

## **Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo**

**Raden Soebiartika<sup>1</sup>, Ida Rindaningsih<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Manjemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email: soebiartika@gmail.com

### **Abstract**

*The development of Muhammadiyah Sidoarjo Elementary School has been very good since 2005 until now. Every year the trust given by the community is getting bigger. This can be seen from the increasing graph of new student admissions from year to year, in which initially, the number of students was only in the range of dozens in each Force. Currently, there are hundreds of students divided into four classes at each level. This great trust in SD Muhammadiyah must be accompanied by the availability of reliable and good quality teachers and employees, who show increasing performance and productivity, so the institution must pay attention to what their needs and desires are so that they can produce high performance and productivity. Generally, an employee wherever they work, the most desirable thing is that they get proper compensation and rewards from the institution where they work and work. The compensation and reward system the main factor that can improve performance, in addition to the factor that works is one of the values of worship in the eyes of Allah. Based on the above description, the author conducted this research to find out the extent to which the implementation of compensation and rewards was able to improve the performance of teachers and employees. For this reason, the author conducted research using the SLR (Systemic Literature Research) method on various literatures by connecting to the actual reality of the implementation of the compensation system, awards on the performance of GUKAR at SD Muhammadiyah Sidoarjo.*

**Keywords:** Study Literatur Research (SLR), Compensation, Reward, Performance

### **Abstrak**

Meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap SD Muhammadiyah Sidoarjo, sejak tahun 2005 hingga sekarang haruslah diimbangi dengan ketersediaan guru dan karyawan yang menunjukkan kinerja dan produktifitas yang terus meningkat. Maka lembaga harus memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan mereka, agar mereka mampu menghasilkan kinerja dan produktifitas yang tinggi. Umumnya, karyawan dimanapun mereka bekerja, hal yang paling diinginkan adalah mendapatkan kompensasi dan penghargaan yang layak dari lembaga tempat mereka bekerja. Sistem kompensasi dan penghargaan merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja, selain faktor bahwa bekerja adalah salah satu nilai ibadah di mata Allah. Hal inilah yang terjadi di SD

Muhammadiyah, dimana Guru dan karyawan terbiasa bekerja giat jika diiming-imingi pemberian penghargaan baik dalam bentuk finansial ataupun bukan. Atas dasar deskripsi di atas penulis melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana implementasi kompensasi dan penghargaan mampu meningkatkan kinerja guru dan karyawan. Untuk itulah penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode SLR (*Systemic Literature Research*) terhadap berbagai artikel ilmiah yang direview. Hasil review pada sepuluh artikel menyimpulkan bahwa implementasi kompensasi dan penghargaan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan. Hasil penelitian dari sepuluh artikel yang direview penulis hubungkan pada realita yang sebenarnya terhadap implementasi sistim kompensasi dan penghargaan pada kinerja GUKAR di SD Muhammadiyah Sidoarjo ini. Dari penelitian LSR ini nantinya dapat dijadikan rujukan bagi semua Lembaga Pendidikan untuk memperbaiki implementasi kompensasi dan penghargaan terhadap guru dan karyawannya.

**Kata Kunci:** Studi Literatur, Kompensasi, Reward, Kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Kesejahteraan guru merupakan hal yang selalu menjadi topik menarik untuk diperbincangkan. Sejak jaman dahulu profesi guru sering diidentikkan dengan gambaran sosok Umar Bakrie yang sederhana, bersahaja namun penuh semangat dan dedikasi dalam mendidik putra putri bangsa, walau dengan penghasilan yang tidak seberapa dibandingkan dengan pengorbanan dan pekerjaannya yang mulia untuk mencerdaskan generasi peradaban sebuah bangsa. Pun hingga saat ini, dimana profesi guru tak lagi dipandang sebelah mata, bahkan berbondong-bondong para lulusan sarjana berebut keberuntungan untuk menjadi seorang guru. Hal ini terjadi semenjak jaman pemerintahan presiden Soesilo Bambang Yudoyono, yang membuat kebijakan untuk lebih memperhatikan nasib guru dengan memberikan kesempatan bagi guru untuk memperbaiki nasibnya dengan cara meningkatkan kualitas dan produktifitas dengan mengikuti program guru profesional dengan terlebih dahulu guru harus mengikuti Program Pendidikan Guru profesional yang nantinya setelah lulus dan mendapat sertifikat sebagai pendidik profesional, guru akan mendapatkan tunjangan berupa sertifikasi guru profesional. Harapannya, para guru semakin termotivasi untuk memperbaiki kinerja dan produktifitasnya dalam mendidik generasi bangsa. Hal-hal inilah yang kemudian menjadi daya tarik tersendiri bagi para sarjana walupun diluar kompetensinya sebagai lulusan pendidikan guru.

Namun bagaimanakah, nasib guru yang masih belum dapat mengikuti program PPG guru bersertifikat pendidik profesional, sehingga belum bisa mendapatkan tunjangan tambahan? Maka para guru-guru ini bergantung sepenuhnya pada kompensasi yang didapatkan mereka dari lembaganya atau sekolahnya, terlebih bagi guru-guru yang mengajar dan mendidik di sekolah-sekolah swasta, yang murni mengandalkan kekuatannya sendiri dalam memberikan kompensasi dan sebagainya sebagai timbal balik atas pengorbanan yang diberikan oleh guru-guru di lembaga tersebut. Kemampuan dan kekuatan dari lembaga swasta ini sepenuhnya bergantung pada uang sekolah yang dibayarkan oleh siswa.

