

THE EFFECT OF COMPENSATION, ON PERFORMANCE, MOTIVATION AND WORK ACHIEVEMENT ON NON- PERMANENT TEACHERS (GTT)

(Case Study at SDN Malingping, Cisitu District, Sumedang Regency)

Muhammad Irfan Nur'Arif

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas April UNSAP

Jl. Angrek Situ No.19 Sumedang. Telp. (0261) 205524

Email: irfan.feb@unsap.ac.id

Article Info

Article history:

Received

Agustus 12, 2022

Revised Sept 20,
2022

Accepted

October 31, 2022

Keywords:

*Compensation,
Performance,*

Work,

Motivation.

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that affect the performance of Non-Permanent Teachers (GTT) at SDN Malingping. These factors are the influence of compensation and work motivation. Teachers who have high work motivation will have a positive impact on institutions in the school environment, so that these goals can be achieved. In this study, there are 2 problems, namely the effect of compensation on work motivation of non-permanent teachers (GTT) at SDN Malingping. This study uses qualitative methods, the data collection techniques used are document analysis and observation. Teachers are Human Resources (HR) which are very important for human life because teachers have an important role in the intellectual life of the nation. However, there are many conflicts that occur in Non-Permanent Teachers (GTT). Non-Permanent Teachers (GTT) are required to work optimally so that their students can become the next generation of quality. However, Non-Permanent Teachers (GTT) do not receive proper rights. This can lead to a prolonged dilemma, the magnitude of the responsibility given as teaching staff has not been accompanied by the commensurate rights received by Non-Permanent Teachers (GTT). The number of demands and workloads borne by non-permanent teachers (GTT) can lead to compensation, motivation and work performance and work stress.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Muhammad Irfan Nur'Arif,

Prodi Management,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Sebelas April UNSAP.

Email: irfan.feb@unsap.ac.id

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu wahana untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri manusia agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan yaitu manusia memiliki kemampuan berfikir, bertindak, berkembang, serta menyesuaikan diri terhadap perkembangan zaman. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional tersebut, maka peran sekolah sebagai tempat proses penyelenggaraan pendidikan secara formal yang bertujuan meningkatkan kualitas manusia. Sekolah merupakan suatu organisasi yang melaksanakan kegiatan pendidikan secara formal yang sangat menentukan kualitas generasi di masa depan. Keberhasilan Pendidikan disekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah seperti kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha serta di dukung sarana dan prasarana yang memadai.

Guru adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena guru mempunyai peranan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Namun, banyak pertentangan yang terjadi pada Guru Tidak Tetap (GTT). Guru Tidak Tetap (GTT) dituntut bekerja secara optimal agar anak didiknya

dapat menjadi generasi penerus bangsa berkualitas. Namun, Guru Tidak Tetap (GTT) tidak menerima hak yang layak. Hal ini dapat menimbulkan dilema berkepanjangan, besarnya tanggung jawab yang diberikan sebagai tenaga pengajar belum diiringi dengan sepadannya hak yang diterima Guru Tidak Tetap (GTT). Banyaknya tuntutan dan beban kerja yang dipikul oleh Guru Tidak Tetap (GTT) dapat menimbulkan adanya Kompensasi, motivasi dan prestasi kerja dan stress kerja.

Guru merupakan hal yang utama paling dominan dalam pengelolaan pembelajaran karena guru adalah salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang banyak mengambil peran pada proses pendidikan di sekolah. Sesuai dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Maka guru sebagai salah satu unsur dibidang pendidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan peserta didik dalam membentuk kepribadian, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, mengajar, dan melatih peserta didik dalam proses pembelajaran. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam upaya mendorong untuk bekerja lebih produktif sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2006:118), kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi bukan pada organisasi yang lain. Dalam hal ini bagaimana organisasi menjalankan kebijakan kompensasinya akan memberikan dampak pada kapabilitas organisasi dalam melaksanakan kegiatannya melalui kinerja anggota organisasi yang terlibat di dalamnya.

Pengertian kompensasi itu sendiri menurut Marihot Tua Effendi (2007:24) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang cuti, dll. Disamping kompensasi, motivasi dapat meningkatkan kinerja.

Motivasi sangat penting dalam menggerakkan guru honorer agar mampu mencapai tujuan, mampu membangkitkan dan memelihara perilaku guru dalam menjalankan tugas. Hal ini sesuai dengan Yulk, G (2002:83), bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kerjanya. semangat atau dorongan.

