



PENGARUH MANAJEMEN PENDIDIK DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU

Mulastin[✉]

Akademi Kebidanan Al Hikmah, Jepara, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Juli 2013
Disetujui Agustus 2013
Dipublikasikan September 2013

Keywords:
management of teachers/educational personnel; compensation; teachers' performance.

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh manajemen pendidik/tenaga kependidikan terhadap kinerja guru, pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru, dan pengaruh manajemen pendidik/tenaga kependidikan dan pemberian kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, digunakan desain penelitian *ex-post facto*. Data dikumpulkan dengan metode angket dengan sampel adalah 30 orang guru dan dianalisis dengan distribusi frekuensi dan diuji menggunakan korelasi *Pearson*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing manajemen pendidik/tenaga kependidikan dan pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, manajemen pendidik/tenaga kependidikan dan pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dalam kaitan dengan hasil penelitian ini, semua pihak diharapkan meningkatkan mutu manajemen pendidikan dan memperhatikan kompensasi sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Abstract

This study deals with the effect of the management of educational personnels and teachers' compensation on the teachers' performance. An ex-post facto research design is used in this study. The data were collected from 30 teachers and analysed by using frekuensi distribution and tested by using Pearson correlation. The result shows the management of educational personnels and teachers' compensation had a positive and significant effect on the teachers' performance, both individually or simultaneously. It is suggested that the quality of management should be improved and the teachers' compensation should be well-provided so as to improve the quality of education.

© 2013 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:
Jl. Raya Mayong – Jepara
E-mail: mulastin@gmail.com

ISSN 0216-0847

PENDAHULUAN

Upaya untuk meningkatkan mutu guru diperlukan pemahaman yang memadai tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya, khususnya berkenaan dengan aktivitas manajemen, kompensasi, lingkungan atau suasana kerja, sikap dan perilaku individu yang terlibat di dalamnya. Guru merupakan sebuah profesi atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus. Usman (2006: 6-7) menyebutkan tiga jenis tugas guru, yaitu (1) tugas profesi yang meliputi kegiatan mendidik, mengajar, dan melatih; (2) tugas kemanusiaan di sekolah yang berperan sebagai orang tua kedua; dan tugas kemasyarakatan di lingkungannya yang berperan berbagi ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

Sebagai sebuah profesi, guru yang berkualitas tidak hanya diukur dari kecakapan dan keterampilan potensial yang dimilikinya. Namun, yang lebih utama adalah kualitas kinerja yang secara nyata disumbangkan oleh guru kepada sekolah. Kualitas kinerja terdiri atas prestasi akademik yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, personal, dan sosial dan prestasi non-akademik yang meliputi inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, tanggung jawab, dan tingkat produktivitas para guru.

Untuk menghasilkan guru-guru yang berprestasi dan berdedikasi tinggi, perlu didukung manajemen sekolah yang berjalan sedemikian rupa sehingga guru merasa menjadi bagian tak terpisahkan dari sistem manajemen yang berlaku dan berpartisipasi aktif dalam keberhasilan pelaksanaan proses manajemen di sekolah.

Manajemen dalam lingkungan pendidikan dapat diartikan sebagai mendayagunakan berbagai sumber (manusia, sarana dan prasarana, serta media pendidikan lainnya) secara optimal, relevan, efektif dan efisien guna menunjang tujuan pendidikan. Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan serta pengawasan dari pada sumber daya manusia serta sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan manajemen yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Keberhasilan manajemen berbasis sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan pimpinannya dalam mengelola tenaga kependidikan yang

tersedia di sekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku manusia di tempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan personalia kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan (Mulyasa, 2005:42). Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen pendidik/tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, mengkaji dan memotivasi pendidik/tenaga kependidikan sekolah guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal, membantu mereka mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, serta menyelaraskan tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Kinerja guru dapat dikatakan profesional jika dalam melaksanakan tanggung jawab mendidik, guru memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam melakukan kegiatan di bidang keguruan untuk memberi ilmu pengetahuan, kecakapan dan ketrampilan kepada si terdidik yang bertujuan untuk mengembangkan seluruh pribadinya (Westby dan Gibson dalam Sardiman,1993:132).

Suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan disiplin kerja guru adalah melalui kompensasi. Kompensasi penting bagi guru sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para guru itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan "harga" mereka. Oleh karena itu, bila para guru memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan disiplin kerja mereka bisa menurun secara drastis.

Sedarmayanti (dalam Triyanto, 2006: 23), mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pegawai akan mendapat kompensasi apabila pegawai tersebut telah melaksanakan kerja.