Hal ini yang menjadikan bahwa lembaga pendidikan swasta yang biasanya berada di bawah naungan yayasan memberlakukan sistem pembayaran kompensasi dan penghargaan yang diatur berdasarkan Surat Keputusan Yayasan yang merujuk pada UU No. 14 tahun 2005 pasal 15 ayat 3 yang menyebutkan bahwa guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan

perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. (Sofi Apriliyani & Rini Intansari Meilani, 2021)

Aturan yang dijadikan rujukan ini sekilas menjadi faktor kelemahan pemberlakuan sistem kompensasi dan penghargaan para guru di lembaga pendidikan swasta masih jauh dari kata sejahtera dibandingkan dengan penghasilan dan tunjangan yang diterima guru yang berstatus pegawai negeri sipil. Apapun segala usaha yang akan dilakukan oleh semua pihak baik dari pihak pemerintah maupun swasta untuk berusaha memperbaiki kualitas dan mutu Pendidikan, tidak akan bisa mendapatkan hasil yang maksimal jika tidak dibarengi dengan upaya memperbaiki kualitas sumber daya manusianya dalam hal ini guru. (Syafrudin, Arul, & Mesiono, 2014). Untuk meningkatkan kualitas guru, maka ada banyak hal yang harus diperhatikan, salah satunya adalah memperhatikan sistem pemberian kompensasi dan penghargaan. (Dewi Ambarwati et al., 2021)

Untuk itulah penulis melakukan penelitian dengan *me-review* 10 artikel yang mengupas tentang sejauh manakah implementasi dari sistem kompensasi dan pemberian penghargaan terhadap guru dan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya di sekolah.

Berkaitan dengan sistem kompensasi ini, sejauh yang kita ketahui selama ini, sistem kompensasi yang diterima oleh guru-guru swasta yaitu berdasarkan sistem kompensasi waktu. Dimana biasanya besaran kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu jam mengajar, walau tidak semua yayasan memberlakukan struktur gaji yang sama. Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Berdasarkan kesepakatan tersebut seperti dalam UU No 14 tahun 2205 pasal 15 ayat 3 bahwa, guru honorer atau swasta menerima gaji pokok, tunjangan jabatan jika mendapatkan tugas di luar jam mengajar, serta tunjangan transportasi. Untuk tunjangan transportasi, besaran tunjangan transportasi setiap guru memperoleh tunjangan yang berbeda tergantung seberapa jauh jarak antara sekolah dengan tempat tinggal dari masing-masing guru. Dimana perhitungan tunjangan transportasi disesuaikan dengan jumlah hari guru datang ke sekolah selama satu bulan. Akan tetapi kembali opada kesepakatan awal, bahwa yayasan yang menaungi sekolah/lembaga pendidikan akan memberikan kompensasi sesuai dengan batas kemampuan. Disinlah letak lemahnya daya tawar guru dalam memperjuangkan nasib kesejahteraannya.

Akan tetapi bagi sekolah/lembaga pendidikan yang berada di bawah pengelolaan yayasan yang cukup besar atau bonafide dengan sumber modal yang cukup besar dan kuat mungkin sistem kompensasi, *reward* dan penghargaan yang diberikan setara dengan pegawai negeri sipil, bahkan ada yang nilainya lebih besar. Namun, berapakah prosentasenya? Tetap belum bisa menggambarkan kesejahteraan dan nasib guru swasta yang jumlahnya jauuh lebih besar dibandingkan guru pegawai negeri sipil.

Lantas, apakah guru-guru yang bekerja di lembaga pendidikan swasta yang menerima pembayaran kompensasi, *reward* dan penghargaannya lebih tinggi, dijamin tingkat produktifitas dan kinerjanya langsung naik dan nilainya baik? Sedangkan yang sistem kompensasi, *reward* dan penghargaannya belum tinggi menyebabkan kinerja dan produktifitasnya menurun dan nilainya jelek?

Ketika sebuah lembaga atau organisasi pendidikan dalam hal ini sekolah belum mampu memberikan nilai kompensasi sesuai aturan UMR yang ditetapkan pemerintah karena jika Lembaga Pendidikan itu murni dikelola swasta, maka pembiayannya murni dari dana yang dibebankan kepada murid dan wali murid, maka alternatif yang barangkali bisa dijadikan pilihan untuk meningkatkan kinerja dan disiplin guru dan karyawan adalah diberlakukannya pemberian penghargaan, baik dalam bentuk materi atau non-materi.

Hal inilah yang akan menjadi focus penelitian lewat metode SLR (*Systemic Literature System*) dengan mengambil contoh kasus yang terjadi di sebuah sekolah SD MUHAMMADIYAH di Sidoarjo.

## 2. KAJIAN TEORI

Untuk mendukung penelitian melalui studi literatur ini, penulis mengambil acuan dari beberapa teori yang mendukung terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Teori-teori tersebut berkaitan dengan teori kompensasi, teori penghargaan atau *reward* dan teori tentang kinerja.

