

## Manajemen Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya, Kecamatan Senyerang, Kabupaten Tanjung Jabung Barat

<sup>1</sup> Thamrin Mansyur, <sup>2</sup> Ahmad Ridwan, <sup>3</sup> Muhammad Sanusi, <sup>4</sup> Muhammad Ersadunas  
STAI Mau'izhah Tanjung Jabung Barat.

Email : <sup>1</sup> [Thamrinmansyur@gmail.com](mailto:Thamrinmansyur@gmail.com), <sup>3</sup> [sanusibinjambi2000@gmail.com](mailto:sanusibinjambi2000@gmail.com),  
<sup>4</sup> [muhammadersadunas@gmail.com](mailto:muhammadersadunas@gmail.com)

Alamat: Jl. Lintas Sumatra No.KM 90, Dusun Mudo, Kec. Muara Papalik, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi 36554;Telepon: 0851-7217-3167  
Korespondensi penulis : [Thamrinmansyur@gmail.com](mailto:Thamrinmansyur@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini ialah 1) untuk mengetahui sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya, 2) untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya, 3) untuk mengetahui implementasi sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru di MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yakni penelitian yang diadakan secara langsung dengan objek penelitian dan dilakukan suatu pengumpulan data yang berada di lapangan. Peneliti berusaha mengungkap Strategi Hubungan Masyarakat dalam Peningkatan Peserta Didik Baru pada Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Desa Kempas Jaya Tahun Pelajaran 2020/2021. Hasil Penelitian ini adalah (1) sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya. Kompensasi ini berbentuk gaji, tunjangan, insentif, dan santunan. (2) Faktor penghambat : keterlambatan dalam pemberian gaji karena pembayaran SPP banyak yang menunggak dan ada dana talangan, seringkali ada kerja lembur diluar jam kerja sehingga membutuhkan dana yang lebih untuk pembayaran, pegawai sering absen tanpa koordinasi terlebih dahulu sehingga jam kerja tidak diisi oleh petugas hal ini mengakibatkan kompensasi berkurang. Faktor pendukung : tidak banyaknya jumlah tenaga pendidikan dan kependidikan sehingga lebih udah untuk berkoordinasi secara internal. (3) Implementasi sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru yaitu pada MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya pemberian kompensasi dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan. 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 dipertimbangkan kenaikan statusnya serta kompensasi yang diterima.

**Kata kunci** : Kinerja Guru, Sistem Kompensasi, MSDM

### Abstract

*The aims of this study were 1) to determine the human resource management compensation system in education at MTs Nurul Huda Kempas Jaya Village, 2) to determine the inhibiting and supporting factors for the human resource management compensation system in education at MTs Nurul Huda Kempas Jaya Village, 3) to determine the implementation of the human resource management compensation system in improving teacher performance at MTs Nurul Huda Kempas Jaya Village. This type of research is field research, namely research conducted directly with the object of research and data collection is carried out in the field. Researchers are trying to uncover Public Relations Strategies in Increasing New Students at Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Kempas Jaya Village for the 2020/2021 Academic Year. The results of this study are (1) the human resource management compensation system in education at MTs Nurul Huda Kempas Jaya Village is all income in the form of money, direct and indirect goods received by teachers as compensation for services provided to MTs Nurul Huda Kempas Jaya Village. This compensation takes the form of salary, benefits, incentives, and benefits. (2) Inhibiting factors: delays in giving salaries because many SPP payments are in arrears and there are bailouts, there is often overtime work outside working hours so that more funds are needed for payment, employees are often absent without prior coordination so working hours are not filled by officers this results in reduced compensation. Supporting factors: not a large number of educational and educational staff so it is easier to coordinate internally. (3) Implementation of a human resource management compensation system in improving teacher performance, namely at MTs Nurul Huda Kempas Jaya Village, the provision of compensation can be said to be effective in increasing the performance of teachers and employees. Teachers feel more responsible for carrying out their duties and*

