

# ANALISIS KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU SMP ISLAM “XYZ” DI ERA DIGITAL

Ida Zuliyana<sup>1</sup>, Misra Yeni R<sup>2</sup>, Isman<sup>3</sup>, Erick Muhammad Henrizal<sup>4</sup>, Nur Ika Effendi<sup>5\*</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Muara Bungo, Jambi

<sup>1,2,3,4,5</sup>Program Studi S1 Manajemen, Universitas Muara Bungo

email: [idezuliyana99@gmail.com](mailto:idezuliyana99@gmail.com)<sup>1</sup>, [yenimisra@gmail.com](mailto:yenimisra@gmail.com)<sup>2</sup>, [ismanbun132@gmail.com](mailto:ismanbun132@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[yumeika0711@gmail.com](mailto:yumeika0711@gmail.com)<sup>5\*</sup>

## ABSTRAK

Pemberian kompensasi yang tepat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk di era digital dimana guru harus mampu memanfaatkan teknologi sebagai integral kinerjanya. Kompensasi tidak hanya dipandang sebagai imbalan material, tetapi juga harus memenuhi prinsip keadilan, kesejahteraan. Penelitian ini mendeskripsikan analisis kompensasi dalam peningkatan kinerja guru yang diterapkan SMP Islam “XYZ” dalam peningkatan kinerja guru di era digital. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif dengan metode studi kasus. Informan penelitian ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu Kepala Sekolah, bendahara gaji dan beberapa guru. Pengumpulan data dengan menggunakan tiga metode, yaitu wawancara, observasi serta dokumentasi. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi metode dan sumber data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMP Islam “XYZ” mempunyai sistem kompensasi yang sudah diatur secara detail dalam aturan kepegawaian. Pemberian kompensasi kepada guru tidak hanya dalam bentuk kompensasi langsung seperti pemberian gaji, insentif dan tunjangan (keluarga, Jabatan, Transportasi), akan tetapi juga kompensasi tidak langsung seperti cuti, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, liburan, penghargaan, beasiswa studi lanjut, pemberian hadiah emas dan umrah. Pemberian kompensasi seharusnya mampu meningkatkan kinerja guru, tetapi adanya kompensasi juga dapat memberikan semangat yang tinggi untuk terus meningkatkan kinerja di era digital ini.

**Kata kunci:** Kompensasi; Kinerja; Guru

## ABSTRACT

*Providing appropriate compensation is key to improving teacher performance, including in the digital era, where teachers must be able to utilize technology as an integral part of their performance. Compensation is not only seen as a material imbalance, but must also meet the principles of justice and welfare. This study describes an analysis of teacher performance improvement implemented by the Islamic Junior High School “XYZ” teacher performance in the digital era. This research employs a qualitative descriptive approach, with a case study method. Research informants were determined using a purposive sampling method, namely the Principal, the salary treasurer, and several teachers. Data collection used three methods, namely interviews, observation, and documentation. Data validity checks used triangulation of methods and data sources. The results of the study indicate that Islamic Junior High School “XYZ” has a renewal system that has been regulated in detail in personnel regulations. Compensation provided to teachers is not only in the form of direct benefits such as salary, incentives, and allowances (family, position, transportation), but also indirect benefits such as leave, health insurance, work insurance, holidays, awards, advanced study scholarships, gold prizes, and Umrah. Rewards for teachers should not only be provided in the form of direct rewards such as salaries, incentives, and allowances (family, position, transportation), but also indirect rewards such as leave, health insurance, employment insurance, vacations, awards, scholarships for further study, gold prizes, and Umrah pilgrimages. While compensation should improve teacher performance, it can also provide a strong incentive to continue improving in this digital age.*

**Keywords:** Compensation; Performance; Teacher

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu kunci pembuka kemajuan bangsa karena memiliki tujuan mengembangkan potensi peserta didik secara optimal merupakan proses terencana dalam lingkungan belajar (Rezliyadi *et al.*, 2025; Warisno, 2022). Era digitalisasi membawa perubahan dalam hampir semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan. Kinerja guru semakin mendapat sorotan karena guru berkaitan langsung dengan efektivitas dan efisiensi dalam penyampaian materi pembelajaran di lingkungan yang terkoneksi teknologi. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan serta membentuk karakter manusia Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, kreatif, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003). Pencapaian tujuan tersebut tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya guru (Rezliyadi *et al.*, 2025).

