

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI GURU SWASTA SMP PADA PERGURUAN ADVENT PASIR PUTIH DESA BARU KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR

Frendi Butar Butar dan La Ode Syarfan

Mahasiswa dan Dosen Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau, Jl. Kaharuddin Nasution No. 13 Perhentian Marpoyan, Pekanbaru, Indonesia 90221

Email : frendibutarbutar@gmail.com, lsyarfan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pemberian kompensasi guru dan hambatan pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Tipe penelitian survey deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data penelitian diperoleh secara sekunder dan primer dengan populasi dalam berasal dari seluruh guru SMP tepat/indeks dan Kepala Sekolah Advent Pasir Putih yang berjumlah 9 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan teknik penarikan sampel secara sensus. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari kuesioner, wawancara, dan observasi. Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: Pemberian kompensasi kepada para guru SMP Advent Pasir Putih sudah baik atau sebesar 77,8%. Hasil ini sesuai dengan tanggapan yang disampaikan dari masing-masing indikator penelitian yakni pada indikator kompensasi langsung yang diterima guru SMP Advent Pasir Putih telah berada pada kategori baik. Para guru telah menerima gaji, insentif, dan tunjangan yang diberikan oleh pihak yayasan setiap bulannya. Kemudian indikator kompensasi tidak langsung ini telah berada pada kategori baik. Hasil ini tentunya telah memberikan gambaran bahwa kompensasi yang diterapkan yayasan dalam bentuk pemberian kompensasi tidak langsung telah sangat baik, sehingga diharapkan dengan baiknya indikator insentif ini dapat memberikan dampak yang baik juga pada pencapaian prestasi guru. Adapun hambatan dalam pemberian kompensasi yakni belum adanya penilaian dalam pemberian insentif dan kegiatan family gathering ataupun menghibur guru-guru dari lelahnya aktivitas belajar mengajar dengan membawa jalan-jalan (piknik), sehingga para guru untuk mendapatkan kebersamaan harus mengeluarkan biaya sendiri-sendiri.

Kata Kunci: Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung

ABSTRACT

This study aims to identify and explain the provision of teacher compensation and its obstacles at the Pasir Putih Adventist College, Baru Village, Siak Hulu District, Kampar Regency. The type of research is a descriptive survey with a quantitative approach. The research data was obtained secondary and primary with the internal population from all middle school teachers right/index and the Principal of the Pasir Putih Adventist School, amounting to 9 people. The entire population was used as a research sample with a census sampling technique. Data analysis is the process of systematically searching and compiling data obtained from questionnaires, interviews, and observations. Based on the results of the previous data analysis, it can be concluded that the results of the study are as follows: Compensation for the teachers of the Pasir Putih Adventist Middle School is good or 77.8%. These results are in accordance with the responses submitted by each research indicator, namely the direct compensation indicator received by the Pasir Putih Adventist Middle School teacher which is in the good category. The teachers have received salaries, incentives, and allowances provided by the foundation every month. Then this indirect compensation indicator is in the good category. These results certainly have provided an illustration that the compensation applied by the foundation in the form of indirect compensation has been very good, so it is hoped that this incentive indicator can also have a good impact on teacher achievement. The obstacle in providing compensation is that there is no assessment in providing incentives and family gathering activities or entertaining teachers from the tiredness of teaching and learning activities by taking walks (picnics), so that teachers to get together have to pay their own expenses.

Keywords: Direct Compensation, Indirect Compensation.

PENDAHULUAN

Di Era Globalisasi saat ini guru tidak lagi dianggap sebagai beban bagi perguruan yang setiap bulannya perguruan harus melakukan pengeluaran untuk membayar upah, melainkan sebagai aset yang harus dikelola dengan baik demi tercapainya tujuan suatu perguruan.

Guru di dalam pendidikan sangatlah penting dalam mengembangkan dan mengangkat kualitas manusia dari masa awal pendidikan agar dapat bersaing di kehidupan sekelilingnya dari masa kini hingga masa yang akan di jalani di masa akan datang. Di dalam sebuah perguruan, kinerja guru dituntut dalam upaya mencapai tujuan organisasi perguruan melalui penajajaran yang baik

kepada siswa/siswi. Salah satu indikator keberhasilan perguruan adalah kinerja yang baik. Tercapainya tujuan perguruan tidak hanya tergantung pada aspek fisik seperti peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan proses belajar yang baik. keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja guru. Setiap organisasi maupun perguruan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja guru, dengan harapan tercapainya tujuan yang diinginkan sekolah dan perguruan.

