
- f) Diberikan kepada guru pada batasan waktu yang ditentukan

2) Tunjangan

Tunjangan adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait status, fungsi dan jabatan yang diamanahkan kepada pegawai. Bentuk tunjangan yang diberikan kepada guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan ada 3 macam yakni:

a) Tunjangan Struktural

Tunjangan struktural adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada guru yang memiliki jabatan struktural di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan.

Nur Rochani menjelaskan seluruh koordinator pada unit Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan personalianya ditentukan oleh kepala sekolah sesuai dengan kebutuhan dan mempertimbangkan personalia yang dianggap mampu memenuhi kriteria menerima amanah tersebut. Seperti dalam wawancara berikut:

Sesuai dengan aturan kepegawaian di yayasan Insan Harapan terdapat personalia yang dapat menjabat dalam struktural di unit. Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu pengaturan guru yang menjabat dalam struktural ditentukan oleh kepala sekolah sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan tanpa melihat status kepangkatannya. Belum tentu guru yang punya jabatan sebagai Pegawai Tetap Yayasan menjabat secara struktural, akan dinilai kemampuan yang sesuai kriteria kinerja yang dibutuhkan. Dengan kata lain bisa jadi pengampu jabatan struktural guru dengan status calon tetap, kontrak ataupun magang. Ketetapan tunjangan struktural hanya diberikan kepada guru yang memiliki jabatan struktural.

b) Tunjangan Fungsional

Tunjangan fungsional adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada guru melekat pada jabatan struktural yang bersangkutan.

c) Tunjangan Keluarga

Bentuk kompensasi berupa tunjangan keluarga ditetapkan oleh Yayasan Insan Harapan.

1) Tunjangan Hari Raya

Tunjangan Hari Raya adalah tunjangan yang diberikan setiap satu tahun sekali menjelang Hari Raya Idul Fitri. Besar tunjangan Hari Raya ditentukan dengan sesuai kemampuan Yayasan. Karyawan yang memperoleh tunjangan hari raya adalah Karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun.

2) Tunjangan Kerajinan

Tunjangan kerajinan adalah istilah baru sebagai pengganti tunjangan kesehatan dan perumahan guru. Besaran Tunjangan kerajinan adalah Rp 400.000,-.

Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan bentuk kompensasi berupa tunjangan diberikan kepada guru untuk menghargai kinerja yang diberikan sebagaimana hasil wawancara berikut :

“Tunjangan adalah bentuk kompensasi lain yang diberikan kepada guru terkait kinerja yang diberikan. Macam tunjangan yang diberikan ada 3 yakni tunjangan struktural, tunjangan fungsional dan tunjangan keluarga. Tunjangan struktural diberikan kepada guru yang mengampu jabatan struktural pada tahun berjalan, lebih khusus lagi guru yang memiliki jabatan struktural dan telah mencapai status calon pegawai tetap dan pegawai tetap akan menerima tunjangan fungsional. Tunjangan keluarga khusus diberikan kepada semua guru laki-laki yang telah memiliki status calon pegawai tetap dan pegawai tetap. Hal ini dipertimbangkan karena laki-laki adalah penopang nafkah utama dalam keluarga”.⁴⁸

Seorang guru diharapkan tidak hanya memiliki kemampuan memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik, namun juga terampil dalam menjalankan tugas-tugas lain yang dapat mengembangkan kemampuan diri dan memberikan layanan lebih kepada peserta didik. Guru yang dinilai mampu dalam melaksanakan tugas lebih dari mengajar diberikan tambahan tugas mengampu amanah struktural di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan. Bentuk kompensasi yang diterima jika menjabat amanah struktural adalah tunjangan struktural. Dan bagi guru yang telah mencapai status calon tetap dan tetap yang menjabat amanah struktural akan menerima tambahan tunjangan fungsional. Khusus bagi guru laki-laki yang berstatus calon tetap dan tetap akan menerima tunjangan keluarga. Hal ini tentunya dapat menjadi motivasi tersendiri bagi guru. Guru yang mampu menunjukkan kinerja lebih dapat menempati jabatan struktural sehingga bentuk kompensasi yang diterima dapat bertambah.