Guru memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pendidikan karena tidak hanya bertugas mentransfer pengetahuan (*transfer of knowledge*), tetapi juga menanamkan nilai, sikap, dan karakter kepada peserta didik (*transfer of values*) (Fatmawati, 2021). Guru yang kompeten mampu menciptakan iklim pembelajaran yang efektif, membangun motivasi belajar siswa, serta berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu lulusan. Oleh karena itu, guru dipandang sebagai sumber daya utama dalam lembaga pendidikan yang menentukan efektivitas pengelolaan faktor-faktor lain seperti teknologi, modal, dan sistem manajemen, termasuk saat ini di era digital.

Era digital, sekolah sebagai institusi pendidikan formal memiliki peran strategis dalam membentuk individu pembelajar yang aktif (*on becoming a learner*) dan mendukung terbentuknya masyarakat pembelajar (*learning society*) tetap diperlukan. Keberhasilan sekolah dalam menjalankan fungsi tersebut sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai penggerak utama organisasi pendidikan. Kinerja guru mencerminkan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran serta tanggung jawab terhadap peningkatan prestasi belajar siswa, di mana dalam era digital kompetensi digital dan pemanfaatan teknologi pembelajaran menjadi bagian integral dari kinerja profesional guru di sekolah masa kini (Putri *et al.*, 2025; Sulistiani S Dewi, 2024). Dalam mengembangkan masyarakat pembelajar di era digital, perlu diperhatikan bahwa pendidikan harus dilakukan dengan konsep pendidikan berbasis masyarakat, yang berfungsi sebagai proses akhir nilai, yang berhubungan dengan proses perkebangan dann pembentukan kepribadian atau karater masyarakat. Pendidikan juga harus dilakukan dengan menggunakan teknologi, seperti social media, untuk mengumpulkan donasi dan mengawasi dana akukan dengan menggunakan teknologi, seperti social media, untuk mengumpulkan donasi dan mengawasi penggunaan dana. Namun, terdapat masalah untuk membangun masyarakat yang siap belajar pendidikan sepanjang hayat di era kecangnyanya digitalisasi.

Kinerja guru dapat dilihat dari tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran serta tanggung jawab terhadap peningkatan prestasi belajar siswa (Pratiwi *et al.*, 2021). Tetapi, era digital guru dituntut mampu beradaptasi dengan teknologi, memanfaatkan alat digital, serta mengembangkan strategi pembelajaran yang relevan untuk mendukung efektivitas pembelajaran (Maimunah *et al.*, 2024). Kinerja guru tidak muncul secara otomatis, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan dan keterampilan termasuk dalam literasi digital, motivasi, kepribadian, dan persepsi individu, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, sarana prasarana, kepemimpinan, serta sistem kompensasi yang diterapkan oleh organisasi (Handayani S Rasyid, 2015). Di antara faktor eksternal tersebut, kompensasi merupakan salah satu faktor yang paling sensitif karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan, motivasi, dan kepuasan kerja guru. Guru menjadi malas meningkatkan kemampuannya termasuk bagaimana meningkatkan literasi digital jika kompensasi tidak dirasakan adil.

Kompensasi dipahami sebagai seluruh bentuk imbalan yang diterima pegawai atas kontribusinya kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang bertujuan untuk memotivasi, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja pegawai (Hasibuan, 2019; Maimunah *et al.*, 2024). Dalam konteks pendidikan, pemberian kompensasi yang adil dan berbasis kinerja diharapkan mampu mendorong profesionalisme guru serta meningkatkan kualitas pembelajaran. Kompensasi tidak hanya dipandang sebagai imbalan material, tetapi juga harus memenuhi prinsip keadilan, dan kesejahteraan (Rezliyadi *et al.*, 2025). Kompensasi yang diberikan kepada guru harus mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka serta memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan profesionalisme dalam mengajar. Pemberian kompensasi berdasarkan penelitian (Saputra S Mulia, 2020) merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar akan dengan mudah meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerja guru (Saputra S Mulia, 2020).