Perguruan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia perlu memperhatikan kinerja guru. Suatu perusahaan tertentu saja membutuhkan karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya dan juga terhadap perguruan tempat mereka bekerja. Dengan demikian pihak perguruan harus berusaha agar kinerja guru selalu meningkat. Apabila kinerja guru baik dan selalu meningkat, maka apa yang menjadi cita-cita dan tujuan perguruan akan tercapai dengan maksimal.

Perguruan Advent Pasir Putih adalah perguruan yang bergerak di dalam dunia pendidikan yang terdapat Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA). Dalam melakukan proses belajar mengajar sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah Guru. Di dalam suatu Perguruan guru sangat memegang peranan yang sangat penting dalam perguruan terutama di Sekolah Menengah Pertama (SMP) yaitu sebagai roda pengajar dalam pendidikan. Tanpa adanya guru tertentu perguruan tidak akan dapat menjalankan operasinya dengan baik dalam mendidik siswa/siswinya terkhusus di Sekolah Menengah Pertama (SMP). Potensi setiap sumber daya manusia inilah yang harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* yang optimal. perguruan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan guru saat mengajar dengan optimal. Untuk mencapainya perguruan harus memiliki upaya yang dapat ditempuh salah satunya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan memuaskan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perguruan memegang peranan sangat penting karena tenaga kerja memiliki peran yang besar untuk menjalankan aktivitas mengajar dengan baik. kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi yayasan untuk mencapai tujuannya yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja guru adalah dengan menghubungkan kompensasi.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perguruan memegang peranan sangat penting karena tenaga kerja memiliki peran yang besar untuk menjalankan aktivitas mengajar dengan baik. kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi perguruan untuk mencapai tujuannya yang sudah ditetapkan. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja guru adalah dengan menghubungkan kompensasi. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi perguruan Advent Pasir Putih.

Dalam pemberian kompensasi kepada guru di perguruan Advent Pasir Putih terdapat pemberian jumlah kompensasi (Gaji) yang tidak setara, hal ini terjadi karena perguruan ini bergerak di bawah Yayasan Keagamaan Advent, yang mana guru berstatus pegawai Advent dan mengikuti kegiatan kegiatan keagamaan Advent wajib menerima gaji lebih yang diberikan yayasan. Sebaliknya bagi guru yang berstatus di luar dan tidak mengikuti kegiatan Advent (organisasi) mereka menerima gaji selayaknya guru biasa dengan gaji biasa yang ditentukan perguruan selama sebulan. Kemudian mereka guru yang memiliki status guru tetap akan mendapatkan lebih jumlah gaji yang diterima dari guru yang berstatus Advent maupun tidak Advent.

Menurut Dessler (2007:85) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran dan imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para guru yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui kegiatan yang disebut mengajar.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan kepada guru, baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada guru atau sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan perguruan manapun guna meningkatkan kinerja gurunya.

Di dalam perguruan aturan tentang kompensasi merupakan faktor yang sangat penting, Karena dari kompensasi ini terkait dengan adanya kegiatan-kegiatan untuk mengadakan tenaga pengajar, memelihara tenaga pengajar maupun mempertahankan pengajar dalam kepentingan yayasan. Kompensasi mencakup balas jasa yang bersifat finansial dan dapat mempengaruhi naik turunnya prestasi guru, mempengaruhi keputusan kerja dan motivasi.

Adapun bentuk dari kompensasi terbagi dalam dua bagian yaitu, Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak langsung. Kompensasi langsung

merupakan penghargaan atau imbalan yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya; Tunjangan Hari Raya, asuransi jiwa, cuti, dan lain-lain

Adapun peraturan yang diberikan Yayasan kepada Guru Advent Pasir Putih adalah sebagai berikut;

1. Guru/Staf yang selalu hadir selama satu bulan penuh (tidak pernah izin/alpa) dan Disiplin (berdasarkan data *finger print* baik datang maupun pulang) maka yayasan akan memberikan tunjangan kerajinan yang nilainya akan ditentukan kemudian.
2. Kepala Sekolah/Guru/Staf yang terlambat hadir di sekolah dan terlambat masuk ke kelas akan mempengaruhi perolehan TUKIN (Tunjangan Kinerja).
3. Beban kerja guru Indeks, Guru Tetap, dan Guru Kontrak adalah 32 jam kerja