3) Insentif

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada guru selain gaji dan tunjangan ada pula insentif. Insentif ini adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan pada guru berdasarkan penambahan kualitas/prestasi kerja dalam rangkaian tugas pokoknya. Bentuk kompensasi yang diterimakan berupa insentif adalah

- a) Bonus
- b) Komisi
- c) Biaya perjalanan dinas
- d) Tambahan kerja lembur
- e) Bentuk lain terkait penambahan kualitas/prestasi kerja

Insentif menjadi bagian bentuk kompensasi yang diterima guru sebagai tambahan kerja yang

⁴⁸ Wawancara dengan Indra Ru'yani, Batam, 2 Desember 2023.

dilakukan diluar kewajibannya. Insentif bersifat insidentil artinya tidak tetap setiap bulan. Insentif diberikan kepada guru yang dinilai mampu melaksanakan tugas tambahan dan layak untuk diberikan insentif. Bentuk insentif yang diterima guru tergantung pada jenis tugas yang dilaksanakan. Misalkan seorang guru ditugaskan mengikuti studi banding lembaga maka guru tersebut berhak menerima insentif berupa biaya perjalanan dinas. Dapat juga guru ditugaskan mendampingi peserta didik mengikuti suatu kegiatan di luar sekolah guru tersebut berhak menerima insentif berupa tambahan kerja lembur. Guru yang dapat menghantarkan peserta didik mengikuti suatu perlombaan dan dapat meraih prestasi dalam perlombaan tersebut maka guru dapat menerima bonus sebagai insentif atas prestasinya.⁴⁹

4) Santunan

Dalam memberikan santunan guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan sesuai dengan ketentuan Yayasan Harapan Ibu yakni menetapkan besar dan jenis santunan antara status kepegawaian yang satu dengan yang lainnya berbeda. Santunan yang diterima pegawai tetap besar dan jenisnya berbeda dengan berbeda dengan pegawai kontrak. Macam-macam santunan yang diberikan kepada pegawai tetap adalah :

- a) keringanan biaya pendidikan anak
- b) santunan sosial kesehatan
- c) santunan kematian
- d) santunan biaya persalinan
- e) tunjangan hari raya
- f) santunan makan siang
- g) Award pin emas 5 gram
- h) Award Umrah
- i) santunan dana pensiun

Yayasan akan memberikan Award Pin Emas sebesar 5 gram kepada guru / karyawan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan yang telah berdedikasi baik dan masa pengabdian 5 (lima) tahun. Yayasan akan memberikan Award Umrah kepada guru dan karyawan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan yang telah berdedikasi baik dan masa pengabdian 10 tahun serta memenuhi persyaratan dan ketentuan yang berlaku.

Macam-macam santunan yang diberikan kepada calon pegawai tetap adalah :

- a) keringanan biaya pendidikan anak
- b) santunan sosial kesehatan
- c) santunan kematian
- d) santunan biaya persalinan
- e) tunjangan hari raya
- f) santunan makan siang

Macam-macam santunan yang diberikan kepada pegawai kontrak adalah :

- a) Keringanan biaya pendidikan anak
- b) santunansosial kesehatan
- c) santunan kematian
- d) Santunan biaya persalinan
- e) Tunjangan hari raya
- f) Santunan makan siang

Bagi pegawai dengan status kontrak tidak menerima santunan berupa santunan keringanan

⁴⁹ Wawancara dengan Indra Ru'yani, Batam, 2 Desember 2023.

biaya pendidikan anak, bantuan studi lanjut, santunan dana pensiun.

Macam-macam santunan yang diberikan kepada pegawai honorer adalah :

- a) santunan kematian
- b) santunan makan siang

5) Cuti

Selain keempat bentuk kompensasi di atas terdapat pula bentuk kompensasi non financial yang diberikan kepada guru berupa cuti dengan ragam cuti sebagai berikut:

- a) Cuti tahunan
- b) Cuti melahirkan
- c) Cuti karena alasan sangat penting

2. Kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam

Penetapan aturan kepegawaian Yayasan Insan Harapan yang berlaku pula untuk guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam dapat dikatakan efektif dalam peningkatan kinerja pendidik. Kehadiran guru dalam memberikan layanan bagi murid lebih baik dibandingkan dulu sebelum ditetapkan aturan. Guru lebih merasa memiliki tanggung jawab melaksanakan tugasnya dan penilaian kinerja yang dapat meningkatkan status kepegawaian dapat berimbas pada kesejahteraan yang diperoleh terus memotivasi guru dalam menjalankan tugas. Semakin baik penilaian kinerja seorang guru maka dapat guru tersebut dapat dipertimbangkan kenaikan statusnya serta kompensasi yang diterima.