Sebagai bentuk penghargaan atas kinerja guru, sekolah berupaya semaksimal mungkin memberikan kompensasi kepada para guru sesuai dengan prestasinya karena kompensasi yang sesuai akan mendukung terciptanya kinerja dan prestasi yang tinggi dari para guru. Dengan kompensasi yang sesuai, guru akan tenang dalam mengajar sehingga tercipta situasi dan kondisi mengajar yang baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kerja mereka. Pengertian ini dapat diimplementasikan kepada kompensasi guru. Dengan demikian, kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini ialah semua pendapatan yang berbentuk uang yaitu berupa gaji dan tunjangan, dan selain uang berupa fasilitas kendaraan, fasilitas perumahan, pemeriksaan kesehatan (asuransi kesehatan) yang diterima para guru sebagai penghargaan yang diberikan sekolah secara langsung maupun tidak langsung yang pengelolaannya berada pada bagian personalia dan cenderung bersifat tetap, atas jasa dan pengabdian mereka.

Imbalan berupa uang yang diterima oleh guru setiap bulan secara umum disebut kompensasi. Menurut Sedarmayanti (dalam Triyanto, 2006:23), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Oleh karena itu, apabila kompensasi diberikan secara tepat, para karyawan akan termotivasi mencapai tujuan organisasi. Tetapi, jika kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, motivasi kerja karyawan akan menurun.

Kenyataan menunjukkan bahwa kesejahteraan guru masih rendah karena kompensasi yang diterima belum memadai. Kompensasi yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, bahkan guru yang berpendidikan sarjana tidak jarang yang memperoleh pendapatan lebih rendah dari pada Upah Minimum Regional (UMR) buruh pabrik yang hanya berpendidikan sekolah dasar (Jalal dan Supriyadi, 2001:23). Kenyataan tersebut menyebabkan tidak optimalnya kinerja guru

karena kesejahteraan guru masih kurang diperhatikan.

Kebijakan sekolah yang menyebabkan sebagian guru merasa kurang puas di antaranya adalah rendahnya kompensasi yang mereka terima atau tidak adanya penghargaan kepada guru yang berprestasi. Sementara itu, jika guru tidak berhasil meningkatkan prestasi siswa, mereka akan dipersalahkan karena pihak sekolah telah memberikan kesempatan yang merata kepada guru untuk peningkatan karier seperti peningkatan jenjang pendidikan, seminar, pelatihan, dan lokakarya sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi belajar.

Studi ini mengkaji pengaruh manajemen pendidik/tenaga kependidikan terhadap kinerja guru, pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru, dan pengaruh manajemen pendidik/tenaga kependidikan dan pemberian kompensasi secara simultan terhadap kinerja guru. Berdasarkan asumsi teoretik, dengan ada keterkaitan antara variabel X_1 (manajemen pendidik/tenaga kependidikan), variabel X_2 (pemberian kompensasi), dan variabel Y (kinerja guru), hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen pendidik/tenaga kependidikan terhadap kinerja guru.

H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru.

H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen pendidik/tenaga kependidikan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru.

METODE

Dalam penelitian ini, digunakan desain penelitian *ex-post facto* yaitu penelitian yang mencoba mengungkapkan dampak dari suatu perlakuan yang tidak dibarengi dengan pengontrolan maupun manipulasi ubahan yang mengganggu kemurnian hubungan sebab akibat dari ubahan yang diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dengan metode angket. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah guru tahun pelajaran 2012/2013 yang berjumlah 30 guru.

Data dianalisis dengan menggunakan distribusi frekuensi dan diuji menggunakan korelasi *Pearson*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini diperoleh untuk tahun pelajaran 2012/2013 dari sejumlah 30 guru

di wilayah Kabupaten Kudus. Data dari angket terhadap 30 reponden tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dikategorikan berdasarkan tabel berikut.

Tabel 1. Nilai interval kategori manajemen pendidik dan tenaga kependidikan

| No | Interval | Kategori | Kode |
|----|----------|-------------|------|
| 1 | 52 - 55 | Sangat Baik | A |
| 2 | 48 - 51 | Baik | B |
| 3 | 44 - 47 | Cukup | C |
| 4 | 40 - 43 | Kurang | D |

Berdasarkan kategorisasi tersebut, hasil angket menunjukkan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan memiliki rata-rata 48,67, yang berarti termasuk kategori baik karena termasuk dalam interval 48-51.

Data dari angket tentang pemberian kompensasi dikategorikan berdasarkan tabel berikut.

Tabel 2 Nilai interval kategori pemberian kompensasi

| No | Interval | Kategori | Kode |
|----|----------|-------------|------|
| 1 | 54 - 57 | Sangat Baik | A |
| 2 | 50 - 53 | Baik | B |
| 3 | 46 - 49 | Cukup | C |
| 4 | 42 - 45 | Kurang | D |

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas reponden berpendapat pemberian kompensasi termasuk kategori sangat baik dengan nilai interval 54-57, dan hanya sebagian kecil yang menilai pemberian kompensasi termasuk kategori kurang yaitu dengan nilai interval 42 - 45. Namun,

berdasarkan nilai rata-rata sebesar 50,63, responden berpendapat bahwa pemberian kompensasi tergolong kategori baik.