Menurut Pitts (dalam Edirisoorya 2014:313) penghargaan adalah imbal balik yang didapat oleh seseorang setelah dia mengerjakan tugas dan kewajibannya, memberikan pelayanan yang baik serta selalu berinisiatif untuk mengambil tanggung jawab atas sebuah pekerjaan yang diamanahkan kepadanya. Sedangkan Chin-Ju (dalam Sajuyigbe, Bosede & Adeyami 2013:28) menyatakan bahwa bentuk sebuah penghargaan dapat diberikan dalam bentuk nominal uang, puji-pujian, serta perhatian-perhatian dari atasan, atau bisa dalam bentuk keduanya. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Huselid (dalam Sajuyigbe et al 2013:28) menyatakan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi atau lembaga sebagai bentuk apresiasi guna lebih meningkatkan kinerja dan usahanya. Dari berbagai literatur yang telah disebutkan di atas, maka penghargaan didefinisikan sebagai sebuah bentuk imbalan/penghargaan yang diberikan oleh organisasi atau Lembaga Pendidikan kepada anggotanya dalam hal ini guru. Menurut Sudarmanto (2014:192) bentuk penghargaan bisa diberikan dalam bentuk materi finansial, materi non finansial, atau pun psikis atau non materi. Wujudnya dari penghargaan dapat dirupakan gaji pokok/upah dasar, gaji variabel, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pensiun. (Aldila Saga Prabu & Dewie Tri Wijayanti, 2016)

Sedangkan kompensasi Menurut pendapat Heathfield (2012, dalam Muqongo, dkk., 2015, hlm. 47), kompensasi adalah sejumlah nominal uang yang diberikan dalam jumlah yang tetap setiap bulannya kepada seorang karyawan. Pendapat senada dari Nawawi (2008), yang menyatakan bahwa kompensasi untuk organisasi/lembaga adalah sebuah bentuk upah yang diberikan kepada pekerja/karyawan yang telah memberikan sumbangsihnya kepada lembaga dalam merealisasikan tujuan lembaga/organisasi. (Siahaan & Meilani, 2019)

Berdasarkan hasil identifikasi dan telaah dari artikel – artikel yang sudah dikumpulkan salah satunya dari artikel Sofi Aprilayani dan Dini Intansari dalam tulisan artikelnnya yang berjudul Studi Kasus Sistem Kompensasi Guru Honorer di Indonesia (*a case study on compensation system of contract-based*) mengutip pendapat (Nawawi, 2008) menyimpulkan bahwa kompensasi adalah hak yang diberikan kepada karyawan setelah karyawan memberikan seluruh kinerjanya kepada organisasi. Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan adalah pemberian hak karyawan sebagai bentuk terima kasih kepada karyawan yang telah bekerja memberikan seluruh kemampuan tenaga dan pikirannya dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui serangkaian kegiatan yang disebut pekerjaan. Sedangkan Panggabean (2002) berpendapat bahwa bahwa kompensasi dapat diartikan sebagai semua macam bentuk perhatian dan penghargaan yang diberikan organisasi/lembaga kepada karyawan sebagai balasan atas hasil kerja atau kinerja yang telah diberikan karyawan kepada organisasi. (Apriliyani & Meilani, 2021)

Sedangkan Aldila Saga Prabu dan Dewie Tri Wijayanti dalam artikelnnya yang berjudul Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani Surabaya mengutip pendapat dari Pitts (dalam Edirisoorya 2014:313) bahwa penghargaan adalah sebuah hadiah sebagai bentuk perhatian akibat pekerja menyelesaikan pekerjaan, dan

memberikan pelayanan, serta menyelesaikan tanggung jawabnya. Sedangkan pendapat dari Chin-Ju (dalam Sajuyigbe, Bosede & Adeyami 2013:28) menyatakan bahwa penghargaan dapat diberikan dalam bentuk uang, perhatian ataupun puji, bisa juga campuran dari keduanya . Sementara Huselid (dalam Sajuyigbe et al 2013:28) menafsirkan bahwa penghargaan adalah sebuah aturan yang dibentuk untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dari berbagai literatur tersebut, penghargaan (reward) memiliki pengertian sebagai bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, atau penghargaan non materi. Wujud dari penghargaan dapat berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, dan dana pensiun (Sudarmanto 2014:192). Pendapat ini juga disampaikan oleh Gouillart dan Kelly (dalam Raharja, 2006:12) yang menyebutkan bahwa penghargaan yang didapat oleh karyawan merupakan konsekwensi dari apa yang telah mereka kerjakan. Schuler dalam penelitian yang dilakukan oleh Sania (2012:42) berpendapat bahwa, terdapat tiga indikator untuk mengukur penghargaan, yaitu: (1) penghargaan ekstrinsik yakni penghargaan secara langsung yang berasal dari unsur gaji, upah, dan imbalan. (2) penghargaan ekstrinsik yakni penghargaan tidak langsung yang terdiri dari program proteksi, upah lembur, dan fasilitas-fasilitas penunjang kerja untuk karyawan, seperti mendapatkan fasilitas kendaraan, dll.. (3) Untuk penghargaan intrinsik contohnya seperti adanya rasa aman dalam bekerja, status sosial, dan harga diri. (Aldila Saga Prabu & Dewie Tri Wijayanti, 2016)