Pemerintah Indonesia sendiri telah mengatur hak guru atas penghasilan yang layak melalui Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menegaskan bahwa guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum berdasarkan prinsip penghargaan atas prestasi dan kinerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja (Saputra S Mulia, 2020). Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerja guru (Ekawati, 2018). Kompensasi jika dilaksanakan dengan baik, namun kinerja seorang guru belum efektif maka patut dipertanyakan. Dan sebaliknya jika seorang guru disekolah sudah melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tugasnya dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang telah dilakukan maka akan timbul permasalahan, seperti menurunnya kinerja seorang guru.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa sistem kompensasi guru di Indonesia masih menghadapi berbagai permasalahan (Zuliani, 2023). Sistem penggajian yang cenderung berbasis kepangkatan, golongan, dan masa kerja, serta belum sepenuhnya berbasis kinerja, menyebabkan ketimpangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima. Kondisi ini lebih dirasakan oleh guru non-PNS atau guru swasta yang jumlahnya masih signifikan dan sebagian besar menerima kompensasi di bawah standar kelayakan (Wijayanti, 2023; Kemendikbudristek, 2022). Rendahnya kompensasi berdampak pada motivasi kerja, komitmen profesional, bahkan mendorong guru untuk mencari pekerjaan sampingan yang berpotensi mengganggu fokus dan kualitas pembelajaran.

Lembaga pendidikan swasta, termasuk lembaga pendidikan Islam, memiliki peran penting dalam sistem pendidikan nasional dan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara profesional, termasuk dalam hal manajemen kompensasi. Pengelolaan kompensasi yang transparan, adil, dan berbasis beban kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru serta kualitas layanan pendidikan. Dalam perspektif ekonomi Islam, pemberian kompensasi harus memenuhi prinsip keadilan (*al-'adl*) dan keseimbangan (*almizan*) (Rezliyadi *et al.*, 2025). Prinsip ini menekankan bahwa setiap individu yang bekerja atau mendapatkan imbalan dari pekerjaannya, memiliki hak yang setimpal sesuai dengan usaha serta kontribusinya.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dan wawancara pendahuluan di Sekolah Menengah Pertama Islam "XYZ", ditemukan adanya ketidaksesuaian antara konsep manajemen kompensasi secara teoritik dengan praktik yang terjadi di lapangan. Perbedaan kompensasi antara guru tetap dan guru kontrak serta persepsi ketidaksesuaian kompensasi dengan beban kerja berdampak pada penurunan kinerja sebagian guru. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan kompensasi yang telah ditetapkan dengan implementasinya dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk itu, penelitian ini perlu dilakukan agar kesejahteraan guru melalui kompensasi yang diberikan dapat terlaksana dan adil bagi seluruh guru.

Beberapa penelitian menggunakan metode kuantitatif dalam mengkaji kompensasi terhadap kinerja guru (Listiani, F. E., Sa'diah, M., Aprilia, R., Wulandari, A., S Trihantoyo, 2023; Saputra S Mulia, 2020; Zuliani, 2023). Tetapi, beberapa penelitian menggunakan analisis kualitatif, seperti

(Rezliyadi et al., 2025). Pola pemikiran kinerja guru juga berbeda, ada yang mengaitkan dengan kompensasi, dengan kesejahteraan, dengan beban kerja, dll. Beberapa peneliti justru melihat peran Pendidikan di era digital, tanpa mengaitkan kompensasi, kinerja pendidik/guru dan era digital (Juli, 2024). Ketidak konsistenan juga terjadi, apalagi minimnya analisis kinerja guru mengenai kompensasi dalam konteks lembaga pendidikan Islam di era digital masih relatif terbatas, khususnya pada tingkat sekolah menengah pertama. Dengan demikian, *research gap* dalam penelitian ini terletak pada belum optimalnya kajian kualitatif mengelola sistem kompensasi sebagai strategi peningkatan kinerja guru di era digital, khususnya pada lembaga pendidikan Islam tingkat SMP. Penelitian ini penting dilakukan karena diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia pendidikan, serta kontribusi praktis bagi sekolah islam di era digital dalam merancang dan mengimplementasikan sistem kompensasi yang lebih adil, efektif, serta berorientasi pada peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada “Analisis Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Islam “XYZ” di Era Digital.