Received April 20, 2023; Revised Mei 23, 2023; Accepted Juni 26, 2023

\* Thamrin Mansyur, [Thamrinmansyur@gmail.com](mailto:Thamrinmansyur@gmail.com)

*performance appraisals that can improve employment status can have an impact on the welfare obtained and continue to motivate teachers in carrying out their duties. The better the performance appraisal of a teacher, the increase in status and compensation received can be considered.*

**Keywords :** *Teacher Performance, Compensation System, HRM*

## **PENDAHULUAN**

Kebutuhan akan pendidikan menjadi kebutuhan utama dalam kehidupan seseorang, hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan dapat menunjukkan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh bangsa yang bersangkutan. Dewasa ini pendidikan telah mengalami perkembangan yang semakin pesat, hal ini mengakibatkan adanya persaingan yang sangat ketat di dunia pendidikan, oleh sebab itu untuk mengadapinya diperlukan kualitas pendidikan yang bermutu dan semakin meningkat (Sukitman, 2010). Kualitas pendidikan yang bermutu salah satunya berasal dari sumber daya yang ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Guru sebagai tenaga pendidik memegang peranan penting dalam mencerdaskan bangsa karena guru merupakan salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar yang menentukan keberhasilan pembelajaran dengan merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Guru tidak tetap yang bekerja pada sekolah negeri maupun swasta sampai saat ini belum memiliki standar gaji dan jumlah kompensasi yang menitik beratkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan, dan tanggung jawab masa depan peserta didik. Apalagi guru yang bekerja di tingkat Pendidikan menengah atau Madrasah Tsanawiyah pada swasta banyak diantara mereka yang bekerja melebihi dari imbalan yang diterima. Dengan kata lain, insentif atau gaji yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka emban

Hampir sebagian besar PAUD yang ada termasuk ke dalam lembaga swasta. Sehingga segala kebutuhan operasional tentulah bergantung pada jumlah pemasukan yang diterima setiap bulannya. Bagi guru yang tersertifikasi pengurangan kompensasi tidak begitu berpengaruh terhadap penerimaan gaji/upah yang diterima, namun tidak demikian bagi guru tidak tetap/honorar. Tak sedikit lembaga PAUD mengurangi jumlah tenaga pendidik demi menutupi krisis yang dialami oleh lembaganya. Pengurangan kompensasi maupun tenaga kerja kependidikan mengakibatkan kurangnya tingkat derajat kepuasan, motivasi dalam bekerja serta hubungan sejawat menjadi menurun, hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan sekolah juga berperan terhadap kinerja guru, karena kebersihan, keamanan sekolah, keharmonisan antar guru, pegawai dan lainnya akan meningkatkan motivasi guru dalam mengajar sehingga mampu memberikan kinerja yang maksimal. Lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sarana prasarana

yang disediakan, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan menjadikan karyawan tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat stress kerja dan mampu mempengaruhi kinerja pada organisasi tersebut (Rahim dkk., 2017).

Pada dasarnya, tujuan organisasi dapat tercapai bila memperhatikan adanya motivasi pada diri karyawan. Salah satu aspek pendorong timbulnya motivasi yaitu aspek dari dalam (instrinsik). Jika karyawan memiliki motivasi instrinsik yang baik, maka tidak perlu pengawasan ketat dalam pekerjaan dan tidak perlu perintah dari atasan untuk melakukan pengembangan diri (Siregar dkk., 2019). Untuk itu agar menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan (Damayanti dkk., 2013).