- mengajar per minggu. Dan jika lebih akan dihitung jam tambahan yaitu Rp 45.000.- (empat puluh ribu rupiah) / jam pelajaran.
4. Untuk guru ditugaskan sebagai wali kelas akan mendapat tunjangan wali kelas Rp. 150.000 (seratus lima puluh ribu) per bulan
 5. Guru Indeks, Guru Tetap Yayasan (GTY), Guru Kontrak, Guru Honor mempunyai jam kerja 32-40 jam/minggu
 6. Pemberian THR setiap bulan Desember pada guru yang sudah 2 tahun ke atas mengajar sesuai dengan peraturan yayasan.
 7. Pendidik dan Tenaga Pendidikan diberikan tunjangan kesehatan sebesar Rp. 75.000 per bulan untuk guru Indeks, dan sebesar Rp. 50.000 per bulan bagi guru Tetap Yayasan.

Adapun jadwal pemberian gaji yang diberikan yayasan kepada guru di sekolah Advent Pasir Putih adalah tanggal 25 setiap bulannya.

Tabel 1

Jenis Kompensasi Guru Swasta Pada Yayasan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar

No	Bentuk Kompensasi	Kompensasi Yang Diberikan
1	Kompensasi Langsung	Gaji, Upah Insentif, Tunjangan kesehatan
2	Kompensasi Tidak Langsung	Pemberian Cuti, Tunjangan Hari Raya (THR)

Sumber : Yayasan Advent Pasir Putih, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa Yayasan telah memberikan kompensasi kepada guru dalam dua bentuk yaitu bentuk uang dan jaminan sosial. Dengan adanya kompensasi tersebut Yayasan mengharapkan guru dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan kompensasi yang di keluarkan Yayasan dapat diukur untuk kompensasi finansial.

Bentuk-bentuk pemberian cuti yang diberikan Yayasan sebagai berikut: cuti tahunan selama 9 hari, cuti bagi wanita yang melahirkan yang berlaku selama satu bulan dan suami dari guru tersebut dapat mengajukan cuti pasca istrinya melahirkan selama 2 hari, cuti menikah 7 hari, tunjangan hari raya dan bonus akhir tahun, yang dihitung setara 1 bulan gaji.

Guru di SMP Advent Pasir Putih memiliki tingkatan status berbeda dalam pendidik yaitu status Guru Indeks, Guru Tetap, Guru Kontrak. Di mana guru indeks memiliki status yang lebih tinggi dari guru tetap dan guru kontrak di Sekolah Advent, dalam menentukan tingkatan status guru, harus menjalani dan melengkapi syarat yang diberikan yayasan kepada guru salah satunya

adalah menjalani sebagai guru kontrak selama 2 tahun dan memenuhi syarat utama yang diberikan yayasan menjadi guru Advent atau ikut dalam organisasi atau keagamaan Advent.

Guru lama dan guru baru dapat dilihat dari lamanya mengajar di sekolah Advent hal ini dapat berpengaruh terhadap pemberian tunjangan, di mana dalam peraturan guru Advent dalam pemberian tunjangan hari raya guru harus mengajar sekurang kurangnya selama 2 tahun mengajar baik guru kontrak dan guru tetap.

Dari hasil data yang didapat dari lapangan, peneliti menemukan adanya ketidaksesuaian dalam pemberian tunjangan hari raya (THR) antara guru lama dengan guru baru yang ada di sekolah Advent Pasir Putih karena adanya guru-guru di bawa 2 tahun mengajar di sekolah Advent Pasir Putih.

Untuk mengetahui kompensasi finansial yang dikeluarkan yayasan, dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 2
Kompensasi Finansial Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar

No	Tingkatan Guru	Gaji / Jam	Travel
1	Guru Indeks	35.000	500.000
2	Guru Tetap Yayasan	35.000	100.000
3	Guru Kontrak (SDA)	35.000	50.000
4	Guru Honor (NON SDA)	45.000	25.000

Sumber : Perguruan Advent Pasir Putih 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa Perguruan telah memberikan kompensasi finansial di mana pada setiap tingkatan guru ada yang memiliki jumlah upah yang sama dengan jam yang sama dan ada tingkatan guru yang memiliki upah yang beda dengan jam yang sama, dan dalam pemberian biaya travel setiap tingkatan guru berbeda. Adapun perbedaan setiap tingkatan yang diberikan yayasan kepada guru adalah untuk memotivasi guru untuk bekerja lebih di tingkatannya dalam mendidik di sekolah Advent Pasir Putih.