“Kinerja guru terlihat semakin baik setelah ditetapkannya aturan kepegawaian yang berlaku di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam. Adanya pengaturan tentang status guru sampai kompensasi yang diterima memberi motivasi tersendiri dalam meningkatkan kinerjanya”.⁵⁰

Disampaikan di atas bahwa kinerja guru dapat meningkat setelah diberlakukannya sistem kompensasi di Yayasan Insan Harapan termasuk juga guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam. Seperti yang dipaparkan oleh Ustadzah Eka Seftyani tentang adanya kompensasi juga mendorong kinerja guru lebih baik. Semua guru dapat bertanggung jawab pada status masing-masing dan menerima kompensasi sesuai kinerja masing-masing. Guru yang dapat menunjukkan loyalitas kinerja yang baik dapat direkomendasikan oleh kurikulum kepada kepala sekolah untuk ditingkatkan statusnya tentunya dengan mempertimbangkan syarat-syarat yang dapat di penuhi oleh guru tersebut. Syerly menyatakan sistem kompensasi yang mengatur bukan hanya gaji namun juga santunan pendidikan bagi anaknya yang dirasa cukup membantu dalam membiayai sekolah anaknya. Dirinya dapat merasakan dampak dari pemberian kompensasi yang diberlakukan bagi guru.⁵¹

Dari beberapa pernyataan guru dapat dikatakan secara umum mereka puas dengan adanya sistem kompensasi yang berjalan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan dengan pengaturan berbagai bentuk kompensasi yang ada. Rasa keadilan yang dirasakan guru membuat mereka nyaman dalam melaksanakan tugas sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan harapan dari sekolah. Namun ada pula guru yang mengharapkan bentuk kompensasi yang diberikan bukan hanya sebatas pada kompensasi langsung dan tak langsung namun dapat pula berupa penghargaan dengan keikutsertaan pada pelatihan-pelatihan. Kepala sekolah menambahkan kompensasi yang diberikan kepada guru Sekolah Menengah Pertama Islam

⁵⁰ Hasil wawancara dengan Eka Seftyani, Batam, 02 Desember 2023.

⁵¹ Hasil wawancara dengan Syerli Batam, 02 Desember 2023.

Terpadu Insan Harapan ditujukan untuk membuat guru merasa nyaman berada di sekolah sehingga kami dapat mempertahankan guru-guru yang ada dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam memberikan layanan kepada peserta didik. Sebagaimana dalam wawancara berikut :

“Segala pengaturan sistem kompensasi yang diberikan kepada guru diharapkan dapat menjadi motivasi tersendiri bagi guru dalam memberikan layanan kepada peserta didik. Dengan guru merasa nyaman bekerja di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan kami dapat mempertahankan guru yang kompeten di bidangnya untuk dapat memberikan layanan yang terbaik bagi peserta didik. Sehingga sekolah dapat menghasilkan lulusan-lulusan yang terbaik pula”.

Dari pemaparan kepala sekolah adanya pengaturan sistem kompensasi kepada guru diharapkan mampu mendorong kinerja guru tersebut lebih baik dengan memberikan layanan yang optimal kepada peserta didik. Kenyamanan kerja seorang guru juga diperhatikan agar guru tersebut dapat merasa nyaman bekerja di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan tanpa perlu mencari pekerjaan lain ataupun berpindah kepada lembaga lain. Sehingga tenaga guru yang memiliki kompetensi dapat tetap bertahan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan.

3. Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam

Sistem kompensasi di suatu organisasi harus diatur dengan perumusan yang cermat dan hati-hati. Karena kompensasi menjadi hal yang sensitif dalam hubungan antara organisasi dan karyawan. Sistem kompensasi harus didasarkan rasa keadilan bagi seluruh karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan yang berada dalam organisasi tersebut. Pengaturan kompensasi bagi pegawai di Yayasan Harapan Ibu juga telah ditetapkan mengacu dalam aturan kepegawaian Yayasan Harapan Ibu sebagaimana diungkapkan Ibu Indra Ru'yani yang menyebutkan bahwa adanya sebuah sistem dalam Yayasan Harapan Ibu ditujukan untuk mengikat guru yang ada agar dapat memenuhi kinerja beban mengajar dan memberikan rasa keadilan dalam penetapan kompensasi bagi guru. Harapannya guru tidak lagi mencari pekerjaan sampingan di luar lembaga untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya dan fokus dalam upaya layanan terhadap peserta didik.

