

KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Mokhamad Zulfikar Lutfi

Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang

Email: zzulfikarlutfi87@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen kinerja sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas di dalam organisasi pendidikan yaitu di MTsN 5 Malang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Metode ini dianggap dapat menggali informasi sejelas mungkin mengenai pengaruh kompensasi terhadap komitmen kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang dapat meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia dan mengurangi rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya.

Kata Kunci: kompensasi, komitmen, pegawai

Pada saat ini masalah yang masih banyak menarik perhatian adalah mengenai kompensasi. Setiap organisasi pendidikan berusaha untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia guna mengembangkan organisasi tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi perbaikan kinerja sumber daya manusia. Pada dasarnya organisasi pendidikan memiliki visi dan misi yang ingin dicapai. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, maka harus mendorong organisasi pendidikan agar dapat memaksimalkan kinerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini kinerja adalah melaksanakan kegiatan dan disempurnakan sesuai dengan yang diharapkan (Widodo, 2006). Berdasarkan hal tersebut maka sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dan penting dalam organisasi pendidikan, karena sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas di dalam organisasi pendidikan.

Namun dalam realita sekarang banyak organisasi pendidikan yang tidak memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusia yaitu guru dan pegawainya terlebih lagi yang merupakan pegawai tidak tetap maupun guru tidak tetap. Hal ini sesuai dengan pendapat (Hani Handoko, 2003:155) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai baik berupa upah atau gaji pokok sebagai balas jasa terhadap kinerja pegawai setiap bulan sesuai dengan kinerja mereka. Kejadian ini dapat dibuktikan dengan adanya kejadian di media sosial maupun televisi yaitu adanya aksi demo oleh para pegawai tidak tetap yang ingin dinaikkan gajinya karena sangat sedikit dan ada juga yang tidak digaji dalam beberapa bulan. Hal tersebut dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan seperti ancaman mogok kerja, kenaikan gaji, dan sebagainya. Mereka mengemukakan bahwa pegawai maupun guru akan termotivasi jika merasa mendapatkan penghargaan yang bernilai. Tidak dipungkiri bahwa salah satu dorongan bagi pegawai tersebut adalah untuk mendapatkan penghasilan/kompensasi. Mereka berharap bisa memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja. Kompensasi yang diharapkan pegawai dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, kesehatan, dan lain-lain.

Pada sisi lain kompensasi merupakan dorongan yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja serta untuk bertindak mencapai prestasi. Terdapat banyak faktor yang dapat mendorong atau memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu (Minor, 2013). Melihat dari kejadian tersebut bahwa perilaku-perilaku negative atau kurang baik itu didasarkan pada kurangnya perhatian terhadap pegawai. Kurangnya perhatian tersebut jika dibiarkan, maka akan berdampak kepada menurunnya tingkat kinerja pegawai dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Penulisan artikel ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang dihasilkan oleh perhatian dari organisasi yaitu berupa kompensasi yang diberikan kepada pegawai atau guru tidak tetap disuatu organisasi pendidikan sehingga bisa dijadikan sebagai bahan referensi, rujukan, wawasan jika menjadi bagian dalam organisasi pendidikan maupun memiliki lembaga pendidikan sendiri atau evaluasi bagi organisasi itu sendiri. Sehingga mampu untuk mengatasi permasalahan yang sama atau meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawai untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya di MTsN 5 Malang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi ke lapangan dan wawancara kepada narasumber serta dokumentasi dari pihak sekolah untuk membantu peneliti dalam melakukan penelitian. Peneliti merupakan instrumen paling penting dalam observasi karena peneliti yang melakukan wawancara terhadap narasumber dan menggali informasi mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di MTsN 5 Malang yang berlokasi di Jalan Pemuda, Purworejo, Donomulyo, Kabupaten Malang, kode pos 65167. Peneliti memilih informan sebagai sumber penelitian dan diharapkan informan mampu memberikan sumber informasi yang dibutuhkan oleh peneliti dan sesuai dengan yang ada di lapangan. Informan dalam wawancara penelitian ini adalah guru tidak tetap yang ada di MTsN 5 Malang. Dalam penelitian ini dibutuhkan pengumpulan data dan wawancara kepada narasumber dengan melihat data yang ada di lapangan dan dokumentasi untuk dalam melaksanakan penelitian. Wawancara yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dan berdampak kepada ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