## **LAANDASAN TEORI**

### **2.1.1 Kinerja**

Ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat dilakukan dengan usaha-usaha maksimal dari sumber daya yang berkualitas. Usaha ini dapat berupa pengembangan maupun perbaikan system kerja sebagai kelanjutan penilaian terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah memiliki kriteria standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan organisasi. Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan (Siregar dkk., 2019). Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Begitu pula menurut Rivai (dalam Tonga & Huda, 2019) yang menyatakan bahwa kinerja suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu eferensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya

### **2.1.2 Kompensasi**

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut (Musran dkk., 2019) kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Hasibuan (dalam Kustanto & Harsoyo, 2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Selain itu Wibowo (dalam Rasyid & Tanjung, 2020) menyatakan kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai salah satu imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap. Pemberian kompensasi bertujuan sebagai pemenuhan kebutuhan, meningkatkan produktifitas kerja, memajukan organisasi atau perusahaan, dan menciptakan keseimbangan dan keadilan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian deskriptif (Sari et al. 2022). Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik observasi partisipasi ini dilakukan untuk mengamati letak geografis berupa denah lokasi dan kondisi lingkungan, visi, misi, strategi dan motto Sekolah serta keadaan sumber daya manusia di MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya. Kemudian teknik wawancara dilakukan terlebih dahulu dengan menentukan key informant.

Teknik ini dilakukan untuk mempermudah peneliti mendapatkan informasi mengenai profil madrasah, sejarah madrasah, visi, misi, strategi dan motto madrasah, struktur organisasi dan keadaan sumber daya manusia yang terdapat di MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data sebelum di lapangan yakni data yang ditemukan ketika telah melaksanakan studi yakni analisis data mengenai kondisi objektif dan data mengenai kurikulum di MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya.

. Analisis data di lapangan yang terdapat 3 kegiatan yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi data yang dilakukan berdasarkan fokus penelitian yang diambil. Uji absah data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan melakukan membercheck. Uji abash data dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang diterima merupakan data yang sebenarnya terdapat pada tempat penelitian (Agustianti et al. 2022).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan nara sumber penelitian, diketahui bahwa terdapat berbagai faktor yang dimungkinkan menjadi pertimbangan penentuan kebijakan kompensasi MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya. Hasil evaluasi tanggapan nara sumber penelitian, dinyatakan bahwa faktor pemerintah tidak banyak menjadi pertimbangan atas penentuan kebijakan kompensasi MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya bagi Sumber Daya Manusia MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya yang berstatus Swasta. Pertimbangan yang digunakan bahwa MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya adalah Lembaga Pendidikan berstatus swasta dan Yayasan dan terdiri dari lebih 75 % pegawai dan guru swasta . sehingga belum mampu secara finansial untuk mengikuti semua kebijakan UU tenaga kerja yang diterapkan oleh pemerintah dan upah minimum daerah. Berdasarkan UU No 3 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan khususnya pasal 60 dijelaskan bahwa perusahaan dilarang memberikan gaji atau upah karyawan di bawah upah minimum yang berlaku. Berdasarkan UMK tahun 2020, upah minimal untuk kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah Rp 3.030.000. Berdasarkan fakta tingkat upah atau kompensasi yang diterima karyawan MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya, belum semua karyawan mendapatkan upah di atas Rp2.050.000. Berdasarkan pada ketentuan UU yang berlaku, maka ketentuan dalam UU yang telah diterapkan oleh perusahaan adalah kemampuan untuk membayar upah karyawan dengan tepat waktu. Sedangkan yang belum bisa diterapkan adalah besaran upah yang diberikan, sistem pesangon jika terdapat karyawan yang di PHK atau mengundurkan diri, dan hal ini berdasarkan pertimbangan kemampuan keuangan perusahaan saat ini dinilai belum memungkinkan untuk bisa menerapkan semua kebijakan UU tenaga kerja untuk diterapkan di perusahaan. Namun perusahaan memiliki tanggung jawab sosial kepada lingkungan khususnya kepada karyawan. Bentuk tanggung jawab sosial tersebut