Ketika kompensasi dan penghargaan dijadikan tolak ukur untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan, Aldila Saga Prabu dan Dewie Tri Wijayanti dalam artikelnya juga mengutip pendapat dari Hasibuan (2007:54) menjelaskan bahwa “Kinerja adalah pencapaian target-target kerja yang telah dilampaui atau dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya berdasarkan kemampuan/keahlian, pengalaman, serta pengorbanan waktu yang telah diberikan kepada organisasi/lembaga”. (Aldila Saga Prabu & Dewie Tri Wijayanti, 2016)

Pendapat senada dengan Hasibuan adalah menurut Mangkunegara (2000:67), bahwa kinerja adalah sebuah prestasi kerja yang dihasilkan dari menyelesaikan tugas dan wewenang yang dibebankan kepada seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas hasil pekerjaannya. Sedangkan Edirisooriya (2014:315), berpendapat bahwa untuk mengukur kinerja guru dan karyawan dapat dilakukan melalui dua kriteria, yakni produktifitas kerjanya dan penyelesaian dari tugas-tugasnya. (Aldila Saga Prabu & Dewie Tri Wijayanti, 2016)

Dari beberapa kajian teori yang disajikan dalam artikel yang telah direview, menjelaskan bahwa penerapan sistem kompensasi dan pemberian penghargaan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian kali ini, penulis melakukan dengan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR), Metode LSR ini adalah sebuah metode penelitian yang digunakan dengan cara melakukan identifikasi, menganalisis, mengevaluasi dan menafsirkan atas semua hasil penelitian sebelumnya yang peneliti peroleh. Hasil-hasil penelitian sebelumnya ini, selanjutnya direview oleh peneliti, dengan melakukan telaah dan identifikasi secara sistematis terhadap artikel penelitian yang dipilih. Triandini et al., (2019) menyatakan bahwa Ketika seorang peneliti hendak menggunakan metode LSR, maka peneliti tersebut harus melakukan identifikasi dan telaah terhadap beberapa jurnal

yang dilakukan secara sistimatis dan memakai Langkah-langkah yang sesuai dengan penggunaan metode LSR. (Triandini et al., 2019)

Luluk Latifah dan Iskandar Ritonga dalam artikelnya yang berjudul “Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indo nesia” menuliskan bahwa Systematic Literature Review (SLR) adalah serangkaian proses melakukan identifikasi, melakukan penilaian, dan menganalisa dan menafsirkan segala hal yang terbukti dalam penelitian yang telah dilakukan yang sesuai dengan tujuan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang muncul dalam penelitian tertentu (Kitchenham dan Charters 2007). (Latifah & Ritonga, 2020)

Saat mengumpulkan data, peneliti menggunakan 10 artikel yang berkaitan dengan pengimplementasian sistem kompensasi dan penghargaan terhadap guru, dan pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas guru kepada lembaga pendidikan. Artikel diperoleh dari jurnal nasional maupun internasional yaitu dari google scholar berjumlah 10 artikel dan artikel yang direview pada rentang tahun 2014 sampai tahun 2021. Artikel yang digunakan kemudian dianalisis dan ditabulasi di tabel berupa nama peneliti, tahun terbit, jurnal dan hasil dari penelitian. Isi dari artikel ini merupakan pembahasan dari beberapa artikel yang telah direview dan dibandingkan untuk selanjutnya diambil sebuah kesimpulan.

Hasil dari studi literatur inilah yang dijadikan sebagai pijakan dalam menganalisa pengimplemtasian sistem kompensasi dan pemberian penghargaan (*reward*) kepada guru dan karyawan di sekolah SD Muhammadiyah Sidoarjo. Sejauh manakah sistem kompensasi dan pemberian penghargaan ini memberikan pengaruh positif atau pengaruh yang besar untuk meningkatkan kinerja dan disiplin diri dari semua guru dan karyawan di sekolah ini.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### A. Analisa Deskriptif Hasil Penelitian Studi Literatur (SLR)

Penelitian tentang Pengaruh Implementasi Sistem Kompensasi dan *Reward* (Penghargaan) dari berbagai organisasi/lembaga sangat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja (kinerja), dorongan atau motivasi untuk berprestasi, dan rasa untuk disiplin diri pada masing-masing karyawan.

Dibawah ini disajikan tabel beberapa artikel penelitian tentang Pengaruh Implementasi sistem Kompensasi dan *Reward* (penghargaan) pada beberapa lembaga/organisasi.