Pengecekan data yang valid dapat dibandingkan dengan cara membandingkan data hasil dari observasi, serta dokumentasi dari lembaga pendidikan dengan hasil wawancara dari narasumber. Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap (1) persiapan, peneliti mempersiapkan surat ijin untuk melakukan penelitian di MTsN 5 Malang, menyusun rancangan penelitian, serta membuat pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi, (2) pelaksanaan, disini peneliti mengumpulkan data data dari wawancara, observasi dan juga dokumentasi terkait pengaruh kompensasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai tidak tetap di lembaga pendidikan, (3) pelaporan, peneliti menyusun hasil wawancara, observasi, dan juga dokumentasi berupa artikel penelitian.

HASIL

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di MTsN 5 Malang bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak tetap maupun guru tidak tetap yaitu berupa gaji pokok, tunjangan jabatan, tunjangan kehadiran dan masa kerja. Menurut narasumber setiap lembaga memiliki kebijakan sendiri-sendiri dalam menentukan tunjangan kepada pegawai atau guru tidak tetap, tetapi juga berpedoman pada standar dari lembaga pendidikan di Indonesia. Menurut (Pareke, 2002) mengatakan bahwa keadilan procedural adalah suatu fungsi dari sejauh mana aturan-aturan procedural itu dipatuhi atau dilanggar. Kompensasi di MTsN 5 Malang dinilai berdasarkan hitungan hari kerja setiap pegawai. Untuk narasumber yang telah diwawancara memperoleh gaji pokok sekitar 350 ribu. Jadi untuk gaji pokok ini walaupun Cuma bekerja 2 hari dalam satu minggu tetap digaji senilai 350 ribu karena minimal gaji pokok dihitung 4 jam perhari, selebihnya dihitung kelebihan jam mengajar. Misalnya satu hari mendapat 8 jam tatap muka, jadi jika 2 hari maka mendapat 16 jam tatap muka,

kemudian 4 jam tersebut dihitung dalam gaji pokok sedangkan yang 12 jam dihitung sebagai kelebihan jam mengajar yang diberikan kompensasi 14 ribu per jamnya.

Kemudian untuk tunjangan jabatan misalnya sebagai wali kelas per hari adalah sekitar 75 ribu, tunjangan kehadiran per hari diberikan sekitar 15 ribu, dan untuk masa kerja sekitar 3.500 x selama 1 tahun. Belum lagi jika guru tersebut menambah pekerjaan sebagai guru ekstrakurikuler satu kali kehadiran 20 ribu dan setiap satu minggu hadir satu kali jadi jika ditotal selama satu bulan mendapatkan 80 ribu. Kalau untuk pegawai tidak tetap diberikan sekitar 450 ribu setiap bulan, mengapa lebih banyak daripada guru tidak tetap karena untuk pegawai tidak ada tambahan jam mengajar, sedangkan untuk guru tidak tetap ada kelebihan jam mengajar. Untuk tunjangan jabatan yaitu sebagai asisten sarana dan prasarana sekolah diberikan sekitar 250 ribu. Kemudian untuk tunjangan kehadiran dan masa kerja sama dengan guru tidak tetap yaitu 15 ribu per hari dan 3.500 x satu tahun.

