

# EFEKTIVITAS PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA PENDIDIK DI SDN WRATI III KECAMATAN KEJAYAN KABUPATEN PASURUAN

Sholikhatul Ummatin, Amir Sholeh

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan efektivitas pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja pendidik di SDN Wrati III Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dimana diberikan sebuah angket kepada 11 responden dari SDN Wrati III dan untuk melengkapi data yang dibutuhkan dilakukan wawancara kepada 5 orang informan. Hasil persentase yang diperoleh pada variable efektivitas dan pemberian kompensasi non finansial pada SDN Wrati III adalah sebesar 93,50% dengan kategori sangat baik sedangkan pada setiap indikator memperoleh skor sebesar masing-masing 92,25%; 93,50%; 93,25%; dan 95,00%. Variable kinerja pendidik diperoleh hasil dengan persentase sebesar 93,75% dengan kategori sangat baik sedangkan pada setiap indikator memperoleh skor sebesar masing-masing 94,25%; 94,00%; 92,25%; 92,25%; dan 94,50%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi non finansial efektif dalam mempengaruhi kinerja pendidik.*

**Kata kunci:** *Kompensasi non Finansial, Kinerja Pendidik*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan pendidikan sebagian besar ditentukan oleh kinerja guru, baik kinerja dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta dalam disiplin tugas. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sukardi (2003) yang menyatakan bahwa sebagai seorang profesional, guru memiliki lima tugas pokok yaitu, merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran, menindaklanjuti hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan konseling. Depdiknas (2004) mengartikan kinerja dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Menurut prawirosentono (1999) kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi. Salah satu factor yang dapat memberikan semangat kerja guru untuk meningkatkan prestasi kinerjanya adalah adanya pemberian kompensasi atau imbalan. Hal ini sejalan dengan pendapat Masaong dan Tilomi (2011) yang mengemukakan bahwa terdapat enam penyebab naik turunnya kinerja. Salah satunya adalah imbalan yang tidak memadai.

Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada guru merupakan hal yang penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan atau guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Irawan, dkk. (2014) yang menjelaskan bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nabiila (2017) juga menunjukkan hal serupa bahwa pemberian kompensasi non finansial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Dalam meningkatkan kinerja seorang guru, sekolah menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga diharapkan guru akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Sedangkan pemberian kompensasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan guru yang merupakan kewajiban dari pihak sekolah untuk mendukung kontribusi para guru dalam mencapai tujuan dan meningkatkan prestasi kinerja. Pemberian kompensasi merupakan

salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, karena tujuan manusia dalam bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, termasuk juga guru. Kompensasi tersebut dapat berupa uang ataupun kepuasan yang diperoleh dari lingkungan psikologis di mana guru itu bekerja.

Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Yani (dalam Widodo, 2016) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Kompensasi sangat penting bagi guru, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya, selain itu pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Pemberian kompensasi tidak hanya dalam bentuk finansial saja tetapi juga dapat diberikan dalam bentuk nonfinansial.

Kompensasi non finansial ini merupakan imbalan atau balas jasa yang tidak berupa uang seperti: jaminan keamanan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan pelayanan untuk karyawan. Hal tersebut selaras dengan pendapat Mondy (2008) yang menjelaskan bahwa kompensasi dibagi menjadi dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diterima guru dalam bentuk uang yang meliputi gaji, insentif, serta tunjangan. Sementara kompensasi non finansial merupakan kompensasi dalam bentuk non uang yang meliputi promosi, pengembangan diri (DIKLAT), lingkungan kerja (Suhadak, 2010), dan pekerjaan (Simamora, 2006).

