



# IMAMAH:

Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

Volume 2, Nomor 2, 2024 | E-ISSN: 3026-572X

<https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/imamah>

## KOMPENSASI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTS NEGERI 11 JEMBER

Sherly Margareta<sup>1</sup>, Hiqmatul Maulidiya<sup>2</sup>, Wilda Ayunin Nufus<sup>3</sup>, Rofiq Hidayat<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Jawa Timur, Indonesia

Email: [margaretas290@gmail.com](mailto:margaretas290@gmail.com)<sup>1</sup>, [hiqmatulmaulidiya@gmail.com](mailto:hiqmatulmaulidiya@gmail.com)<sup>2</sup>, [wildaayunin00@gmail.com](mailto:wildaayunin00@gmail.com)<sup>3</sup>, [rofiqhidayat@uinkhas.ac.id](mailto:rofiqhidayat@uinkhas.ac.id)<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Kompensasi dalam pengelolaan sumber daya pendidikan dan tenaga kependidikan merupakan aspek penting yang mempengaruhi motivasi, kinerja dan retensi tenaga pengajar. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, insentif dan fasilitas lain yang menunjang kesejahteraan guru dan staf. Sistem kompensasi yang efektif berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, serta meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana dan apa saja kompensasi dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah MTS Negeri 11 Jember. Metodologi penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif yang melibatkan observasi dan wawancara langsung dengan kepala tata usaha ( TU ) Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa transparansi dan keadilan dalam sistem kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja staf pengajar. Selain itu, kompensasi yang kompetitif di pasar juga menarik calon tenaga pengajar yang berkualitas.

Kata Kunci: Kompensasi, Pendidik, Sumber Daya, Tenaga Kependidikan

### ABSTRACT

*Compensation in the management of educational resources and teaching staff is a crucial aspect that influences the motivation, performance, and retention of educators. Compensation encompasses not only base salaries but also benefits, incentives, and other facilities that support the well-being of teachers and staff. An effective compensation system plays a key role in creating a productive work environment and enhancing the quality of education. Research shows that transparency and fairness in the compensation system can improve job satisfaction among teaching staff. Additionally, competitive compensation in the job market attracts qualified teaching candidates. Challenges in managing compensation include budget constraints, varying standards across different regions, and the need*

*to adapt to national education policies. A good management strategy should involve regular evaluations of the compensation system and the development of non-monetary recognition programs. With a holistic approach focused on the needs of educators, significant improvements in performance in the education sector can be achieved. This, in turn, positively impacts the overall quality of education, which is the primary goal of effective educational resource management.*

*Keywords: Compensation, Educator, Resources, Educational Staff*

## **PENDAHULUAN**

Kompensasi merupakan suatu penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang sebagai imbalan atas jasa, pekerjaan atau kerugian yang dialami. Dalam konteks pekerjaan, kompensasi biasanya mencakup gaji, tunjangan, dan fasilitas lain yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusinya. Kompensasi juga dapat merujuk pada upaya untuk menutupi kekurangan atau kerugian dalam situasi lain. Pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan kerja mereka. Kinerja optimal mereka tercermin dalam pemahaman yang mendalam tentang tujuan kegiatan yang dilaksanakan. Tingkat kinerja yang tinggi ditunjukkan melalui praktik nyata dalam pelaksanaan tugas mereka. Hasil dari kinerja pendidik dapat dilihat dari peningkatan hasil belajar siswa, sedangkan kinerja tenaga kependidikan dapat diukur dari profesionalisme dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Pemberian kompensasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan atas kinerja profesional mereka menjadi tanggung jawab pemerintah dan manajemen sekolah.