Komitmen organisasi dalam memberikan kompensasi terhadap pegawai dan guru tidak tetap memberikan dampak yang baik karena mampu untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai maupun guru tidak tetap yang ada di MTsN 5 Malang. Menurut (Kartika Yanidrawati dkk, 2011) mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Sehingga tidak timbul rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan dari masing-masing pegawai karena mereka merasa kompensasi yang diberikan oleh lembaga sebanding dengan apa yang telah dikerjakan oleh pegawai maupun guru tidak tetap sesuai dengan waktu yang telah dicapai. Menurut (Malayu Hasibuan, 2008:202) kepuasan kerja adalah perilaku emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dapat dicerminkan dalam moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja dari para pegawai dan guru. Dengan demikian organisasi pendidikan mampu memberikan kesejahteraan yang baik bagi pegawainya, karena semua yang telah dikerjakan diberikan kompensasi yang sebanding dan juga tidak ada kesenjangan antara pegawai maupun guru tidak tetap yang lain.

PEMBAHASAN

Kompensasi merupakan aspek yang penting dalam menjalankan suatu organisasi. Karena dalam organisasi terdapat sumber daya manusia yang berkontribusi untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan yang telah direncanakan bersama. Organisasi pendidikan dalam hal ini harus memperhatikan kesejahteraan pegawainya dengan cara memberikan kompensasi atau imbalan berupa gaji atau yang lainnya sesuai dengan kadar penkerjaan yang dilaksanakannya. Menurut (Marwansyah, 2010:269) kompensasi merupakan imbalan secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit) dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Karena tidak mungkin pegawai maupun guru hanya bekerja tanpa adanya kompensasi. Selain itu kompensasi juga memberikan semangat dan motivasi dalam bekerja sehingga tidak timbul rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Hal ini juga dikembangkan oleh (Gomes-Mejia et al, 2012:312) yang berpendapat bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya karena kontribusi mereka. Sehingga dengan hal ini pegawai atau guru dari organisasi pendidikan akan menunjukkan moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja yang lebih baik lagi. Lembaga pendidikan juga harus berkomitmen dalam memberikan kompensasi terhadap pegawainya agar kinerja dan kontribusi yang diberikan tetap stabil atau bahkan bisa meningkat, karena hal tersebut mampu memberikan motivasi yang besar bagi para pegawai. Menurut (Gibson et al, 2012:126) berpendapat bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan untuk bertindak dan berperilaku.

Oleh karena itu jika komitmen organisasi dilakukan maka kesejahteraan akan tercipta dan tidak akan terjadi kesenjangan antar sumber daya manusia. Menurut pendapat lain yaitu (Robbins dan Judge, (2013:202) motivasi mencakup dalam bentuk intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai targetnya. Dari pernyataan diatas jelas bahwa kompensasi dan komitmen organisasi terhadap pegawainya sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai maupun guru dalam organisasi pendidikan. Karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan yang dialami oleh sumber daya manusia itu sendiri untuk menjalani kehidupan sehari-hari.

SIMPULAN

Dari berbagai pernyataan yang telah disampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi pendidikan terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat besar. Terlebih lagi jika pegawai tersebut sudah melaksanakan pekerjaannya dan berkontribusi dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama apabila tidak dihargai dengan cara memberikan kompensasi maka akan muncul rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Sehingga muncul juga kesenjangan dalam organisasi tersebut, selain itu juga muncul berbagai masalah lain seperti kedisiplinan yang menurun, prestasi kerja yang menurun.

Karena wajar saja kompensasi merupakan motivasi bagi para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga menjadi lebih bersemangat dan memberikan dampak yang baik bagi organisasi. Moral kerja menjadi meningkat dan kesejahteraan pegawai juga akan tercipta dengan adanya kompensasi dan komitmen yang diberikan oleh organisasi atau lembaga pendidikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Gibson et al. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 165.
- Gomes dan Mejia et al. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 165.
- Handoko, Hani. 2003. Pengaruh Kepuasan, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(2), 81.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Pengaruh Kepuasan, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(2), 80.
- Marwansyah. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 165.
- Minor. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 164.
- Pareke. 2002. Pengaruh Kepuasan, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(2), 80.
- Robbins dan Judge. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 165.
- Widodo. 2006. Pengaruh Kepuasan, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(2), 78.

Yanidrawati, dkk. 2011. Pengaruh Kepuasan, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(2), 81.