**Tabel 1. Analisa Deskriptif *Literature***

NO	JURNAL	JUDUL	PENULIS
1.	Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 6 No. 2, Juli 2021, Hal. 177-190	Studi kasus sistem kompensasi guru honorer di Indonesia (a case study on compensation system of contract-based temporary teachers in indonesia)	Sofi Apriliyani dan Rini Intansari Meilani <sup>2</sup>
2	Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 4 No. 2, Juli 2019, Hal. 168-175	Determinan kinerja guru: Kompensasi dan lingkungan kerja (Teacher performance determinants: compensation and work environment)	Putri Sholehati dan Hady Siti Hadijah

3	Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 4 No. 2, Juli 2019, Hal. 141-149 Availabel	Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK Swasta di Indonesia. (compensation system and job satisfaction of non-permanent private vocational high school teachers in indonesia)	Yuni Listya Owada Siahaan dan Rini Intansari Meilani <sup>2</sup>
4	Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia – ISSN: 2541-0849 e-ISSN : 2548-1398 Vol. 3, No 8 Agustus 2018	Pengaruh Sarana Pendidikan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen PKN di (Politeknik Komputer Niaga) – STMIK (Sekolah Tinggi Manajemen Ilmu Komputer) LPKIA Bandung	Srie Artatie
5	Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398 Vol. 3, No.10 Oktober 2018	Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Petarukan Kab. Malang	Delaga Nurwisda dan Noor Rosyadi
6	JEE 3 (2) (2014) Journal of Economic Education <a href="http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jee_c">http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jee_c</a>	Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Melalui Kepribadian Guru Akuntansi SMK se-Kabupaten Kendal	Nur Khasanah *
7	Jurnal Administrasi Bisnis Volume 5 Nomor 2 September 2016	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Kerja (Studi kasus pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang)	Fitri Astuti Cahyaningtyas <sup>1</sup> Sudharto P. Hadi <sup>2</sup>
8	AGORA Vol. 5, No. 1, (2017)	Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barber Shop PT Bersama Lima Saudara Putera.	Jesslyn Halim dan Francisca Andreani
9	EEAJ 9 (3) (2020) 679-689	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	Wisudani Rahamaningtyas <sup>1</sup> , Putri Restyananda Widagdo <sup>2</sup>
10	Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan 2016, Vol. 5, No. 2, 104-117	Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)	Aldila Saga Prabu <sup>1</sup> Dewie Tri Wijayanti <sup>2</sup>

Artikel yang telah direview di atas menggunakan beberapa metode dalam melakukan penelitiannya. Akan tetapi hasil akhir yang didapat 90% menunjukkan bahwa implementasi kompensasi dan penghargaan yang diberikan oleh sebuah lembaga pendidikan maupun perusahaan dengan sistem yang berkeadilan dan obyektif sangat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja ataupun produktifitas kerja guru dan karyawan.

## B. Analisa Topik

Topik yang dijadikan pembahasan pada penelitian ini meliputi tentang pengaruh penerapan sistem kompensasi dan penghargaan terhadap peningkatan kinerja atau produktifitas kerja guru dan karyawan.

**Tabel 2 Analisis Literature**

Peneliti	Variabel penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Sofi Apriliyani dan Rini Intansari Meilani <sup>2</sup>	Kompensasi Finansial, kompensasi non finansial, guru honorer	Metode kuantitatif yang melibatkan 21 orang guru honorer yang berada di salah satu SMK swasta di Indonesia.	Hasil penelitian menitik beratkan pada satu gambaran bahwa pengaruh implementasi sistem kompensasi dan penghargaan masih kurang efektif untuk mendongkar atau meningkatkan kinerja dan loyalitas guru SMK di 1 Indonesia.
Putri Sholehati dan Hady Siti Hadijah	Kompensasi, kinerja guru, dan lingkungan kerja	Metode penelitian kuantitatif dengan melakukan survei terhadap 40 orang guru honorer	Hasil penelitian menitikberatkan pada satu gambaran bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja, berharap dengan menaikkan nilai kompensasi motivasi dan kinerja guru dapat meningkat, kalaupun Lembaga belum mampu menaikkan nilai kompensasi (insentif) yang diberikan, maka bisa diganti dengan memberikan kompensasi dalam bentuk non material misal piagam penghargaan, dll
Yuni Listya Owada Siahaan dan Rini Intansari Meilani <sup>2</sup>	Kepuasan kerja, sistem kompensasi	Metode kuantitatif, khususnya dengan desain survei pada 30 orang GTT	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan

			kepuasan kerja guru tidak tetap SMK Swasta di Indonesia, sehingga semakin baik atau semakin tinggi nilai nominal kompensasi yang diberikan, semakin tinggi tingkat keouasan kerjanya.
Srie Artatie	Sarana Pendidikan, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Dosen	Metode penelitian dengan sensus dan jenis penelitian explanatory research dan deskriptif dengan 33 responden, dan Teknik pengumpulan data memakai kuesioner, sedangkan metode analisis dengan analisis jalur (path analysis).	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh STMIK-Poltek Niaga Bandung kepada dosen-dosennya, memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dosen, walaupun bukan sebagai satu-satunya faktor pemotivasi meningkatnya kinerja dosen.
Delaga Nurwisda dan Noor Rosyadi	Prestasi Kerja Pegawai, Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi Diri	Menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel jenuh pada 56 pegawai puskesmas Petarukan.	Hasil penelitian mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara Kebutuhan Fisiologis , Keamanan , Sosial, Penghargaan , Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja pegawai di Puskesmas Petarukan Kabupaten Pemalang. Jadi Penghargaan atau reward terbukti turut memiliki andil dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai Puskesmas Petarukan Pemalang.
Nur Khasanah	Financial compensation; Work motivation; Work discipline; Personality teacher; Teacher performance.	Metode kuantitatif, dengan Populasi dalam penelitian ini 43 guru, dengan sampel 39 responden melalui metode sample random sampling, dengan teknik analisis data dengan jalur (path).	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Semakin tinggi kompensasi finansial yang diterima guru, semakin besar kinerja yang dihasilkan oleh guru-guru Akuntansi di SMK Kendal. Demikian juga dengan disiplin kerja, motivasi dan kepribadian guru.