Seperti penelitian atau observasi yang dilakukan di salah satu MTS yang ada di kota Jember, tepatnya di MTS Negeri 11 Jember yang dilaksanakan pada 24 September 2024 menunjukkan bahwa kompensasi seperti gaji, libur hari besar, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya telah diterapkan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan retensi pendidik. Namun, di sejumlah lembaga pendidikan, masih terdapat ketidakmerataan dalam sistem kompensasi yang diterima, yang berdampak pada efektivitas pendidikan secara keseluruhan. Pada dasarnya tercapainya tujuan organisasi bergantung pada motivasi pegawai. Salah satu faktor yang mendorong motivasi adalah aspek intrinsik. Jika pegawai mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi maka tidak memerlukan pengawasan atau perintah yang ketat dari atasan untuk melakukan pengembangan diri. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi kerja dalam suatu organisasi diperlukan komunikasi yang intensif antara pegawai dengan pimpinan, serta antar sesama pegawai.

Metode pengukuran kinerja yang baik dan jelas dapat membantu organisasi dalam memastikan bahwa penghargaan diberikan berdasarkan kontribusi individu yang efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami tren lingkungan kerja dan memiliki strategi untuk menawarkan paket kompensasi yang menarik dan memenuhi harapan karyawan. Oleh karena itu pada artikel kali ini peneliti akan membahas tentang Pengertian Kompensasi, Tujuan Kompensasi, Jenis-Jenis Kompensasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memahami secara detail tentang kompensasi manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di lembaga tersebut. Data yang dikumpulkan bersifat deskriptif dan naratif, berasal langsung dari wawancara dan interaksi dengan partisipan, sehingga mengungkap pandangan pribadi dan interpretasinya terhadap hal yang diteliti.

### 1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus kualitatif. Pendekatan ini dipilih untuk menggali pengalaman dan persepsi subjek penelitian terkait kompensasi dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di lembaga tersebut.

### 2. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTs Negeri 11 Jember, pada 24 September 2024. Yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti reputasi, lokasi, dan aksesibilitas lembaga tersebut. Subjek penelitian melibatkan kepala tata usaha ( TU ) yang ada di lembaga tersebut. Melalui pemilihan sampel purposive ini, diharapkan informasi yang diperoleh lebih kaya dan relevan dengan fokus penelitian.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa metode kualitatif berikut:

- a. **Wawancara mendalam (In-depth Interview):** Wawancara dilakukan secara semiterstruktur Kombinasi antara pertanyaan terstruktur dan pertanyaan terbuka, memungkinkan fleksibilitas dalam menjelajahi topik yang muncul selama wawancara. Eksplorasi mendalam mengenai kompensasi dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.
- b. **Observasi partisipan:** Peneliti juga akan melakukan observasi di lokasi penelitian untuk melihat bagaimana kompensasi dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di lembaga tersebut.

### 2. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi akan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Langkah-langkah analisis data meliputi:

- a. **Transkripsi:** Semua data hasil wawancara akan ditranskripsikan secara verbatim untuk memudahkan proses analisis.
- b. **Analisis Tematik (Thematic Analysis):** Teknik ini berfokus pada identifikasi, analisis, dan pelaporan tema-tema yang muncul dari data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi yang diterapkan di MTs Negeri 11 Jember meliputi berbagai bentuk, baik berupa kompensasi finansial maupun non-finansial. Kompensasi finansial di antaranya adalah gaji pokok yang sesuai dengan kualifikasi dan masa kerja pendidik serta tenaga kependidikan. Selain itu, terdapat tunjangan profesi yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan tenaga pendidik. Tunjangan ini biasanya dihitung berdasarkan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing pendidik. Selain gaji pokok dan tunjangan profesi, MTs Negeri 11 Jember juga memberikan insentif berbasis kinerja sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian individu dan tim. Insentif ini diberikan untuk meningkatkan motivasi kerja, terutama bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang mampu mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah. Hal ini merupakan bagian dari strategi untuk memotivasi guru dalam meningkatkan mutu pengajaran serta meningkatkan pencapaian siswa. Bentuk insentif ini umumnya disesuaikan dengan pencapaian individu, baik dalam hal pengajaran, kehadiran, maupun kontribusi lain dalam kegiatan sekolah.