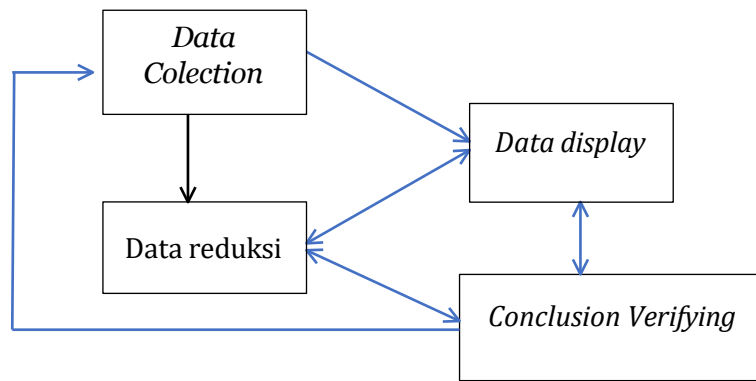
## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitis dan pelaksanaan penelitian tersebut dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu “XYZ”. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan 5 orang dengan Teknik *purposive sampling* dari berbagai jenjang pendidikan mulai dari kepala sekolah, guru serta pihak manajemen sekolah/ bagian tata usaha untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dampak kompensasi terhadap kinerja mereka. Observasi dilakukan untuk melihat langsung kondisi kerja guru dan bagaimana sistem kompensasi diterapkan di lingkungan sekolah. Studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah berbagai literatur, kebijakan, serta laporan terkait pemberian kompensasi pada sekolah Islam di era digital.

Analisis data penelitian dilaksanakan peneliti dengan mengacu bentuk interaktif dalam analisis data Miles dan Huberman berikut tersebut: (Sugiyono, 2017).

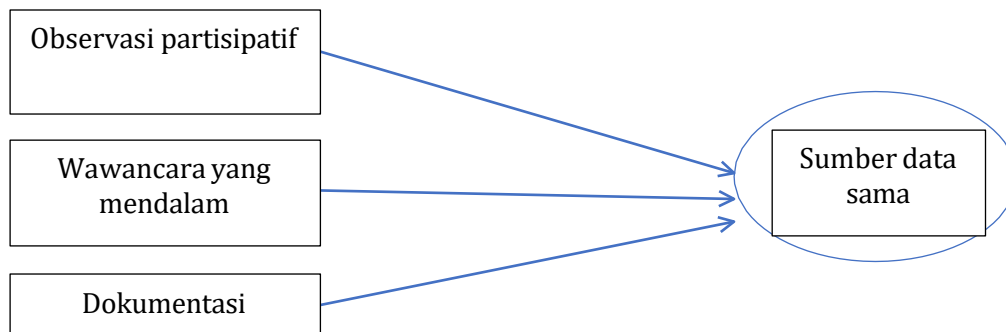
1. *Data collection* (pengumpulan data), yaitu mengumpulkan data merupakan teknik yang sistematis dan standar untuk mendapatkan data yang diperlukan. Cara mengumpulkan data tidak bisa dipisahkan dengan penelitian yang dibahas. Pengumpulan data yang didapat dengan cara yaitu : pengamatan, wawancara, dan dokumentasi dan gambar.
2. *Data Reduction* (reduksi data), Penelitian akan mendapat data banyak pada waktu melaksanakan, menghimpun data di lapangan, oleh sebab itu perlu penulisan secara detail dan teliti menganalisa data yang di diperoleh dengan reduksi data. Reduksi data merupakan proses menyaring, memilih, meringkas, hal yang utama, fokus pada hal yang penting, mencari pola dan tema serta menghilangkan hal yang kurang penting. Hal tersebut sangat perlu dilaksanakan untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data.
3. *Data Display* (Penyajian data), Dalam penelitian kualitatif penyajian data berbentuk bagan, penjelasan secara singkat, keterkaitan antara kategori sehingga peneliti mudah untuk melihat keterkaitan antara satu sama lainnya.
4. *Conclusion Drawing/Verification* (mengambil kesimpulan dan verifikasi), Penarikan kesimpulan dan verifikasi data masih bersifat sementara dan akan berubah-ubah jika tidak diperkuat dengan bukti yang mendukung pengumpulan data. jika kesimpulan sudah di dukung dengan data valid dan konsisten pada penelitian, maka kesimpulan yang ada adalah kesimpulan yang terpercay.