			Semakin tinggi disiplin kerja guru, semakin tinggi motivasi guru dalam mengajar, semakin tinggi kepribadian guru, maka kinerjanya pun akan semakin meningkat.
Fitri Astuti Cahyaningtyas <sup>1</sup>  Sudharto P. Hadi <sup>2</sup>	Kompensasi, Pengembangan Karir, Komitmen Kerja	Metode kuantitatif jenis penelitian explanatory research, menggunakan 60 responden karyawan tetap dan karyawan kontrak. Teknik pengambilan sampel simple random sampling. Metode analisis data menggunakan korelasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t dan f dengan program SPSS IBM 20.	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pemberian nilai nominal kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen kerja karyawan. Semakin tinggi nilai kompensasi dan pengembangan karir karyawan hotel Patra Jasa, semakin tinggi komitmen kerja yang mereka tunjukkan kepada perusahaan.
Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani	Motivasi, Kompensasi, Kinerja karyawan.	Menggunakan metode kuantitatif dengan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan 35 orang responden.	Hasil penelitian menyatakan bahwa , semakin baik dan tepat sistem pembayaran kompensasi, serta semakin tingginya motivasi yang mereka miliki, maka akan semakin meningkatkan kinerja pada karyawan,
Wisudani Rahmaningtyas <sup>1</sup> , Putri Restyananda Widagdo <sup>2</sup>	<i>Compensation; Job Satisfaction; Physical Work Environment; Work Motivation</i>	Metode kuantitatif dan kualitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, dengan metode pengambilan data yaitu observasi, wawancara, angket atau kuesioner, dan dokumentasi, dengan responden seluruh karyawan Badan Pengelola Keuangan Klaten.	Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa : “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara nilai kompensasi yang diterima, dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan fisik terhadap kepuasan kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten.

Aldila Saga Prabu <sup>1</sup> Dewie Tri Wijayanti <sup>2</sup>	<i>Rewards, Motivation, Employee Performance</i>	Menggunakan metode kuantitatif, dengan responden divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yang berjumlah 70 orang	Hasil penelitian, menitikberatkan pada sistem motivasi dan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Semakin tinggi pemberian motivasi dan penghargaan yang dilakukan secara terus menerus, semakin meningkat kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan.
--	--	---	--

Dari tabel penelitian di atas yang berhasil direview didapat informasi bahwa peningkatan kinerja terhadap guru dan karyawan, tidak hanya bergantung pada satu variable saja yakni sistem kompensasi finansial, ada beberapa variable pada Lembaga lainnya yang ikut mempengaruhi peningkatan kinerja guru dan karyawan pada sebuah lembaga seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Putri Sholehati dan Hady Siti Hadijah pada lembaga SMK yang menyebutkan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sedangkan Yuni Listya Owada Siahaan dan Rini Intansari Meilani menyebutkan bahwa kepuasan kerja dari seorang guru dan karyawan juga dipengaruhi oleh sistem kompensasi sehingga jika guru merasakan kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Srie Artatie, dalam penelitiannya terhadap dosen Lembaga Pendidikan computer di Bandung menyebutkan bahwa kinerja dosen bisa meningkat jika pemenuhan sarana Pendidikan terpenuhi, kompensasi yang diharapkan memadai, sehingga meningkatkan motivasi kerja mereka. Untuk penelitian dari Delaga Nurwisda dan Noor Rosyadi agak sedikit berbeda, karena penelitian dilakukan pada lembaga puskesmas, yang menyatakan bahwa variable pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa keamanan, hubungan social yang baik, dan pemberian penghargaan, serta kesempatan aktualisasi diri akan meningkatkan prestasi kerja.Untuk penelitian dari Nur Hasanah menyebutkan bahwa kompensi keuangan yang memadai akan mempengaruhi variable motivasi kerja, disiplin kerja, kepribadian guru, dan disiplin kerja dari guru dan karyawan. Fitri Astuti Cahyaningtyas dan Sudharta P.Hadi menyimpulkan dalam penelitiannya, bahwa tingkat komitmen kerja guru dan karyawan akan dipengaruhi oleh variable pemberian kompensasi, dan adanya kepastian pengembangan karir. Demikian juga dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Jesslyn Halim dan Francisca Andreani menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh Motivasi kerja dan kompensasi yang mereka dapatkan.Wisudani RahmaNingtyas dan Putri Restyananda Widagdo menyimpulkan bahwa Motivasi kerja seorang guru dan karyawan akan dipengaruhi oleh variable kompensasi finansial, kepuasan kerja yang dirasakan, dan lingkungan kerja yang nyaman. Aldila Saga Prabu dan Dewie Tri Wijayanti dalam penelitiannya di perusahaan distributor motor Suzuki menyimpulkan bahwa Kinerja dan Produktifitas seorang karyawan akan sangat dipengaruhi oleh pemberian penghargaan dan motivasi kerja yang ada pada diri karyawan.