Peterson dan Plowman (Hasibuan, 2012) berpendapat bahwa orang mau bekerja karena disebabkan oleh beberapa hal seperti keinginan untuk hidup; keinginan untuk memiliki sesuatu; keinginan untuk memiliki kekuasaan; dan keinginan untuk mendapat pengakuan. Berdasarkan hal tersebut para kepala sekolah berharap dengan pemberian kompensasi, maka para pendidik menjadi lebih termotivasi lagi dalam hal bekerjanya.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif bersifat induktif (khusus ke umum), karena berawal dari data yang ada bukan dari sebuah teori dan tidak bermaksud untuk menguji teori. Pendekatan ini akan melakukan penggambaran secara mendalam tentang situasi atau proses yang diteliti sebagaimana adanya dan bersifat deskriptif analitik. Hasil analisis data berupa pemaparan mengenai situasi yang diteliti yang disajikan dalam bentuk uraian naratif.

Instrumen yang digunakan yaitu lembar angket yang terdiri dari angket efektivitas pemberian kompensasi non finansial dan lembar angket kinerja pendidik; serta lembar daftar pertanyaan untuk wawancara. Metode Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan penyebaran angket dan wawancara. Data diambil dari pengisian angket terstruktur pada 11 orang pendidik kemudian dilanjutkan dengan wawancara mendalam pada 5 orang informan dari perwakilan pendidik di SDN Wrati III

Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data kualitatif menurut Miles dan Hubberman dalam Sugiyono (2007). Pengukuran masing-masing variabel angket menggunakan skala likert. Analisis data hasil penyebaran angket akan dilakukan dengan merata-rata skor tiap aspek pada setiap angket yang diberikan, sedangkan wawancara digunakan sebagai data pendukung mengenai efektivitas pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja pendidik di SDN Wrati III Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan. Berikut merupakan skala likert dan skala penilaian persentase untuk setiap variabel yang disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2 di bawah ini.

**Tabel 1 Bobot Skala Likert**

Bobot	Pernyataan
4	Sangat setuju
3	Setuju
2	Tidak setuju
1	Sangat tidak setuju

(Sumber: Riduwan, 2010)

**Tabel 2 Bobot Penilaian**

No.	Prosentase	Interpretasi
-----	------------	--------------

	(%)	
1	81-100	Sangat Baik
2	61-80	Baik
3	41-60	Cukup Kurang
4	21-40	Kurang
5	0-20	Sangat Kurang

(Sumber: Riduwan, 2010)

### HASIL PENELITIAN

Pada variabel efektivitas pemberian kompensasi non finansial di SDN Wрати III diperoleh rata-rata sebesar 3,74 dengan persentase 93,50%. Hasil pada indikator pekerjaan mendapatkan nilai persentase sebesar 92,25%. Indikator promosi memperoleh nilai persentase sebanyak 93,50%. Pada indikator pengembangan diri mendapatkan nilai persentase sebesar 93,25%. Selanjutnya untuk indikator lingkungan kerja mendapatkan nilai persentasenya sebanyak 95,00%.

Kemudian pada variabel karakter anak di SDN Wрати III memperoleh hasil rata-rata responden sebesar 3,75 dengan persentase sebesar 93,75%. Hasil rata-rata yang didapatkan dari beberapa hasil indikator diantaranya yaitu pada indikator kualitas kerja memperoleh skor persentase sebesar 94,25%. Indikator kuantitas kerja memperoleh skor persentase sebesar 94,00%. Pada indikator ketepatan waktu mendapatkan skor persentase sebesar 92,25%. Selanjutnya untuk indikator efektivitas mendapatkan skor persentase sebesar 92,25%. Dan pada indikator kemandirian mendapatkan skor persentase sebesar 94,50%.

Pada hasil wawancara diperoleh informasi dari informan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kinerja pendidik antara lain seperti lingkungan kerja yang kondusif; fasilitas yang mendukung seperti sarana dan prasarana yang memadai, teman kerja yang kooperatif, pemberian promosi, kepemimpinan kepala sekolah, serta adanya penghargaan finansial dan non finansial.