Kompensasi non-finansial juga diterapkan di MTs Negeri 11 Jember, termasuk dalam bentuk pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi tenaga pendidik dan kependidikan. Misalnya, guru yang berprestasi diberikan penghargaan dalam acara formal sekolah, seperti sertifikat atau penghargaan simbolis lainnya. Pengakuan ini tidak hanya memberikan motivasi kepada guru, tetapi juga meningkatkan rasa penghargaan dan loyalitas mereka terhadap sekolah. Lingkungan kerja yang kondusif, fleksibilitas jam kerja, serta hubungan yang baik

antara rekan kerja dan manajemen juga dianggap sebagai bentuk kompensasi non-moneter yang signifikan. Penggunaan kompensasi di MTs Negeri 11 Jember memberikan dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja tenaga pendidik serta tenaga kependidikan. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan guru, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Sebagaimana diuraikan dalam beberapa penelitian, kompensasi yang memadai, baik berupa insentif finansial maupun non-finansial, terbukti berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja guru.

Dampak dari kompensasi di lingkungan pendidikan tidak hanya terbatas pada aspek finansial. Bentuk kompensasi non-finansial, seperti penghargaan, pelatihan, dan fasilitas tambahan, juga berperan dalam membentuk atau menumbuhkan loyalitas dan komitmen guru terhadap sekolah. Guru yang merasa dihargai dan diberikan perhatian lebih besar dalam bentuk fasilitas dan pelatihan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, kompensasi yang adil dan merata juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Ketika tenaga pendidik merasa diperlakukan adil dalam hal kompensasi, hal ini dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Dengan demikian, kompensasi yang efektif dan tepat sasaran akan memberikan efek positif terhadap kinerja tenaga pendidik secara keseluruhan, meningkatkan kualitas pengajaran, serta membawa dampak positif bagi perkembangan siswa.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pendidik ataupun tenaga kependidikan di MTs Negeri 11 Jember memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas guru dan tenaga kependidikan. Kompensasi yang adil dan sesuai kebutuhan, baik dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, insentif, mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Hal ini penting karena kompensasi yang memadai dapat mendorong semangat dalam mengajar, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pengajaran dan pencapaian siswa. Selain itu, pemberian kompensasi yang baik turut menjaga stabilitas dan loyalitas guru di lembaga tersebut. Ketika guru merasa dihargai secara finansial, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya dan mengurangi keinginan untuk berpindah ke lembaga lain. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat mempertahankan sumber daya manusia berkualitas tanpa harus menghadapi masalah turnover yang tinggi.

Lebih lanjut, pengaruh positif kompensasi ini juga terlihat dalam pencapaian kinerja guru secara keseluruhan. Guru yang merasa diperhatikan dari sisi kesejahteraan finansial cenderung lebih produktif, inovatif, dan memiliki kinerja yang optimal. Hal ini juga menumbuhkan rasa keadilan di antara para pendidik dan tenaga kependidikan, yang pada akhirnya membantu terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif dan kolaboratif di MTs Negeri 11 Jember. Di MTs Negeri 11 Jember, kompensasi yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan mencakup beberapa bentuk, baik finansial maupun non-finansial. Bentuk kompensasi finansial termasuk gaji pokok, tunjangan fungsional, dan tunjangan profesi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan pendidikan di Indonesia. Selain itu, MTs Negeri 11 Jember juga menyediakan insentif tambahan berdasarkan kinerja, yang berfungsi untuk memotivasi dan meningkatkan produktivitas tenaga pendidik. Sedangkan kompensasi non-finansial meliputi kesempatan pengembangan profesional, seperti pelatihan dan seminar yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi guru dalam mengajar.