Adapun gambar analisis data penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



**Gambar 1. Komponen Dalam Analisis Data**

Dalam uji keterpercayaan data dalam penelitian tersebut menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Triangulasi data adalah tahap pemantapan derajat kepercayaan (*validitas*) serta konsistensi data. Tujuan dari triangulasi data adalah supaya peneliti memahami fakta serta data yang ada. (Gunawan, 2013). Metode triangulasi data menurut (Sugiyono, 2022) adalah sebagai berikut :



**Gambar 2. Teknik Triangulasi Pengumpulan Data**

Dari gambar 2 dapat diuraikan bahwa pengumpulan triangulasi data adalah penggabungan dari bermacam cara atau teknik pengumpulan data serta sumber data. Teknik triangulasi data merupakan pengumpulan data yang sekaligus mengecek dan menguji kredibilitas data dari berbagai sumber. peneliti memakai teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi untuk pengumpulan sumber data yang sama secara bersama.

Triangulasi sumber adalah memperoleh data dengan teknik yang sama dari sumber yang berbeda. Triangulasi data dapat dilakukan dengan jenis sebagai berikut :

1. Triangulasi data, merupakan proses perbandingan data yang didapat melalui cara dan sumber data yang sama. (Gunawan, 2017). Triangulasi dilaksanakan melalui dua bentuk yaitu: 1) validitas data dari masa, yaitu melihat kapan data tersebut disahkan. 2) validitas data dari rasionalitas, yaitu apakah tersebut masuk akal atau tidak dilihat dari sisi angka yang ada pada dokumen, demikian juga rasionalitas wawancara dan pengamatan, sedangkan data dokumen dimaksud untuk memperkuat hasil wawancara atau sebaliknya.
2. Triangulasi sumber, merupakan upaya mencocokkan derajat kepercayaan informasi dan membandingkan data yang diperoleh dari sumber yang tidak sama. Hal tersebut dilaksanakan dengan membandingkan data yang diperoleh dari beberapa sumber.
3. Triangulasi metode, merupakan proses perbandingan data yang diperoleh dengan teknik yang berbeda.
4. Triangulasi teori, adalah mengkonfirmasi data yang diperoleh dengan teori yang ada sebelumnya.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dari sumber referensi yang telah cantumkan dan didukung oleh adanya observasi langsung, peneliti menilai bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang dikatakan *urgent* (penting) dalam sebuah lembaga organisasi baik itu profit maupun dalam bentuk non-profit. Sebab, dengan adanya pemberian kompensasi yang diberikan terhadap guru dapat membantu menciptakan kemauan terhadap orang-orang yang berkualitas untuk ikut serta bergabung dalam sebuah organisasi dan melakukan tindakan kegiatan yang tentunya diperlukan organisasi. Secara umum berarti guru harus merasa bahwa setelah melakukan kegiatan pembelajaran, mereka layak mendapatkan hak dan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Adanya pemberian kompensasi terhadap para karyawan yang diberikan di lingkungan internal sekolah tentu dapat menjadi faktor meningkatkan kinerja guru. Kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah juga tidak hanya berupa finansial saja, akan tetapi lebih ditekankan pada aspek non finansial, seperti pemberian bonus secara berkala, pemberian asuransi baik asuransi jiwa dan juga ketenagakerjaan. Hal demikian memang menjadi suatu hal yang penting dan harus benar-benar diadakan dan diterapkan di dalam lingkungan sekolah untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja guru sehingga dapat memajukan sebuah lembaga sekolah.