Pernyataan kepala sekolah diperkuat oleh Ustadzah Syerli selaku guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam. Dirinya bergabung di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan sejak tahun 2021 hingga saat ini. Pada awal bergabung dirinya memiliki motivasi untuk menyumbangkan ilmu pengetahuannya dalam bidang pendidikan. Pada waktu itu dirinya belum berkeluarga, sehingga beban ekonomi masih bergantung pada orang tua. Namun sejak 2022 dirinya berkeluarga dan beban ekonomi yang harus ditanggung dirinya mulai berfikir untuk mencari tambahan penghasilan diluar mengajar agar dapat mencukupi kebutuhan keluarga. Terkadang dirinya terlambat hadir ke sekolah dan bahkan tidak memenuhi jam mengajar karena harus menunaikan pekerjaan di luar mengajar. Namun sejak diberlakukannya aturan kepegawaian yang juga mengatur kompensasi bagi guru dirinya merasa cukup bekerja sebagai pengajar. Dirinya tidak perlu mencari pekerjaan lain di luar tugas sebagai seorang guru.

Kristiawan menyatakan bahwa pekerjaan yang dijalankannya terkadang membuat saya harus pulang sekolah sebelum waktunya. Namun terkadang alasan ekonomi membuat saya tetap harus menjalani pekerjaan lain. Alhamdulillah setelah yayasan Harapan Ibu menetapkan aturan kepegawaian yang juga mengatur kompensasi bagi guru, saya merasa terbantu dalam pemenuhan ekonomi keluarga. Sehingga saya meninggalkan pekerjaan saya yang lain dan sekarang saya fokus

untuk mengajar dan memberikan layanan pendidikan bagi murid.⁵² Penetapan kompensasi bagi guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan mengacu pada ketentuan Yayasan Harapan Ibu dengan tahapan-tahapan yang telah dibakukan. Tahap awal bergabung menjadi guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Terpadu dilaksanakan seleksi dan persyaratan agar dapat menjadi pegawai yang mengacu pada aturan kepegawaian antara lain; seleksi pegawai, persyaratan pegawai, dan administrasi.

Sri Nurhayati menuturkan bahwa setelah pelamar melakukan seleksi dan telah memenuhi persyaratan sesuai yang ditentukan serta dinyatakan diterima menjadi guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan selanjutnya akan ditetapkan status kepegawaian.⁵³ Ketetapan kepegawaian di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan berdasar pada ketentuan status pegawai Yayasan. Penjelasan bapak Suharmanto menerangkan pada unit Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan terdapat 3 jenis pegawai yaitu guru dengan status pegawai tetap, guru dengan status kontrak, guru dengan status Magang. Penetapan status guru ditentukan oleh Badan Pengurus Yayasan Insan Terpadu sesuai dengan beban kerja dan amanah yang ditanggungkannya. Setiap guru dengan status guru tetap memiliki jam kerja selama 36 jam per minggu, guru dengan status kontrak memiliki jam kerja sebanyak 36 jam per minggu, dan guru dengan status honorer beban kerjanya 30 jam per minggu. Masing-masing guru akan terus dipantau kinerjanya dan apabila kinerja yang ditunjukkan memenuhi kriteria, maka guru tersebut berhak diusulkan oleh kepala sekolah untuk dapat menaikkan status kepegawaian. Sebaliknya jika guru yang bersangkutan tidak dapat memenuhi jam kerja yang ditetapkan tanpa alasan yang bisa diterima maka akan diturunkan status kepegawaian.⁵⁴

Mengenai status kepegawaian juga diungkapkan oleh Bapak Suharmanto, S.Pd menjelaskan bahwa pada setiap unit usaha di Yayasan Harapan Ibu ketetapan pegawai mengacu pada ketentuan aturan kepegawaian. Pegawai yang mampu memenuhi kriteria dapat menduduki sebuah status kepegawaian berdasarkan kinerjanya. Setiap unit jenis pegawai berbeda tidak semua unit harus ada 5 status kepegawaian. Pegawai yang menunjukkan kerja yang baik dapat dipertimbangkan oleh badan pengurus untuk naik status kepegawaian.⁵⁵ Penetapan status kepegawaian dalam aturan kepegawaian Yayasan Harapan Ibu diatur dalam bab VI sebagai berikut :

a. Pengangkatan pegawai

Pengangkatan pegawai tetap, calon pegawai tetap, kontrak, honorer, dan magang di semua unit bidang Yayasan Harapan Ibu ketentuannya adalah:

- 1) Pengangkatan pegawai tetap dilakukan oleh Ketua Pengurus Pelaksana Harian Yayasan untuk masa kerja sampai usia pensiun yaitu 60 tahun atau lebih sepanjang diperlukan dengan menandatangani kontrak kerja antara kedua belah pihak.
- 2) Pengangkatan menjadi calon pegawai tetap dan pegawai kontrak dilakukan oleh ketua Ketua Badan Pengurus Harian Yayasan selama masa uji coba berlangsung dengan menandatangani kontrak kerja antara kedua belah pihak.
- 3) Calon pegawai tetap dapat diusulkan menjadi pegawai tetap bila telah menjalani masa uji coba.
- 4) Calon pegawai tetap yang tidak memenuhi kriteria menjadi pegawai tetap sampai masa uji coba berakhir yaitu 6 (delapan) tahun, tidak diterima sebagai pegawai tetap dan

⁵² Hasil wawancara dengan Syerli, Batam, 02 Desember 2023.

⁵³ Hasil wawancara dengan Sri Nurhayati, Batam, 02 Desember 2023.

⁵⁴ Dokumentasi, Aturan Kepegawaian Yayasan Insan Harapan Batam, 2023.

⁵⁵ Hasil wawancara dengan bapak Suharmanto, S.Pd, Batam, 02 Desember 2023.

dinyatakan gugur menjadi calon pegawai tetap sehingga hanya bisa menjadi pegawai kontrak.

- 5) Pegawai Kontrak dapat diusulkan menjadi calon pegawai tetap apabila :
 - a) Ada kesiapan dari pegawai yang bersangkutan untuk diangkat menjadi calon pegawai tetap.
 - b) Telah bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun di unit kerja dan/atau amal usaha.
 - c) Selama menjalani masa kontrak, pegawai yang bersangkutan memiliki hasil penilaian kualitas kerja, komitmen dan loyalitas kelembagaan baik.
- 6) Pegawai yang tidak lolos dalam usulan kenaikan status pegawai maka dapat diusulkan kembali pada tahun berikutnya.
- 7) Pegawai Honorer dapat diusulkan menjadi Pegawai Kontrak apabila:
 - a) Ada kesiapan dari pegawai yang bersangkutan untuk diangkat menjadi pegawai kontrak.
 - b) Telah bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun di unit kerja dan/atau amal usaha.
 - c) Selama menjalani masa kerja, pegawai yang bersangkutan memiliki hasil penilaian kualitas kerja, komitmen dan loyalitas kelembagaan dengan nilai baik.

b. Perubahan status

Penetapan perubahan status di semua unit yayasan Harapan Ibu ditetapkan sebagai berikut :

- 1) Perubahan status dan kenaikan pangkat khusus untuk pegawai tetap yang ditetapkan oleh Ketua Badan Pengawas dilakukan pada awal bulan Januari.
- 2) Usulan kenaikan pangkat diajukan oleh Pimpinan/Kepala/Ketua dari Unit Kerja/Amal Usaha kepada Badan Pengurus Yayasan selambat- lambatnya pada tanggal 10 Oktober pada tahun yang bersangkutan dan dilengkapi dengan data-data terkait pegawai yang bersangkutan sebagai bahan pertimbangan.
- 3) Pemberian kenaikan pangkat berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat khusus.
- 4) Kenaikan pangkat reguler adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada setiap pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa memperhatikan jabatan yang dipangkunya.
- 5) Masa kerja dihitung 1 (satu) tahun jika pada tanggal 1 Januari telah bekerja sekurang-kurangnya 8 bulan.
- 6) Kenaikan pangkat khusus adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai dikarenakan oleh kenaikan jenjang pendidikan.

c. Kenaikan pangkat

Dalam menempati suatu pangkat tertentu ditetapkan prasyarat kenaikan pangkat sebagai berikut :

- 1) Kenaikan pangkat reguler ke dalam pangkat setingkat lebih tinggi hanya dapat diberikan kepada pegawai tetap dengan kriteria sebagai berikut :
 - a) Telah 3 tahun dalam pangkat terakhir yang dimiliki dan setiap unsur Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan/Daftar Pantauan Kualitas Kerja, komitmen dan loyalitas pada 3 tahun tersebut bernilai baik sekali
 - b) Telah 4 tahun dalam pangkat terakhir yang dimiliki dan setiap unsur Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan/Daftar Pantauan Kualitas Kerja, komitmen dan loyalitas pada 4 tahun tersebut sekurang-kurangnya bernilai baik

- c) Telah 5 tahun dalam pangkat terakhir yang dimiliki dan setiap unsur Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan/Daftar Pantauan Kualitas Pekerjaan, komitmen dan loyalitas pada 5 tahun tersebut bernilai cukup
- 2) Bagi pegawai yang dalam DP3/DPKK, komitemen dan loyalitas terdapat unsur penilaian yang bernilai kurang, maka tidak dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya, sehingga pegawai yang bersangkutan tetap pada pangkat sebelumnya.
- 3) Pegawai yang ditetapkan mendapat kenaikan pangkat diharuskan menjalani “amal shalih khusus” yang ditetapkan Badan Pengurus sesuai dengan bidang pekerjaannya.