Data tentang kinerja guru dikategorikan berdasarkan tabel berikut.

Tabel 3. Nilai interval kinerja guru

| No | Interval | Kategori | Kode |
|----|----------|-------------|------|
| 1 | 56 - 58 | Sangat Baik | A |
| 2 | 53 - 55 | Baik | B |
| 3 | 50 - 52 | Cukup | C |
| 4 | 47 - 49 | Kurang | D |

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas kinerja guru responden sangat baik dengan nilai interval 56–58, dan hanya sebagian kecil yang menilai pemberian kompensasi termasuk kategori kurang yaitu dengan nilai interval 47-49. Namun, berdasarkan nilai rata-rata sebesar 53,10, responden berpendapat bahwa kinerja guru tergolong kategori baik.

Untuk menguji tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dilakukan perhitungan dengan menggunakan korelasi Pearson. Hipotesis 1

menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen pendidik/tenaga kependidikan terhadap kinerja guru. Manajemen personalia pendidikan diharapkan mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, dengan demikian berpengaruh pada kinerja guru (Mulyasa, 2005: 42).

Hasil analisis korelasi disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4. Korelasi antara manajemen pendidid/tenaga kependidikan dan kinerja guru

| | | Manaj. Pendidik/Tenaga Kependidikan | KinerjaGuru |
|---|---------------------|---|-------------|
| Manaj. Pendidik/Tenaga Kependidikan | Pearson Correlation | 1 | 0,449 |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,013 |
| | N | 30 | 30 |
| Kinerja Guru | Pearson Correlation | 0,449 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,013 | |
| | N | 30 | 30 |

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu 0,013 sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh manajemen pendidik/tenaga kependidikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen berpengaruh terhadap kinerja. Penggunaan guru yang profesional akan mendorong siswa untuk berprestasi. Manajemen yang menggunakan guru berpengalaman dan terlatih akan mampu meningkatkan semangat belajar siswa, yang berdampak pada peningkatan prestasi akademik dan etos belajar (Helen *et al.*, 2013). Data ini menunjukkan bahwa dengan manajemen guru yang baik dengan pola perekrutan guru dan pengelolaan yang baik, kinerja guru akan maksimal sehingga siswa mendapatkan prestasi akademik yang baik. Lebih lanjut, peningkatan mutu guru

harus dibarengi dengan pengelolaan, pengamatan, penilaian kinerja, penghargaan dan sanksi kepada guru, sehingga upaya peningkatan akademik dapat tercapai (Barrs, 2005).

Hipotesis 2 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru. Pembinaan kepegawaian yang meliputi semua kebutuhan material dan non material yang mencakup pembinaan gaji/upah pegawai, pembinaan pangkat dan jabatan pembinaan mutu dan pembinaan kesejahteraan pegawai diharapkan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawa. Hasil analisis korelasi tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 5. Korelasi antara pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru

| | | Kompensasi | Kinerja Guru |
|--------------|---------------------|------------|--------------|
| Kompensasi | Pearson Correlation | 1 | 0,653 |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000 |
| | N | 30 | 30 |
| Kinerja Guru | Pearson Correlation | 0,653 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | |
| | N | 30 | 30 |

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu 0,000 sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Martin (2010) menunjukkan bahwa kompensasi yang baik meningkatkan kinerja guru. Hal ini terlihat dengan tingginya prestasi akademik siswa pada sekolah unggulan, yang memberikan kompensasi yang baik pada guru. Motivasi guru yang tinggi meningkatkan kinerja guru dibandingkan guru yang motivasinya lemah. Hal ini

nampak pada pencapaian karier guru dengan motivasi tinggi yang cepat tercapai dan berdampak pada peningkatan prestasi siswa (Helen *et al.* 2008).

Hipotesis 3 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen pendidik/tenaga kependidikan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru. Hasil analisis korelasi tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 6. Korelasi antara pengaruh manajemen pendidik/tenaga kependidikan dan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru

| | | |
|--------------------------|-------------------------|--------------------|
| N | | 30 |
| Kendall's W ^a | | 0.572 |
| Chi-Square | | 34.319 |
| df | | 2 |
| Asymp. Sig. | | 0.000 |
| Monte Carlo Sig. | Sig. | 0.000 ^b |
| | 95% Confidence Interval | |
| | Lower Bound | 0.000 |
| | Upper Bound | 0.095 |

Hasil uji korelasi Kendall's W Test menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu 0,00 sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif manajemen guru dan pemberian kompensasi terhadap kinerja guru.