adalah konsistensi MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya untuk membayar upah karyawan dengan tepat waktu, memberikan bonus berdasarkan target penjualan, dan memberikan insentif THR untuk karyawan. Berbagai kebijakan tersebut termasuk bagian dari tanggung jawab sosial karena karyawan dinilai telah memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga perusahaan merasa harus membalas kontribusi karyawan tersebut. Terdapat kemungkinan tawar-menawar antara karyawan dan manajemen MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya dalam hal penentuan gaji maupun kompensasi. Pimpinan maupun manajer operasional bisa memaklumi adanya proses tersebut karena menganggap bahwa jika karyawan memiliki keberanian untuk tawar-menawar mengenai upah atau kompensasi, berarti karyawan tersebut memiliki kepercayaan diri bahwa punya nilai jual oleh MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya. Meskipun demikian, pimpinan dan manajer MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya mempertimbangkan terhadap kemungkinan terjadinya kecemburuan sosial diantara pekerja jika terdapat perbedaan upah atau kompensasi ketika jabatan karyawan adalah sama dengan masa kerja yang sama pula. Untuk itu, seringkali, meskipun terjadi proses tawar-menawar tetap saja UD Mekar Jaya memiliki kekuatan untuk memberikan penawaran fix pada karyawan. Jika terdapat kecemburuan sosial karena masalah gaji atau kompensasi maka dikhawatirkan bisa mempengaruhi penurunan kerja karyawan karena karyawan merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan. Tingkat pendidikan tidak selalu mempengaruhi kompensasi yang diterima khususnya upah. Perusahaan memiliki standar untuk karyawan bagian operasional dengan pendidikan terakhir SMU atau sederajat dan jika terdapat karyawan dengan jenjang pendidikan lebih tinggi, tetap saja yang diperhitungkan adalah ijazah SMU nya. MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya lebih menekankan bahwa upah yang diterima didasarkan pada masa kerja, artinya karyawan yang telah lama bekerja maka upahnya akan dinaikkan oleh manajemen. Namun UD Mekar Jaya belum memiliki standar waktu kenaikan upah untuk karyawan secara periodik berdasarkan masa kerjanya, tetapi jika manajemen perusahaan menilai kondisi keuangan perusahaan mengalami peningkatan secara terus menerus maka upah akan dinaikkan berdasarkan pertimbangan masa kerja. Besaran kenaikan upah juga tidak ada standar baku dan disesuaikan dengan peningkatan kemampuan keuangan perusahaan.

Faktor pertimbangan biaya hidup juga menjadi faktor yang dipertimbangkan terkait dengan manajemen kompensasi MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya. Meskipun demikian, pertimbangan biaya hidup tersebut dipertimbangkan kemudian setelah pertimbangan pertama terpenuhi yaitu kemampuan keuangan perusahaan dan kontribusi yang bisa diberikan oleh karyawan bagi perusahaan. Namun, pemilik maupun manajer memiliki pandangan bahwa upah

dan kompensasi yang diterima karyawan saat ini tetap bisa memenuhi kebutuhan hidup karyawan selama karyawan bisa berhemat untuk biaya pengeluaran hidup. Untuk jangka waktu ke depan, MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya berinisiatif untuk terus meningkatkan standar upah dan kompensasi sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan/para guru. MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya adalah institusi komersial, sehingga pertimbangan atas semua kebijakan termasuk upah maupun kompensasi didasarkan pada kemampuan keuangan perusahaan. Untuk itu, diharapkan karyawan pun juga menyesuaikan gaya hidup dalam pemenuhan kebutuhan sesuai dengan gaji atau kompensasi yang diterima dari perusahaan.