Pada penelitian ini penulis membuat artikel dengan menggunakan metode Study Literature Research yang penulis hubungkan dengan kondisi *real/nyata* yang terjadi di lingkungan kerja penulis, lingkungan terdekat dengan penulis sendiri, seberapa besar pengaruh penerapan sistem kompensasi dan pemberian penghargaan terhadap

peningkatan kinerja guru dan karyawan di tempat dimana penulis mengabdikan ilmunya menjadi seorang pendidik.

Penulis melakukan tanya jawab dan wawancara kepada guru dan karyawan sekolah, berbagi bercerita, mendengarkan keluh kesah sesama teman sejawat, yang kebetulan penulis merupakan salah satu bagian dari tim pengelola sekolah, terkait sistem penerapan kompensasi dan penghargaan di sekolah ini. Sekolah ini sumber daya manusianya terdiri atas, guru dan karyawan tetap lembaga, guru dan karyawan kontrak lembaga dan karyawan *outsourcing* dengan total keseluruhan guru dan karyawan sebanyak 73 orang. Berdasarkan atas hasil wawancara dan tanya jawab santai dengan beberapa guru, tentang implementasi sistem kompensasi dan penghargaan yang diterapkan di sekolah, hasilnya mengatakan menyebutkan bahwa :

**Tabel 3. Kepuasan terhadap implementasi Kompenasai dan Penghargaan salah satu Sekolah SD Muhammadiyah**

No	Sistem kompensasi dan Reward	Jumlah			Keterangan
		Memadai	Cukup	Kurang memadai	
1	Gaji Bulanan	7	38	8	
2	Insentif RPP		48		Diberlakukan untuk guru baik tetap ataupun tidak
3	Insentif Kegiatan		53		Diberlakukan untuk semua GUKAR
4	Insentif pembagian BSU	53			Diberlakukan untuk semua GUKAR
5	Insentif Koreksian ujian	48			Diberlakukan untuk guru baik tetap ataupun tidak
6	Insentif Prestasi guru & karyawan	53			Diberlakukan untuk semua GUKAR
7	Rihlah		73		Diberlakukan untuk semua GUKAR
8	Umroh	6	67		Diberlakukan bagi GUKAR tetap
9	Pemberian sertifikat		73		Diberlakukan bagi GUKAR yang berprestasi tetap atau tidak tetap

Dari data yang di dapat di atas, hampir 90 % menyatakan mereka merasa bahwa penerapan sistem kompensasi dan penghargaan sudah cukup memadai, artinya mereka merasakan cukup puas dengan kompensasi yang diterima, walau mungkin ada beberapa yang menyatakan bahwa nilai kompensasi banyak atau sedikit itu relatif, yang terpenting barokah dan cukup untuk menafkahi keluarga, dan, selain kompensasi dalam bentuk gaji, sekolah ini masih memberikan penghargaan baik dalam bentuk nominal maupun non nominal. Artinya, bahwa lembaga dianggap masih memperhatikan, segi kebutuhan yang lainnya diluar kompensasi dalam bentuk nominal, seperti mengadakan rihlah bersama keluarga, memberangkatkan umroh bagi GUKAR yang memiliki loyalitas yang tinggi.

Semua GUKAR memiliki raport kinerja sendiri-sendiri, mulai dari level Kepala Sekolah hingga di jajaran *Office Boy* dan Satpam.

Dari raport kinerja inilah didapat sebuah gambaran bahwa:

1. Penerapan SOP mengumpulkan RPP setiap tanggal yang sudah ditetapkan, banyak yang melampaui target, sejak diberikannya insentif pembuatan RPP dan disetorkan tepat waktu setiap tanggal yang ditetapkan.
2. Pemberian insentif kepada GUKAR yang terlibat panitia kegiatan sekolah, insentif pembuatan dan koreksi soal ujian sekolah baik PTS dan PAS, insentif untuk guru yang berprestasi dllnya, menyebabkan setiap kegiatan berjalan dengan baik dan sesuai target, walaupun terkadang banyak ditemui kendala di lapangan, namun sejauh ini dengan kesolidan kerja tim mampu diatasi dan dicarikan solusi jalan keluarnya.
3. Diberikannya tiket keberangkatan Umroh bagi karyawan yang punya loyalitas tinggi, disiplin, perilaku dan ibadahnya baik, dan masa kerjanya terlampaui 10 tahun, membuat motivasi tersendiri bagi guru dan karyawan.
4. Diadakannya program rihlah bersama dengan guru, sesekali dengan keluarga, merupakan bentuk apresiasi dari lembaga yang sangat berarti bagi guru dan karyawan. Motivasi dan disiplin semakin meningkat dilihat dari menurunkan tingkat keterlambatan guru datang ke sekolah, menurunnya tingkat absensi guru dan karyawan yang absen karena ijin atau sakit.
5. Adanya penghargaan serupa insentif bagi guru berprestasi, pembuatan flyer dan berita atas prestasi yang didapat guru serta dan pemberian sertifikat prestasi mendorong guru untuk selalu mengupgrade kemampuan dan rajin mengikuti berbagai kegiatan lomba yang diadakan di luar sekolah.