Menurut Informan, upaya-upaya yang dilakukan kepala sekolah guna meningkatkan kinerja pendidik antara lain menghimbau guru untuk meningkatkan pendidikan guru; melakukan supervisi pengajaran; mengadakan program pelatihan atau penataran; memberikan kesempatan bagi guru yang berprestasi untuk

mendapatkan promosi; menciptakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan asri, menghimbau guru untuk membuat Penelitian Tindakan Kelas.

Upaya lain yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidik adalah dengan memberi kompensasi non finansial diantaranya dengan mengadakan liburan bersama; tugas yang menantang; adanya kerja sama antara kepala sekolah dengan guru; menciptakan lingkungan kerja yang kekeluargaan; adanya promosi jabatan; dan memfasilitasi para guru untuk mengikuti pelatihan.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran angket diperoleh bahwa hasil dari setiap indikator variable kompensasi non finansial yang terdiri dari pekerjaan; promosi; pengembangan diri dan lingkungan kerja memperoleh persentase yang tinggi dan berada pada interpretasi sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya pemberian kompensasi non finansial di SDN Wрати III sudah berjalan dan dapat dikatakan efektif. Efektivitas merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan dan memiliki dampak serta hasil sesuai dengan yang diharapkan (Wiyono, 2007). Ravianto (2014) mengartikan efektivitas sebagai seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif. Sesuatu hal dapat dikatakan efektif jika dapat menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan (Siagian, 2001). Sasaran dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru di SDN Wрати III, memperkuat hasil dari penyebaran angket variable pemberian kompensasi non finansial yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi non finansial kepada guru terbukti efektif. Informan menjelaskan bahwa kepala sekolah telah memberikan kompensasi non finansial seperti mengadakan liburan bersama; tugas yang menantang; adanya kerja sama antara kepala sekolah dengan guru; menciptakan lingkungan kerja yang kekeluargaan; adanya promosi

jabatan; dan memfasilitasi para guru untuk mengikuti pelatihan. Hal ini selaras dengan pernyataan Suhadak (2010) yang menjelaskan bahwa pemberian kompensasi meliputi hal-hal antara lain (1) promosi; (2) pengembangan diri (DIKLAT); dan (3) lingkungan kerja yang berarti kenyamanan tempat kerja, fasilitas tempat kerja, dukungan rekan kerja dan kondusifitas suasana kerja.

Selain itu menurut informan dalam rangka peningkatan kinerja guru, kepala sekolah melakukan berbagai macam upaya antara lain dengan menghimbau guru untuk meningkatkan pendidikan guru; melakukan supervisi pengajaran; mengadakan program pelatihan atau penataran; memberikan kesempatan bagi guru yang berprestasi untuk mendapatkan promosi; menciptakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan asri, menghimbau guru untuk membuat Penelitian Tindakan Kelas.

Adanya pengaruh pemberian kompensasi non finansial ini terhadap prestasi kinerja guru dapat ditunjukkan dengan perolehan hasil penyebaran angket yang menunjukkan hasil yang sangat baik dengan perolehan persentase pada tiap indikatornya adalah sangat baik. Indikator yang digunakan dalam penilaian pernyataan prestasi kinerja pendidik berdasarkan pengukuran kinerja karyawan menurut Robbins (2006) yaitu (1) menjelaskan kualitas kerja pendidik; (2) menjelaskan kuantitas kerja pendidik; (3) menjelaskan ketepatan kerja pendidik; (4) menjelaskan efektivitas kerja pendidik dan (5) menjelaskan kemandirian kerja pendidik. Hasil perolehan dari penyebaran angket ini diperkuat dengan pernyataan dari informan yang menjelaskan pemberian promosi, pengadaan program DIKLAT/ pelatihan; menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi non finansial mempengaruhi kinerja guru SDN Wrti III.

Rivai (2004) menjelaskan bahwa kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial dapat dilihat dari: 1. Pekerjaan, dapat berupa: a) Tugas yang menarik b) Tantangan bekerja c) Tanggung jawab terhadap pekerjaan d) Kesempatan mendapatkan pengakuan e) Tujuan yang ingin dicapai 2. Lingkungan kerja, dapat berupa: a) Kebijaksanaan

yang sehat b) Supervisi yang kompeten c) Lingkungan kerja yang nyaman d) Kerabat kerja yang menyenangkan (Simamora, 2006).