Meskipun demikian, MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya juga tidak hanya membayar upah karyawan tetapi juga memberikan insentif dalam bentuk tunjangan hari raya (THR). Besaran THR adalah satu bulan gaji dan diberikan berdasarkan agama yang dianut karyawan, untuk karyawan beragama Islam maka diberikan pada saat lebaran dan untuk karyawan beragama Kristen akan diberikan saat hari Natal. Perbandingan ukuran upah yang diterima karyawan, pada intinya MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya bisa bersaing dengan Lembaga pendidikan lain yang sekelas. Tingkatan upah atau kompensasi yang diberikan masih layak untuk kelas perusahaan UKM. Meskipun demikian, variasi upah dan kompensasi setiap UKM bisa berbeda karena kondisi keuangan setiap UKM adalah berbeda. Pertimbangan dari manajemen MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya terkait dengan perbandingan dengan sama perusahaan yang sekelas bahwa dengan menetapkan standar upah atau kompensasi yang bersaing, maka diharapkan karyawan tidak beralih ke perusahaan lain. Berdasarkan faktor permintaan dan persediaan, bisa dijelaskan bahwa faktor utama yang bisa mempengaruhi kompensasi adalah pencapaian target penjualan perusahaan. Kondisi pasar yang responsif terhadap produk perusahaan dan ditunjukkan dari peningkatan penjualan menyebabkan adanya peningkatan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kemampuan penguasaan pasar dilihat dari kemampuan penjualan sangat menentukan terhadap kondisi keuangan perusahaan sehingga menentukan tingkat upah maupun kompensasi MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya. Berdasarkan pada kemampuan membayar MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya atas upah atau kompensasi untuk karyawan, selama ini perusahaan memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan pembayaran. Menurut nara sumber penelitian, perusahaan tidak pernah mengalami masalah terkait pembayaran hak karyawan tersebut. Perusahaan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan pembayaran secara tepat waktu atas upah atau kompensasi yang layak diterima oleh karyawan. Kemampuan pembayaran MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya tersebut akan terus menguat seiring dengan peningkatan penjualan perusahaan karena

penjualan tersebut memberikan kontribusi pada kemampuan keuangan MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya.

Hal ini didasarkan pada komitmen dan konsistensi manajemen dalam memperhatikan terhadap kesejahteraan karyawan. MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya mencadangkan upah atau kompensasi untuk karyawan dalam bentuk cadangan dana khusus sehingga tidak digunakan dalam aktivitas operasional lainnya. Cara tersebut akan meningkatkan keamanan dalam pembayaran, artinya pembayaran upah atau kompensasi akan bisa dilakukan oleh perusahaan dengan tepat waktu. Perbandingan dengan penelitian terdahulu, bisa dijelaskan bahwa penelitian Ibojo & Asabi (2014), Mehta & Shaikh (2012), Khan, Aslam & Lodhi (2011), Katua, Mukulu, & Gachunga (2014), Deysel & Kruger (2015), Azzone & Palermo (2011), Odunlade (2012) dengan temuan yang sama bahwa penelitian-penelitian tersebut menjelaskan adanya keterhubungan antara manajemen kompensasi dan semangat kerja, sehingga manajemen kompensasi layak untuk diperhatikan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Perbedaan diantaranya adalah strategi manajemen kompensasi yang digunakan, dimana penelitian-penelitian terdahulu dengan obyek penelitian perusahaan skala besar sehingga secara finansial memiliki kemampuan untuk mengikuti semua regulasi pemerintah dalam pemberlakuan besaran upah maupun kompensasi. Sedangkan MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya adalah Lembaga Pendidikan berstatus swasr sehingga belum sepenuhnya mampu mengikuti jumlah nominal yang harus dibayarkan untuk upah atau kompensasi sesuai dengan kebijakan pemerintah. Bentuk pembayaran berupa upah dan gaji dijelaskan bahwa kondisi perusahaan cukup baik untuk tetap mampu memberikan pembayaran terhadap upah dan kompensasi kepada karyawan. Tingkat upah yang diterima karyawan cukup bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk struktur pembayaran, maka perusahaan termasuk klasifikasi baik karena memiliki konsistensi yang tinggi dalam memberikan pembayaran kepada karyawan atas upah atau kompensasi. Tingkat upah atau kompensasi yang diberikan karyawan di MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya termasuk tinggi jika dibandingkan dengan perusahaan sekelasnya. Untuk penentuan bayaran individu, metode pembayaran yang digunakan untuk tingkat individu adalah kemampuan kerja. Jika individu tersebut tergabung dalam kerja sama team, maka penentuan pembayaran individu didasarkan pada keseluruhan pencapaian penjualan individu yang tergabung menjadi satu team. Metode pembayaran secara tunai atas upah dan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Terdapat kontrol pembayaran untuk upah atau kompensasi bagi karyawan. Pengawasan yang ketat tersebut akan mampu menjalin pembayaran upah atau kompensasi untuk karyawan dengan tepat waktu. Untuk meningkatkan keamanan maka