Dalam sistem kompensasi dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk disesuaikan dengan ketentuan yang ada di lembaga sekolah. Bentuk kompensasi yang diberikan antara sekolah akan berbeda dengan sekolah yang lain. Dalam pemberian kompensasi di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu "XYZ" diatur menurut ketentuan yang telah ditentukan dalam Aturan Kepegawaian. Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu "XYZ" memiliki aturan kepegawaian yang ditentukan dan digunakan untuk mengatur segala sesuatu terkait personalia yang bekerja di Lembaga Pendidikan. Kompensasi yang diberikan kepada pihak karyawan tidak semata-mata hanya berupa materi saja, akan tetapi terdapat pula pemberian kompensasi non materi seperti pemberian *reward* (penghargaan) berupa piagam penghargaan dan paket liburan. Hal ini sesuai dengan teori yang telah dikutip menurut Gary Dessler, bahwa kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut; 1) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi. 2) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.; 3) Ganjaran non finansial (*non-financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor bergensi. Lembaga sekolah peneliti kunjungi, memiliki jenis kompensasi internal di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu "XYZ" berupa materi dan non materi.

Untuk pemberian kompensasi yang berupa non materi yaitu liburan para guru dan karyawannya. Dan liburan ini biasanya dilaksanakan setahun dua kali pada saat waktu libur sekolah. Selain liburan para guru juga mendapatkan gaji perbulannya, guru mendapatkan pemberian kompensasi yang berbeda-beda. Ketentuan perbedaan pemberian kompensasi yang memperhitungkan aspek pangkat status dan lama masa pengabdian ini menciptakan rasa keadilan bagi guru. Tenaga pendidik yang lebih senior/lama masa dalam pengabdian menjadi pertimbangan untuk memperoleh bentuk kompensasi berupa gaji yang sesuai dengan usia lama mengabdinya dengan pemberian tunjangan kompensasi lebih besar dibandingkan dengan guru baru. Hal ini tentunya menjadi semangat bagi guru-guru untuk terus bekerja di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu "XYZ" dengan harapan jika masa kerja semakin lama, statusnya semakin tinggi tentunya pemberian kompensasi yang diterima semakin tinggi. Selain mendapatkan kompensasi para guru juga mendapatkan fasilitas tempat, dan makan 3x sehari.

Selain gaji, Sekolah Menengah Pertama Islam "XYZ" juga memberikan tunjangan yang memfasilitasi para guru. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada haknya berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait status, fungsi dan jabatan yang diamanahkan kepada pegawai. Tunjangan yang disediakan berupa tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan transportasi dan tunjangan lainnya. Setiap guru tetap di berangkatkan umrah pada setiap tahunnya secara bergantian dan diberi hadiah emas sebesar 5 gram. Adapun Jenis guru dan tenaga kependidikan yang ada di Sekolah Menengah Pertama Islam "XYZ" terbagi atas: Guru tetap, yaitu pegawai yang telah diangkat oleh Badan Pengurus berdasarkan SK pengangkatan untuk masa pengabdian sampai usia pensiun. Kedua Adalah Guru kontrak adalah

guru yang diangkat Kepala Sekolah/Yayasan dan Ketua Komite berdasarkan SK pengangkatan untuk masa pengabdian 1 (satu) tahun anggaran dan dapat diperpanjang lagi.

Pemberian kompensasi atau pemberian balas jasa yang diberikan oleh pihak sekolah kepada pihak karyawan yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan dan tugas pokok dan fungsinya. Adanya kompensasi juga mendorong kinerja pendidik lebih baik. Semua guru dapat bertanggung jawab pada jabatan yang dipegang masing-masing dan menerima kompensasi sesuai kinerja masing-masing. Kehadiran pendidik dalam memberikan layanan bagi peserta didik lebih baik dibandingkan sebelum ditetapkan aturan. Pendidik lebih merasa memiliki tanggung jawab melaksanakan tugasnya dan penilaian kinerja yang dapat meningkatkan statusnya dan dapat berimbas pada kesejahteraan yang diperoleh agar terus memotivasi pendidik dalam menjalankan tugas.