Sedangkan menurut Davis dalam Martinis dan Maisah (2010:86) jika seseorang sudah mempunyai motivasi, maka ia akan siap mengerjakan hal-hal yang diperlukan sesuai dengan apa yang dikehendaki. Selanjutnya Davis membagi motivasi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik yang mengacu dalam diri dan ekstrinsik mengacu pada faktor-faktor yang dari luar diri misalnya : penghargaan, pujian, hukuman, dan celaan. Menurutnya untuk keberhasilan belajar sebaiknya tenaga pengajar memiliki motivasi intrinsik karena hal itu merupakan kesadaran dari tenaga pengajar itu sendiri. Namun demikian, motivasi ekstrinsik dapat berfungsi untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja, menurut pendapat Martinis dan Maisah (2010:87) kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi tugas. Kinerja tenaga pengajar menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat untuk hasil atau tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sangat kompleks. Berkenaan dengan hal tersebut Gibson (1985:51-53) secara lebih komperhensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan potensi individu organisasi, yaitu : Pertama, variabel individu, yang meliputi : (a) kemampuan/keterampilan, (b) latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman). Kedua variabel organisasi, yang meliputi : (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur, (e). Desain pekerjaan. Ketiga variabel individu (psikologis) meliputi : (a) mental / intelektual, (b) Persepsi, (c) Sikap, (d) Kepribadian, (e) Belajar, (f) Motivasi.

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada metode penelitian ini yaitu penelitian kualitatif maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan analisis dokumen, observasi. Teknik dan cara ini diperlukan untuk mengumpulkan dan mengolah data yang didapat dari lapangan sehingga diharapkan penelitian ini berjalan dengan lancar dan sistematis. Metode kualitatif lebih menekankan pada pengamatan fenomena dan lebih meneliti ke substansi makna dari fenomena tersebut. Analisis dan ketajaman penelitian kualitatif sangat terpengaruh pada kekuatan kata dan kalimat yang digunakan. Oleh karena itu, Basri (2014) menyimpulkan bahwa fokus dari penelitian kualitatif adalah pada prosesnya dan pemaknaan hasilnya. Perhatian penelitian kualitatif lebih tertuju pada elemen manusia, objek, dan institusi, serta hubungan atau interaksi di antara elemen-elemen tersebut, dalam upaya memahami suatu peristiwa, perilaku, atau fenomena.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif yang dikemukakan oleh Miles & Huberman, yaitu di mulai dari tahapan pengumpulan data dilanjutkan dengan reduksi data, display data dan tahapan terakhir yaitu penarikan kesimpulan. Di mulai dari pengumpulan data, yaitu peneliti berusaha mendapatkan data-data yang relevan dari informan untuk dapat dijadikan sebagai landasan dalam meneliti tentang tema yang sudah ditentukan oleh peneliti sebelum penelitian dimulai. Reduksi data yaitu pengumpulan data, yaitu peneliti berusaha mendapatkan data-data yang relevan dari informan untuk dapat dijadikan sebagai rujukan maupun landasan dalam penelitian tentang tema yang sudah ditentukan oleh peneliti sebelum penelitian dilakukan. Teknik selanjutnya yaitu display data, di mana peneliti mengolah data yang masih berbentuk setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur untuk tema yang jelas kedalam matriks yang selanjutnya akan digunakan untuk menarik satu kesimpulan. Kesimpulan berisi tentang uraian dari jawaban yang peneliti ajukan pada tujuan penelitian dengan berlandaskan hasil penelitian yang sudah peneliti lakukan selama proses penelitian dan pada akhirnya peneliti memberikan penjelasan simpulan dari jawaban pertanyaan penelitian yang diajukan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah diperoleh maka pengaruh kompensasi dan diklat, terhadap kinerja, motivasi, dan prestasi kerja guru tidak tetap di SD Malingping sangat mengkhawatirkan karena kompensasi yang diberikan kepada para guru tidak tetap tidak dilakukan dengan lancar. Kompensasi yang diberikan kepada guru tidak tetap ini hanya bergantung kepada dana bos bila dana bos tidak turun maka akan berimbas kepada para guru tidak tetap. Maka hal ini sangat merugikan pihak guru tidak tetap. Dari kompensasi tersebut tentunya berimbas kepada motivasi dan juga pengaruh kinerjanya yang menurun/ rendah.

Dari hasil penelitian selama observasi maka pembahasan penelitian ini memberikan informasi mengenai lokasi penelitian, pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, jenis data penelitian, dan metode pengumpulan datanya.

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah sekolah SDN Malingping yang berada di Desa Situmekar Kecamatan Cicitu. Alasan peneliti pemilihan lokasi ini karena di SD Malingping memiliki jumlah kinerja guru tidak tetap, sehingga membutuhkan motivasi yang tinggi dari seluruh guru yang berada di SDN Malingping dalam melaksanakan tugasnya yaitu mengajar.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian Penelitian akan dilaksanakan pada SD Malingping Desa Situmekar Kecamatan Cicitu.
2. Waktu Penelitian Penelitian ini dilaksanakan sebelum jurnal penelitian ini di kumpulkan. yaitu pada tanggal 03 Maret 2022.

D. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Sedangkan untuk sumber data yang dikumpulkan dan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer Data primer adalah data dimana diperoleh secara langsung dari obyek penelitian (Sumarsono, 2004:69). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan wawancara dan observasi langsung dengan salah satu guru honorer yang ada di SD Malingping.
2. Data Sekunder Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (Indriantoro dan Supomo, 1999: 147). Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pihak intern maupun ekstern sekolah SD Malingping dapat dilihat dari dokumentasi sekolah sebagai obyek pendukung beberapa dokumen sekolah, literatur-literatur dan penelitian terdahulu, serta informasi lain yang mendukung penelitian ini. Data ini digunakan untuk mendukung data primer.

E. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan pada jenis penelitian ini yaitu penelitian kualitatif, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan analisis dokumen, observasi, dan wawancara. Teknik dan cara ini diperlukan untuk mengumpulkan dan mengolah data yang didapat dari lapangan sehingga diharapkan penelitian ini berjalan dengan lancar dan sistematis.

1. Observasi

Pengamat berperan serta melakukan dua peranan sekaligus, yaitu sebagai pengamat dan sekaligus menjadi anggota resmi dari kelompok yang diamatinya (Moleong, 2007: 176). Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik penelitian yang sangat penting. Pengamatan itu digunakan karena berbagai alasan. Pengamatan dapat diklasifikasikan atas pengamatan melalui cara berperan serta, pada pengamatan tanpa peran serta pengamat hanya melakukan satu fungsi, yaitu mengadakan pengamatan. Teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengamati konflik dan stress kerja terhadap motivasi kerja guru honorer secara langsung maupun tidak langsung di Sekolah Dasar Negeri Malingping.

2. Wawancara

Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik penelitian yang sangat penting. Pengamatan itu digunakan karena berbagai alasan. Pengamatan dapat diklasifikasikan atas pengamatan melalui cara berperan serta, pada pengamatan tanpa peran serta pengamat hanya melakukan satu fungsi, yaitu mengadakan pengamatan. Teknik wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternative jawabannya pun telah disiapkan. Supaya setiap pewawancara mempunyai keterampilan yang sama, maka diperlukan training kepada calon pewawancara (Sugiyono, 2009: 73).

Dari hasil observasi yang telah dilakukan Guru tidak tetap di SD Malingping rata-rata memerlukan motivasi untuk lebih aktif lagi dalam mengajar. Karena dengan semangatnya guru maka akan berakibat kepada murid yang pandai dan rajin. Dengan pengaruh kompensasi ini seharusnya pemerintah lebih memperhatikan setiap guru tidak tetap khususnya guru di SD Malingping.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Guru adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena guru mempunyai peranan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Namun, banyak pertentangan yang terjadi pada Guru Tidak Tetap (GTT). Guru Tidak Tetap (GTT) dituntut bekerja secara optimal agar anak didiknya dapat menjadi generasi penerus bangsa berkualitas. Namun, Guru Tidak Tetap (GTT) tidak menerima hak yang layak. Hal ini dapat menimbulkan dilema berkepanjangan, besarnya tanggung jawab yang diberikan sebagai tenaga pengajar belum diiringi dengan sepadannya hak yang diterima Guru Tidak Tetap (GTT). Banyaknya tuntutan dan beban kerja yang dipikul oleh Guru Tidak Tetap (GTT) dapat menimbulkan adanya penurunan Kinerja dan Prestasi kerja hingga Stress Kerja.

Berdasarkan data yang telah diperoleh maka pengaruh kompensasi, terhadap kinerja, motivasi, dan prestasi kerja guru tidak tetap di SD Malingping sangat mengkhawatirkan karena kompensasi yang diberikan kepada para guru tidak tetap tidak dilakukan dengan lancar. Kompensasi yang diberikan kepada guru tidak tetap ini

hanya bergantung kepada dana BOS, bila dana BOS tidak turun maka akan berimbas kepada para guru tidak tetap. Maka hal ini sangat merugikan pihak guru tidak tetap. Dari kompensasi tersebut tentunya berimbas kepada motivasi dan juga pengaruh kinerjanya yang menurun/ rendah.

Saran

Disarankan kepada pemerintah agar lebih memperhatikan para guru yang tidak tetap (GTT) dalam hal kompensasi karena bila kompensasinya tidak diperhatikan maka akan berakibat kepada kinerjanya dan tidak dapat termotivasi lagi untuk mengajar dan mendidik anak didiknya.

DAFTAR PUSTAKA

Pasal 4 ayat (1) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;

UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;

PP No.74 Tahun 2008 tentang Guru;

PP No.17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;

Gibson, J.L, Ivancevich, J.M dan Donelly, J.Jr, 1984. “Organisasi dan Manajemen”: Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi Keempat. Jakarta : Penerbit Erlangga;

Hariandja, Marihot Tua Efendi, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta, 2007;

HM. Sonny Sumarsono, 2004, Metode Riset Sumber Daya Manusia, Jember: Graha Ilmu;

Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo, 1999, Metodologi Penelitian dan Bisnis, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta;

Martinis Yamin dan Maisah. 2010. Kepemimpinan dan manajemen masa depan. Bogor: IPB Press;

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat, 2006;

Moleong, Lexy J. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya;

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta;

Yukl. G. Kepemimpinan Dalam. Organisasi. PT Indeks,2005.