pengawasan dilakukan dengan lebih ketat dan untuk meningkatkan kekuatan kerja karyawan dilakukan dengan terus motivasi karyawan agar terus meningkat kinerjanya. Tanggung jawab social dalam diri karyawan bisa ditingkatkan melalui komunikasi sehingga terbangun kesadaran karyawan mengenai peran pentingnya dalam lingkungan sosial. Fasilitas yang bisa didapatkan oleh karyawan diantaranya bantuan dalam pekerjaan, artinya ketika karyawan merasa kesulitan dalam bekerja maka akan dibantu oleh karyawan lainnya dan fasilitas promosi jabatan. Hubungan di lingkungan perusahaan saat ini terjalin dengan baik dan harmonis. Keuntungan yang diterima oleh karyawan bahwa keuntungan finansialnya yaitu karyawan mendapatkan upah atau gaji maupun kompensasi lainnya berdasarkan target penjualan sehingga karyawan sangat karyawan bisa memenuhi kebutuhannya. Keuntungan yang sifatnya non finansial adalah penghargaan untuk karyawan atas kemampuan yang dimiliki.

Penelitian Ibojo & Asabi (2014), Mehta & Shaikh (2012), Khan, Aslam & Lodhi (2011), Katua, Mukulu, & Gachunga (2014), Deysel & Kruger (2015) mengungkapkan bahwa bentuk kompensasi untuk karyawan bervariasi di luar upah atau gaji. Bentuk kompensasi tersebut bisa berupa insentif atau kompensasi lainnya. Temuan penelitian tersebut sesuai dengan temuan penelitian ini bahwa UD Mekar Jaya juga menerapkan kompensasi selain upah atau gaji. UD Mekar Jaya menggunakan standar pencapaian target pekerjaan. Sedangkan penelitian terdahulu lebih cenderung menggunakan ukuran prestasi individu sebagai dasar untuk penetapan kompensasi secara individu. Perbedaan cara ukur besaran kompensasi atau strategi kompensasi yang digunakan karena perbedaan pertimbangan perusahaan khususnya menyangkut kondisi keuangan perusahaan. Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini bahwa kompensasi yang diberlakukan di perusahaan belum sepenuhnya menggunakan UU No 13 tahun 2003 tentang UU ketenagakerjaan khususnya menyangkut kebijakan-kebijakan mengenai upah, gaji, maupun kompensasi dengan pertimbangan bahwa MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya masih dalam kategori Lembaga pendidikan sehingga kemampuan sumberdaya keuangan masih terbatas. Meskipun demikian, implikais bagi manajer MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya bahwa semua kebijakan yang menyangkut pemberian upah maupun kompensasi harus terus menyesuaikan terhadap ketentuan UU meskipun dilihat dari jumlah nominal yang dibayarkan belum sesuai dengan kebijakan UU yang berlaku. Penggunaan UU No 13 tahun 2003 bisa sebagai referensi dalam pengambilan semua kebijakan sehingga seiring dengan perkembangan kondisi keuangan perusahaan maka suatu saat semua kebijakan upah atau kompensasi perusahaan bisa sesuai dengan UU No 13 tahun 2003. IV. KESIMPULAN/RINGKASAN Berdasarkan pada hasil pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini bahwa faktor yang

mempengaruhi upah atau kompensasi di UD Mekar Jaya adalah kondisi dan kemampuan keuangan perusahaan.