E. Kesimpulan

Pencapaian kinerja guru merupakan salah satu ukuran keberhasilan pendidikan di sekolah. Kinerja guru akan baik apabila mendapatkan pemberian fasilitas kompensasi sesuai dengan kinerja yang sudah dilakukan dan merupakan suatu bentuk balas jasa atas pelaksanaan kinerja tersebut. Bentuk-bentuk kompensasi yang diterima guru dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, santunan, (pertanggungjawaban kesehatan, fasilitas perumahan dinas, pakaian seragam, karyawisata, fasilitas sekolah, penghargaan, haji, umrah dan emas). Kinerja seorang tenaga pendidik merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru melalui proses evaluasi dan penilaian prestasi. Ukuran kinerja guru terlihat pada kreativitas kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja. Dalam kegiatan pembelajaran kinerja guru dapat dilihat dari keberhasilan mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik.

Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui penerapan dan pengaturan sistem kompensasi kepada guru dengan memberikan layanan yang optimal kepada siswa di Yayasan Insan Harapan Batam. Analisis jabatan dilakukan dengan penetapan kompensasi yang didasarkan pada 3 komponen yaitu (1) Status kepegawaian dan golongan, (2) Jabatan struktural yang dimiliki, (3) Kinerja tambahan yang dilakukan jam tugas sekolah. Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Harapan Batam dapat dilakukan dengan penerapan pengaturan kompensasi melalui kepangkatan pegawai. Ketiga ketentuan tersebut sangat berpengaruh dalam tingkat kompensasi yang diterima. Pengaturan ini dapat memotivasi guru agar dapat meningkatkan kinerja dan dapat dinilai mampu menjalankan suatu pekerjaan sehingga guru terpilih untuk mengambil pekerjaan yang berdampak pada ketetapan tingkat kompensasi yang lebih.

Daftar Pustaka

- Achmad, B. F., Allquarismy, S. N., Pratiwi, S., Aruna, Y., Kirana, D., Mutiasari, D., Suciati, W. Y. (2021). The COVID-19 pandemic and its impacts on sub-urban society in Yogyakarta, Indonesia: A qualitative study. *Journal of Community Empowerment for Health*, 4(1), 1–7. <https://doi.org/10.22146/jcoemph.60275>.
- Basuki dan Tim. *Mengenal Profil Sekolah/Madrasah*, Yogyakarta : Pustaka Felicha, 2013.
- Dian Marta Wijayanti: Gaji Humanis Guru, diakses dari <https://m.detik.com/news/kolom/d-3528958/gaji-humanis-guru>, Sabtu, 7 Desember 2023, pukul 12.27 wib.
- Gusman, H. E. Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di smp n kecamatan palembayan kabupaten agam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2, 293–301. 2014.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. (2015). *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>.
- Henry simamora, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN, 2014.
- Imam Gunawan. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013.

- Irham Fahmi. Manajemen Kinerja, Bandung : Alfabeta, 2015.
- Lexy J. Moleong. Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Rosda Karya, 2013.
- Marihat Tua Efendi Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Grasindo, 2017.
- Purwoko, S. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. (2018). Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 6(2), hlm. 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v6i2.8467>.
- Sugiono. Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sulfemi, W. B. Pengaruh Rasa Percaya Diri dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor. Nidomul Haq: (2020). Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5, 157-179. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>.
- Supadi. Kinerja Guru. Raja Grafindo Persada, 2019. In Ijrm . Vol. 2, Nomor 2.
- Supardi. Sekolah Efektif, Konsep Dasar dan Praktiknya, Cet. I; Jakarta: Rajawali Pers, 2018.
- Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 9). Kencana Prenada Media Group, 2017.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Bab 1 Pasal 1 dan 3.
- Undang-Undang No.14 tahun 2005, tentang guru dan dosen.
- Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Rajawali Press, 2015.
- Wardana, D. S. Motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 2013.
- Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Erlangga, 2017.