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasojo (2012) yang menunjukkan bahwa: (1) pemberian kompensasi non finansial di SMP Negeri se-Kecamatan Bantul secara keseluruhan berada pada kategori baik, dengan persentase sebesar 77,43%, yang meliputi aspek promosi sebesar 77,06%, pengembangan diri (DIKLAT) sebesar 78,17%, serta aspek lingkungan kerja sebesar 77,25%. (2) kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Bantul secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik, yaitu dengan skor persentase sebesar 92,13%, yang meliputi aspek perencanaan pembelajaran sebesar 93,3%, aspek pelaksanaan pembelajaran sebesar 90,8%, dan aspek penilaian dan tindak lanjut hasil penilaian sebesar 92,3%. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul, yang artinya bahwa pemberian kompensasi non finansial mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 38,7%.

Handoko (2003) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002). Kompensasi yang diberikan secara tepat dapat memotivasi para pendidik untuk mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang termotivasi, dalam bekerja akan berusaha memahami tugas dan kewajibannya sesuai dengan jabatan yang diemban, menyadari bahwa bekerja dengan baik adalah kebutuhan, bersedia secara suka rela meningkatkan kemampuan dan kemauan dalam bekerja, dan merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya. Itulah sebabnya seorang pendidik yang termotivasi senantiasa berusaha mengetahui apa yang harus dikerjakan dan berusaha memahami tugasnya, sehingga secara maksimal dapat melaksanakan tugas dengan baik. Dengan demikian pemberian kompensasi non finansial

dapat memotivasi pendidik untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Pemberian kompensasi non finansial efektif berpengaruh terhadap prestasi kinerja pendidik. Hal ini dibuktikan dengan hasil pemberian angket kompensasi non finansial dan angket prestasi kinerja pendidik yang memperoleh rata-rata sebesar 93,50% dan 93,75% dengan kategori sangat baik.

### **Saran**

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya, variable kompensasi non finansial diganti dengan variable yang lain untuk dapat membandingkan variable yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru; serta memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kinerja guru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Depdiknas. 2004. *Panduan Penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Jenjang Pendidikan Dasar dan Menengah, Standar Isi, Standar Kelulusan*. Jakarta: Depdiknas.
- Handoko, T. H. 2003 . *Manajemen . Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, Danny H., Hamid, D., dan Riza, Muhammad. F. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 13, No.1.
- Masaong, A.A. dan Tilomi, Arfan A. 2011. *Kepemimpinan berbasis multiple intelligence: sinergi kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual untuk meraih kesuksesan yang gemilang*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nabiila, N. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Lampung (Skripsi). Bandar Lampung (ID): Universitas Lampung.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prasojo, Dhendhi B. 2012. Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru SMP Negeri se Kecamatan Bantul (Skripsi). Yogyakarta (ID): Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ravianto J. 2014. *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Binaman Aksara.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Suhadak. 2010. Pengaruh Pemberian Teh Rosella terhadap Penurunan Tekanan Darah Tinggi pada Lansia Di Desa Windu Kecamatan Larangbinangun Kabupaten Lamongan. (Skripsi) Lamongan: BPPM Stikes Muhammdiyah Lamongan.
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widodo., Diah Rina K & Lestari Rahayu. 2016. *Minat Beli Konsumen Terhadap Beras Organik*. AGRARIS : Journal of Agribusiness and Rural Development Research, 2 (2): 134.
- Wiyono, B. 2007. *Hubungan Lingkungan Belajar, Kebiasaan Belajar dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar Siswa SMP Kotamadya Mojokerto*. Jurnal Pendidikan, Vol. 15 No 1 Tahun 2007. FIP. Universitas Negeri Malang.