Faktor pemerintah tidak banyak menjadi pertimbangan atas penentuan kebijakan kompensasi MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya. Pertimbangan yang digunakan bahwa MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya adalah usaha bentuk UKM sehingga belum mampu secara finansial untuk mengikuti semua kebijakan UU tenaga kerja yang diterapkan oleh pemerintah. Faktor tawar menawar antara karyawan tidak menjadi faktor penentu kebijakan kompensasi karena berkaitan dengan faktor kecemburuan sosial di lingkungan kerja jika upah atau kompensasi untuk jabatan dan masa kerja sama tetapi upah atau kompensasi berbeda. Bentuk kompensasi di MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya berupa kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial diantaranya: upah, kompensasi ketika mencapai target (bonus), maupun insentif yaitu THR yang diberikan pada hari besar agama sesuai agama karyawan. Sedangkan kompensasi non finansial berupa penghargaan terhadap kemampuan karyawan, peluang jenjang karir yang lebih besar artinya karyawan tersebut akan diprioritaskan untuk dianikkan jabatan jika ada promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja karyawan.

Kompensasi non finansial lain seperti berbagai bantuan untuk karyawan untuk berbagai masalah meskipun di luar urusan pekerjaan. Perbaikan dari temuan penelitian bahwa komunikasi harus terus dijalin secara intensif dengan karyawan agar karyawan menyadari jika MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya belum bisa memberikan upah atau kompensasi yang besar semata-mata disebabkan karena kemampuan perusahaan yang masih terbatas. Peran serta karyawan untuk meningkatkan penjualan akan mampu meningkatkan kemampuan keuangan yang berdampak pada upah dan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Perbaikan terhadap kebijakan kompensasi bisa dilakukan yaitu manajemen perusahaan terus melakukan update informasi terkini mengenai tingkat kesejahteraan yang bisa diberikan oleh Lembaga lain yang sekelas dengan MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya sebagai bahan pembanding dan evaluasi secara berkelanjutan atas kebijakan kompensasi pada MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya.

## **KESIMPULAN**

Hasil Penelitian ini adalah (1) sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya. Kompensasi ini berbentuk gaji, tunjangan, insentif, dan santunan. (2) Faktor penghambat : keterlambatan dalam

pemberian gaji karena pembayaran SPP banyak yang menunggak dan ada dana talangan, seringkali ada kerja lembur diluar jam kerja sehingga membutuhkan dana yang lebih untuk pembayaran, pegawai sering absen tanpa koordinasi terlebih dahulu sehingga jam kerja tidak diisi oleh petugas hal ini mengakibatkan kompensasi berkurang. Faktor pendukung : tidak banyaknya jumlah tenaga pendidikan dan kependidikan sehingga lebih udah untuk berkoordinasi secara internal. (3) Implementasi sistem kompensasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja guru yaitu pada MTs Nurul Huda Desa Kempas Jaya pemberian kompensasi dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan. 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 dipertimbangkan kenaikan statusnya serta kompensasi yang diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, T. E., & Sistra, A. (2006). Analisis Faktor Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Honorer Di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 47–58.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1), 155–168.
- Danupranata, G., & Fauziah, E. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja GTY (Guru Tetap Yayasan). 1–17.
- Elfita, R., Mailani, I., & Zulhaini. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filal Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Al-Hikamah*, 1(1), 37–55. <https://core.ac.uk/download/pdf/236419438.pdf> Fikri,
- K., Apriansyah, R., & Putra, M. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Cv. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 23–32. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v7i1.41>
- Firman Hakim, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Banjarmasin Post Group). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), 131–140.
- Haingu, R. M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Paud Di Kecamatan Kota Tambolaka Dan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya. *Jurnal Edukasi Sumba (JES)*, 3(2), 129–134. <https://doi.org/10.53395/jes.v3i2.57>

- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6> Hatta, I.
- H., & Rachbini, W. (2017). Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Avrist Assurance. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 74. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.106>
- Holid, A., & Meilani, R. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Akademik Di Sebuah Perguruan Tinggi Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 201. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9456>
- Kartikaningrum, I., & Nugraheni, R. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap ( GTT ) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening ( Studi pada SD Negeri di Kabupaten Temanggung ). 9, 1–9.