Tugas keprofesionalitasannya tenaga pendidik berhak memperoleh tunjangan kebutuhan hidup minimum. tunjangan tersebut berupa pemberian gaji, yang meliputi gaji pokok serta tunjangan lain yang berupa tunjangan profesi, tunjangan khusus dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru/tenaga pendidik yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi/kinerja. Secara material, istilah pemberian kompensasi dalam sebuah organisasi pendidikan dapat berbentuk gaji, biaya transport, honor, uang makan, dan pendapatan lain yang diperoleh dan sumber yang sah. Sedangkan pemberian kompensasi dalam bentuk yang belum diterima yang berhak dan dinikmati oleh tenaga pendidik adalah perlakuan adil dan manusiawi, mempersembahkan penyediaan pelayanan yang baik, serta jaminan keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas dan lain sebagainya. Pemberian kompensasi tersebut tentu sangat besar pengaruhnya terhadap karyawan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja tenaga pendidik. Dalam pemberian bentuk kompensasi di Sekolah Menengah Pertama Islam "XYZ" sudah diatur oleh Kepala Sekolah dengan adanya pemberian kompensasi tersebut dapat diharapkan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan mutu pendidikan. Selain itu, pihak Yayasan dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam "XYZ" antara lain dengan cara: pengangkatan pegawai menjadi guru tetap, perubahan status dari guru kontrak menjadi guru tetap dan kenaikan pangkat.

Dengan hadirnya era digital memberikan kemudahan untuk guru untuk belajar hal-hal baru dan mencari ilmu-ilmu yang bermanfaat sesuai kebutuhan mereka. Guru harus mampu mengembangkan keterampilan baru untuk beradaptasi dengan perubahan zaman. Jika beberapa waktu sebelum hadirnya era digital ini, para guru hanya memiliki satu pilihan sumber belajar yaitu buku paket yang digunakan tetapi saat ini guru dapat mengeksplor sumber ilmu, bahkan metode pembelajaran. Semua itu tidak akan berjalan dengan baik, jika kompensasi yang diterima guru tidak dirasakan seimbang dan adil.

Kompensasi yang diberikan dalam bentuk gaji, tunjangan, serta penghargaan non-finansial terbukti dapat meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang menerima kompensasi yang layak mampu menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, menjadi lebih disiplin, serta mampu lebih berkomitmen dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kompensasi mampu mendorong semangat untuk belajar dan berinovasi, sehingga kinerja guru semakin baik. Tetapi, kompensasi yang diterima guru dapat meningkatkan kinerja guru dan kompensasi juga bisa menjadi pendorong atau penentu guru dalam kinerjanya. Untuk itu, perlu adanya evaluasi sistem kompensasi secara berkala agar memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan oleh sekolah telah efektif meningkatkan kinerja guru. Evaluasi dapat dilakukan setiap semester melalui survei kepuasan guru dan analisis dampak terhadap kualitas pembelajaran yang dilakukan guru.

#### 4. KESIMPULAN

Pencapaian kinerja guru merupakan salah satu ukuran keberhasilan pendidikan di sekolah. Kinerja guru akan baik apabila mendapatkan pemberian fasilitas kompensasi sesuai dengan kinerja yang sudah dilakukan dan merupakan suatu bentuk balas jasa atas pelaksanaan