Jika guru telah dijamin kompensasi dan kesejahteraan hidupnya, dapat diprediksikan kinerjanya akan maksimal dalam mengelola proses belajar mengajar. Demikian halnya dengan adanya manajemen guru yang baik, fungsi koordinasi tugas

dan tanggungjawab akan berjalan secara teratur sehingga kinerja guru juga akan meningkat.

Sufyarma (2003) menyatakan bahwa manajemen dalam lingkungan pendidikan adalah mendayagunakan berbagai sumber (manusia, sarana dan prasarana, serta media pendidikan lainnya) secara optimal, relevan, efektif dan efisien guna menunjang tujuan pendidikan. Mulyasa (2002) menyebutkan bahwa manajemen guru atau manajemen personalia guru adalah dalam rangka mendayagunakan guru secara efektif dan efisien

untuk mencapai hasil yang optimal. Pemberian kompensasi kepada karyawan tidak hanya bertujuan untuk memberikan balasan atau penghargaan terhadap kinerja yang telah dilaksanakan, namun kompensasi ini mempunyai tujuan jangka panjang agar karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya walaupun penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya berbentuk uang, namun tidak dapat diberlakukan secara merata. Para pekerja yang mempunyai jabatan yang lebih tinggi, penghargaan yang berupa promosi, pemberian tanggung jawab yang lebih besar dan perbaikan fasilitas kerja akan menjadi lebih bermakna. Menurut Nawawi (1985), guru merupakan orang yang bekerja pada bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu siswa mencapai kedewasaan masing-masing sesuai dengan potensi dirinya. Menurut Sardiman (1993), kinerja guru dapat dikatakan profesional jika dalam melaksanakan tanggung jawab mendidik, guru memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam melakukan kegiatan dibidang keguruan untuk memberi ilmu pengetahuan, kecakapan dan ketrampilan kepada siswa yang bertujuan untuk mengembangkan seluruh pribadinya. Mengajar merupakan tugas mengorganisir dan mengatur jalannya proses belajar mengajar. Oleh karena itu, setiap guru perlu membuat persiapan pengajaran, sehingga dapat menggunakan dan mengatur alokasi waktu yang tersedia secara efektif dan efisien. Makin berani suatu sekolah memberikan kompensasi yang tinggi makin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu lembaga. Pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan sekolah yang makin besar, dan pemberian kompensasi yang tinggi harus berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh guru, sehingga ada keseimbangan antara *input*, (syarat-syarat) dan *out put* (tingginya kompensasi yang diberikan).

SIMPULAN

Manajemen tenaga kependidikan berpengaruh terhadap kinerja guru. Perbaikan manajemen perekrutan, monitoring, penghargaan

dan sanksi kepada guru meningkatkan prestasi akademik siswa (nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05). Pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Pemberian kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam mengajar siswa (nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05). Dalam kaitan dengan hasil penelitian ini, sekolah dan guru diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalitas lembaga pendidikan. Guru dan tenaga kependidikan harus dapat mengoptimalkan kemampuannya dalam mensiasati pelaksanaan kurikulum. Semua pihak diharapkan meningkatkan mutu pendidikan, baik yang mencakup kualitas guru, siswa dengan sering mengadakan pelatihan dan mencari informasi dalam inovasi pendidikan, sarana prasarana, dan kesejahteraan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Barrs, J. 2005. Factors contributed by community organization to the motivation of teachers in rural Punjab, Pakistan, and implication for the quality of teachers. *International Journal of Educational Development*. 25 (3): 333-348.
- Helen M.G., W.W. Paul, W. Richardson, and K. Wilkins. 2013. Profiles of professional engagement and career development aspirations among USA preservice teachers. *International Journal of Educational Research*, In Press.
- Helen, M. G., W.W. Paul, and W. Richardson. 2008. Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as career for different beginning teachers. *Learning and Instruction*. 18, (5): 408-428.
- Jalal, F. dan D. Supriyadi (ed.). 2001. *Reformasi Pendidikan Nasional dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Martin, S. M. 2010. The determinants of school district salary incentives: An empirical analysis of, where and why. *Economics of Education Review*. 29 (6): 1143-1153.
- Mulyasa, E. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Rosda Karya.
- Nawawi, H. 1985. *Organisasi Sekolah Dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidika*. Jakarta: Gunung Agung.

- Sardiman, A. M. 1993. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali.
- Sufyarma, M. 2003. *Kapita Selekta Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Triyanto. H. 2006. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru PAI di SMPN Negeri se-Kabupaten Kendal. Tesis. Tidak diterbitkan, PPS IAIN Walisanga, Semarang.
- Usman, U. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.