Dampak dari berbagai bentuk kompensasi yang diterapkan di MTs Negeri 11 Jember sangat signifikan terhadap kinerja guru. Menurut penelitian, kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada semangat dan motivasi mereka dalam mengajar. Ketika guru merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang baik, mereka cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap profesi mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Hal ini sesuai dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa penghargaan dan kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

Selain itu, pengaruh kompensasi terhadap kinerja di MTs Negeri 11 Jember juga terlihat dari peningkatan partisipasi guru dalam berbagai kegiatan akademik dan nonakademik. Dengan adanya kompensasi yang memadai, guru lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam pengembangan kurikulum, penelitian, dan kegiatan ekstrakurikuler. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik untuk siswa, sehingga mendukung visi dan misi sekolah dalam menciptakan generasi yang berkualitas. Dengan demikian, sistem kompensasi yang diterapkan di MTs Negeri 11 Jember berperan penting dalam mendorong kinerja guru dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

### KESIMPULAN

Dari kajian mengenai "Kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan" terletak pada pendekatan holistik yang menekankan bahwa kompensasi bukan hanya sekadar gaji atau tunjangan, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan non-finansial. Inovasi dalam konsep ini adalah bagaimana kompensasi digunakan sebagai alat strategis untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas pendidik, serta mendorong kualitas pendidikan secara keseluruhan. Kompensasi berbasis kinerja yang disesuaikan dengan pencapaian individu, ditambah dengan penghargaan simbolis dan kesempatan pengembangan profesional, menunjukkan bahwa manajemen pendidikan dapat menggabungkan pendekatan finansial dan non-finansial untuk menciptakan dampak signifikan pada produktivitas tenaga pendidik. Pendekatan ini juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan jangka panjang dengan lebih efektif. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterapkan di MTs Negeri 11 Jember mencakup berbagai bentuk, baik finansial maupun non-finansial, yang secara efektif meningkatkan kinerja dan motivasi guru. Kompensasi finansial mencakup gaji pokok sesuai kualifikasi dan masa kerja, tunjangan profesi berdasarkan sertifikasi, serta insentif kinerja yang diberikan untuk pencapaian target individu atau tim. Kompensasi non-finansial meliputi pengakuan prestasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan fleksibilitas jam kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, Tri. "Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland." *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen* 2.01 (2015).
- Aswaruddin et al., "Kompensasi," *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia* 1, no. 1 (2023): 57–58.
- Gina, Elce, Beatrix J. Podun, and Paulus Robert Tuerah. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru Pns Smp Negeri Di Pulau Lembeh." *Jurnal Mirai Management* 9.1 (2024): 690-697.
- Haeria Hikmawati et al., "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan SD Negeri Gugus V Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo," *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran* 7, no. 4 (2024): 13906–13916.
- Ismail, Sukardi, Kasim Yahiji, and Lamsike Pateda. "Pengaruh Penggunaan Sistem Pengukuran Kinerja Guru di SMA Negeri Se kota Gorontalo." *Journal of Islamic Education Management Research* 3.2 (2024): 158-186.
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1-53.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Khalimah, Siti Nurul, A. T. Soegito, and Nurkolis Nurkolis. "Pengaruh kepemimpinan visioner

- kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Tembalang Kota Semarang." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 7.3 (2018).
- Meliza, Elita Eka. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Gold Coin Specialities. Diss. Universitas Lampung, 2019.
- Mulyasa, H. Enco. Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. Bumi Aksara, 2022.
- Nawawi, Muhamad Sidi. "Pengaruh sertifikasi guru terhadap kompetensi, motivasi dan kesejahteraan guru, serta pengaruh ketiganya terhadap kinerja guru (suatu kajian studi literatur review ilmu manajemen sumber daya manusia dan manajemen keuangan)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3.1 (2022): 323-336.
- Rasyid, Mhd Andi, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.1 (2020): 60-74.
- Sholeh, Muh Ibnu. "Pengakuan dan reward dalam manajemen sdm untuk meningkatkan motivasi guru." *Competitive: Journal of Education* 2.4 (2023): 212-234.
- Sodikin, Hasan, Ahmad Sukandar, and Marwan Setiawan. "Manajemen Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru dalam Upaya Meningkatkan Mutu Proses Pembelajaran PAI." *Edukasi: Journal of Educational Research* 2.1 (2022): 68-87.
- Susanto, Ahmad. Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya. Prenada Media, 2016.
- Thamrin Mansyur et al., "Manajemen Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya, Kecamatan Senyerang, Kabupaten Tanjung Jabung Barat," *Jurnal Innovation Education ( Inoved )* 1, no. 2 (2023): 21–32