kinerja tersebut. Bentuk-bentuk kompensasi yang diterima guru dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, santunan, (pertanggungjawaban kesehatan, fasilitas perumahan dinas, pakaian seragam, karyawisata, fasilitas sekolah, penghargaan, haji, umrah dan emas). Kinerja seorang tenaga pendidik merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru melalui proses evaluasi dan penilaian prestasi. Ukuran kinerja guru terlihat pada kreativitas kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja. Dalam kegiatan pembelajaran kinerja guru dapat dilihat dari keberhasilan mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik. Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui penerapan dan pengaturan sistem kompensasi kepada guru dengan memberikan layanan yang optimal kepada siswa di Yayasan “XYZ”. Analisis jabatan dilakukan dengan penetapan kompensasi yang didasarkan pada 3 komponen yaitu (1) Status kepegawaian dan golongan, (2) Jabatan struktural yang dimiliki, (3) Kinerja tambahan yang dilakukan jam tugas sekolah. Kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam “XYZ” dapat dilakukan dengan penerapan pengaturan kompensasi melalui pengangkatan pegawai menjadi guru tetap, perubahan status dari guru kontrak menjadi guru tetap dan kenaikan kepangkatan pegawai. Pengaturan ini dapat memotivasi guru agar dapat meningkatkan kinerja dan dapat dinilai mampu menjalankan suatu pekerjaan sehingga guru terpilih untuk mengambil pekerjaan yang berdampak pada ketetapan tingkat kompensasi yang lebih. Evaluasi dapat dilakukan setiap semester melalui survei kepuasan guru dan analisis dampak terhadap kualitas pembelajaran yang dilakukan guru.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka penulis memberikan saran Pemberlakuan sistem kompensasi sesuai dengan kinerja guru. Sistem kompensasi yang diberlakukan terus dilakukan evaluasi agar sesuai dengan perubahan zaman dan kebutuhan tingkat ekonomi dalam masyarakat, Sehingga guru yang bekerja tetap merasa nyaman dan senang dalam menjalani pekerjaannya sebagai tenaga pendidik. Pemberian kompensasi bagi guru tidak terbatas pada bentuk-bentuk kompensasi berupa gaji, tunjangan, insentif dan santunan namun juga perlu adanya penghargaan bagi peningkatan kualitas guru berupa keikutsertaan dalam pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas keilmuannya. Pemahaman tentang sistem kompensasi tidak terbatas hanya pada penjelasan bagaimana sistem itu berjalan namun harus dilandasi dengan dasar yang kuat bahwa kompensasi hanya menjadi salah satu faktor pemicu kinerja di era digital, harus dimunculkan juga faktor internal dari dalam diri guru bahwa menjadi guru adalah tanggung jawab kepada ilmu pengetahuan dan kepada Allah agar guru yang melaksanakan pekerjaan tersebut bukan hanya mencari kesejahteraan ekonomi saja namun juga tanggung jawab kepada keilmuan dan Allah SWT.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fatmawati, I. (2021). Peran Guru Dalam Pengembangan Kurikulum Dan Pembelajaran. *Revorma, Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 1(1), 20–37.
- Handayani, T., S Rasyid, A. A. (2015). Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277.  
<http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp>
- Hasibuan, 2019. (2019). Hasibuan, Malayu, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta. In *Hasibuan, 2019* (Vol. 5, Issue 1).  
<https://doi.org/10.28932/jafta.v5i1.7606>
- Juli, N. (2024). Membangun Masyarakat Pembelajar: Peran Penting Pendidikan Sepanjang Hayat dalam Era Digital. *SENTRI : Jurnal Riset Ilmiah*, 3(7), 3238–3244.
- Listiani, F. E., Sa’diah, M., Aprilia, R., Wulandari, A., S Trihantoyo, S. (2023). The Motivation, Role Of Compensation In Increasing Teacher Performance Education. *Soedirman Economics Journal*, 5(1). <https://doi.org/doi.org/10.32424/seej.v5i1.8324>

- Maimunah, Syarifuddin, S Kurnia, M. A. (2024). Kinerja Guru di Era Digitalisasi Pendidikan. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology and Educational Research*, 1(3b), 1093–1100. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister>
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., S Shabrina, M. N. (2021). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>
- Putri, M. A. F., Larasati, S. A., S Rohayati, S. (2025). Pemanfaatan Teknologi Pendidikan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Era Digital. *Journal on Education*, 07(02), 12192–12200.
- Rezliyadi, Efrina, L., S Arrosyid, A. (2025). Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Muftadiin*, 11(1), 1–14. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/muhtadiin/article/view/3505>
- Saputra, N., S Mulia, R. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1). <https://doi.org/oi.org/10.33559/esr.v2i1.440>
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA, cv.
- Sulistiani, I. R., S Dewi, M. S. (2024). Teachers' Performance in Integrating Technology in The Digital Era Through Professional Competence and Self-Efficacy. *Al-Adzka: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 14(1), 13–29. <https://doi.org/10.18952/aladzkapgmi.v14i1.11016>
- Warisno, A. (2022). Internalisasi Manajemen Karakter Religius Melalui Sistem Kesiswaan di Madrasah Tsanawiyah Negeri. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(1), 627–635. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/muhtadiin/article/view/3505>
- Zuliani, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Jombang. *IRSYADUNA: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 3(3), 300–309. <https://doi.org/https://doi.org/10.54437/irsyaduna> Pengaruh