## B. Pembahasan

Kompensasi dan penghargaan yang diberikan kepada guru dan karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan sekolah. Hal ini sejalan dengan semua artikel yang direview oleh penulis, dimana sistem kompensasi, pemberian penghargaan, termasuk terpenuhinya sarana dan sarana yang dibutuhkan guru dan karyawan saat bekerja, serta dijaganya lingkungan sekolah yang aman untuk berkegiatan belajar mengajar, memberikan pengaruh yang positif, artinya semua faktor yang disebutkan diatas, memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan disiplin yang lebih meningkat.

Meskipun secara nominal nilai kompensasi tidak sebesar nilai UMR yang ditetapkan pemerintah daerah, kabar baiknya adalah, para guru dan karyawan bisa menerima dengan legawa dan rasa syukur, karena disamping kompensasi bulanan yang diterima, para guru dan karyawan banyak mendapatkan numerasi atau penghargaan dalam bentuk insentif rupiah dari yang lainnya, seperti insentif dari kegiatan yang dilakukan, insentif membuat soal dan mengoreksi soal PTS dan PAS, insentif pembuatan RPP dan masih banyak yang lainnya. Selain insentif dalam bentuk nominal, penghargaan yang sudah dijalankan dalam bentuk pemberangkatan umroh untuk guru dan karyawan yang punya loyalitas dan disiplin serta motivasi yang tinggi baik dalam kegiatan ibadah harian maupun lainnya berdasarkan rentang masa kerja dan hasil raport kinerja guru.

Selain diberlakukannya sistem *reward* dan penghargaan, untuk penyeimbang dan memotivasi guru dan karyawan, maka sekolah juga memberlakukan sistem *punisement* bagi yang melakukan pelanggaran setelah mendapatkan surat peringatan (SP) mulai dari SP1 samapai SP3 , selain itu juga ada *punisement* keterlambatan dengan memberlakukan pemotongan uang transport ketika datang terlambat. Punisement dilakukan bukan sekedar ancaman agar GUKAR bisa tertib dan disiplin diri, namun juga dibalik itu sebagai motivasi pada diri sendiri untuk bisa berubah menjadi lebih baik.

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil dari pembahasan yang telah dijabarkan diatas, maka penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa Kompensasi dan penghargaan sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru dan karyawan. Ketika besaran kompensasi yang diterima dianggap relative belum mencukupi, maka saat lembaga memberikan insentif tambahan di luar kompensasi bulanan, ditambah dengan penghargaan lainnya yang bersifat non materi, maka kinerja dari guru dan karyawanpun relative akan meningkat. Bentuk-bentuk penghargaan inilah yang dianggap bisa menutupi nilai kompensasi bulanan yang menurut Sebagian orang dianggap kecil karena nilainya masih di bawah UMR seperti yang ditetapkan di daerah Sidoarjo. Namun pun demikian, selain penerapan kompensasi dan penghargaan yang diberikan kepada guru dan karyawan, hal lain yang mampu membangkitkan motivasi kerja dan meningkatkan kinerja adalah control pemberlakuan punisement Ketika guru dan karyawan melakukan pelanggaran.

Saran dari penelitian yang dilakukan untuk penulisan ini adalah, seyogyanya penanaman motivasi diri agar selalu meningkatkan kinerja adalah dengan keteladanan pimpinan Lembaga, dengan pembinaan ruhiyah yang kontinyu dari Lembaga, agar guru dan karyawan tetap istiqomah dalam melakukan tugas dakwah di dunia Pendidikan ini. Lewat contoh dan sentuhan ruhiyah, serta pendekatan pribadi kepada seluruh jajaran tim manajemen kepada guru dan karyawan yang secara structural berada di bawah jajaran tim manajemen.

Terakhir penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen Pengampu Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Ibu Rindaningsih, M.Pd yang telah membimbing selama penulis menuntut ilmu S2 di Umsida ini, juga kepada semua teman-teman kuliah di kelas B2 Fakultas Pendidikan Agama Islam Progra Studi Manajemen Pendidikan Islam yang tidak bisa penulis sebut satu persatu.

Semoga tulisan ini bermanfaat. Penulis terbuka menerima saran yang membangun untuk perbaikan penulisan selanjutnya. Terima kasih.

## 6. DAFTAR RUJUKAN

- Aldila Saga Prabu, & Dewie Tri Wijayanti. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(Pengaruh Penghargaan dan Motivasi), 104–117. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Apriliyani, S., & Meilani, R. I. (2021). Studi kasus sistem kompensasi guru honorer di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(2), 177–190. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Dewi Ambarwati, Udik Budi Wibowo, Hana Arsyiadanti, & Sri Susanti 4. (2021). Studi Literatur: Peran Inovasi Pendidikan pada Pembelajaran Berbasis Teknologi Digital. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 8(2), 173–184. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jitp.v8i2.43560>
- Latifah, L., & Ritonga, I. (2020). Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia. *Al Maal: Journal of Islamic Economics and Banking*, 2(1), 63. <https://doi.org/10.31000/almaal.v2i1.2763>

- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Sofi Apriliyani, & Rini Intansari Meilani. (2021). Studi kasus sistem kompensasi guru honorer di Indonesia. *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN*, 6(sistem kompensasi guru honorer), 177–190.
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Werla Putra, G., & Iswara, B. (2019). Metode Systematic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63. <https://doi.org/10.24002/ijis.v1i2.1916>