Dalam pemberian finansial yayasan memberikan kepada tingkatan guru Indeks Rp. 35.000 per jam yang di mana guru indeks mengajar sebanyak 32 jam per minggu gaji yang diterima dan mendapatkan biaya travel sebesar Rp.500.000. Guru Tetap Yayasan menerima finansial sebesar Rp.35.000 per jam dan ditambah biaya travel yang diberikan yayasan sebesar Rp.100.000. Tingkatan guru kontrak yayasan memberikan biaya finansial perjamnya sebesar Rp.35.000., dan ditambah dengan biaya travel sebesar Rp.50.000. Untuk tingkatan guru honor (NON SDA) yayasan memberikan finansial sebesar Rp.45.000 perjamnya dan biaya travel sebesar Rp.25.000.

Pemberian kompensasi dalam bentuk finansial pada Sekolah Advent Pasir Putih tidak seluruhnya sesuai dengan aturan yang diberikan Yayasan. Dimana ada perbedaan yang cukup besar antara pemberian kompensasi finansial kepada guru tetap dengan guru honor/kontrak. Padahal tujuan pemberian kompensasi finansial agar kualitas pengajar dapat terwujud dengan bagus dan agar dapat mencapai tujuan dari yayasan di dunia pendidikan.

Fenomena di atas maka dapat disimpulkan ada beberapa fenomena yang ditemukan yaitu;

1. Terindikasi gaji yang diterima sebagian besar guru belum memenuhi standar upah minimum di Kabupaten Kampar yakni sebesar Rp.2.951.000,-. Hal ini dikarenakan guru dianggap bukan bagian dari tenaga kerja tetapi tenaga pendidik, sehingga guru digaji berdasarkan jumlah jam kerja. Sebagai contoh guru tetap yayasan yang mengajar Penjas memiliki jam mengajar di 6 lokal dan masing-masing lokal perminggunya 2 jam pelajaran,

sehingga setiap bulan guru memiliki jam mengajar 48 jam x Rp. 35.000,- gaji yang diterima sebesar Rp. 1.680.000,.

2. Adanya perbedaan insentif transportasi bagi guru di SMP Advent, pemberian insentif atau tunjangan transportasi berdasarkan status kepegawaian.
3. Adanya perbedaan dalam pemberian tunjangan kesehatan pada guru Honor dan Kontrak di SMP Advent Pasir Putih. Di mana guru honorer dan guru kontrak tidak mendapatkan atau diberikan tunjangan kesehatan.
4. Terindikasi belum ada program-program yang dibuat pihak yayasan untuk meningkatkan kebersamaan dan memberikan kebahagiaan bersama kepada pada guru seperti mengadakan gathering family dan sebagainya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka penulis mengajukan masalah pokok yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pemberian kompensasi guru swasta pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar?
2. Apa saja hambatan pemberian kompensasi guru swasta pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar?

STUDI KEPUSTAKAAN

1. Konsep Manajemen

Menurut Hasibuan (2005;1) manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur menurut urutan dari fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan manajemen yang merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Selanjutnya menurut Sondang P, Siagian dalam Hamim (2003;20) manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Dengan demikian dapat pula diartikan bahwa manajemen merupakan inti dari pada administrasi

karena memang manajemen merupakan alat pelaksana utama dari pada administrasi.

Berdasarkan pengertian manajemen tersebut, manajemen merupakan proses dalam melakukan berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, serta pengarahan yang dilakukan secara teratur hingga tujuan yang diinginkan tercapai.

2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategik dan koherensif, untuk mengolah aset paling berharga milik organisasi, baik secara individu maupun secara kolektif, dan memberi sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi (Amstrong, 2003). Selanjutnya Umar (2004) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Selanjutnya Amstomg (204;4) menyebutkan bahwa terminologi manajemen sumber daya manusia, terlepas apakah suka ataupun tidak suka, telah dicatat dalam kosakata manajemen sebagai pengganti untuk "manajemen personalia".

Jadi sumber manusia adalah aktivitas manusia dalam menjalankan organisasi dan pengawasan, pengadaan dan pengembangan dalam kinerja secara efektif dan efisien rangka mencapai wujud visi dan membentuk strategi guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan yaitu individu, organisasi dan masyarakat.

3. Konsep Kompensasi

Menurut Marwansyah (2007;269) dalam Dwijawanti (2015;4276) mengemukakan kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak pada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2007;85) mengemukakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran dan imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan. Pemberian kompensasi merupakan pelayanan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian harga individu.

Dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan adalah kepuasan terdapat karyawan dalam menerima upah dari apa yang dilakukan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan atau organisasi, imbalan yang diterima baik berbentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Panggabean dalam tulisan Sutrisno (2009), Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerima, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
2. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan langsung, yakni tunjangan pelayanan. Tunjangan pelayanan adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua Guru dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan kesehatan, kendaraan, dan tunjangan anak dan istri, cuti tahunan, cuti hamil. kesehatan, fasilitas rumah dinas, fasilitas kendaraan dan lainnya.

4. Sistem dan Kebijakan Dalam Kompensasi

Ada dua sistem kompensasi menurut pendapat Hasibuan (2012;123-124) dalam Riana (2016;6), sistem waktu dan sistem hasil;

- (a) Sistem Waktu. Dalam sistem ini besarnya kompensasi (gaji dan upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu dan bulan.
- (b) Sistem hasil. Dalam sistem hasil hal yang di perhatikan ketika karyawan mampu bekerja dan lebih banyak yang selesai di kerjakan bukan seberapa lama karyawan melakukan suatu pekerjaan.

Kebijakan kebijakan tertentu harus diformulasikan terlebih dahulu sebelum sistem kompensasi dikembangkan dan diterapkan dengan sukses, sejumlah kebijakan tentu saja akan akan dipengaruhi oleh sasaran organisasi dan lingkungan.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah survey deskriptif dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian seluruh guru SMP tepat/indeks dan Kepala Sekolah Advent Pasir Putih yang berjumlah 9 orang dan teknik penarikan sampel secara sensus sampling. Jenis dan sumber data untuk penelitian ini terdiri dari dua jenis yakni data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan turun langsung kelapangan dengan mengadakan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Data yang terkumpul dipisahkan sesuai dengan kriteria masing-masing, lalu dilakukan analisis data dan mengambil kesimpulan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan langkah yang dilakukan suatu perusahaan untuk mengelola dan mengurus serta

melakukan pengembangan sumber daya manusia. SMP Advent Pasir Putih salah satu lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan yayasan Advent. Di mana pada penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada bidang kompensasi yang diberikan kepada sebuah lembaga pendidikan kepada guru-guru yang dipekerjakan sebagai karyawan ataupun pegawai.

Adapun dalam penelitian ini ditetapkan beberapa indikator sebagai tolak ukur untuk mengetahui pemberian kompensasi pada Guru Swasta SMP Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan satu persatu indikator penelitian

1. Kompensasi Langsung

a. Gaji

Gaji merupakan salah satu jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang pegawai secara periodik (sekali seminggu/sebulan). Di mana pada penelitian ini gaji adalah imbalan balas jasa yang diterima para guru di SMP Advent atas jasa yang telah dikeluarkannya sesuai tugas dan fungsi yang diembannya.

Pengamatan lapangan yang telah peneliti lakukan terlihat bahwa guru memperoleh gaji pada tanggal 25 setiap bulannya atau apabila tanggal 25 bertepatan tanggal merah, maka pemberian gaji akan dimajukan pada tanggal 22, 23, 24. Pemberian gaji dilakukan lewat payroll Bank Mandiri dan BRI, sehingga setiap pegawai atau guru harus memiliki rekening bank dan menerima gaji melalui tranferan sesuai dengan jenis rekening bank yang dimilikinya. Sementara untuk pemberian gaji disesuaikan berdasarkan masa kerja, golongan, jabatan, dan lainnya sebagaimana telah ditetapkan oleh pihak yayasan.

Indikator gaji ini telah berada pada kategori baik. Hasil ini tentunya telah memberikan gambaran bahwa kompensasi yang diterapkan yayasan dalam bentuk gaji telah sangat baik, sehingga diharapkan dengan baiknya indikator gaji ini dapat memberikan dampak yang baik juga pada pencapaian prestasi guru.

b. Insentif

Insentif merupakan kompensasi langsung yang didasarkan pada kinerja baik secara individual

maupun kelompok atau jasa mereka telah mencapai tujuan perusahaan. Pada penelitian ini insentif merupakan kompensasi langsung yang diberikan yayasan kepada guru yang ada di SMP Advent Pasir Putih atas pencapaian kerja yang dicapai oleh guru.

Berdasarkan tanggapan yang disampaikan responden di atas, maka dapat dikatakan bahwa indikator insentif ini telah berada pada kategori baik. Hasil ini tentunya telah memberikan gambaran bahwa kompensasi yang diterapkan yayasan dalam bentuk pemberian insentif telah sangat baik, sehingga diharapkan dengan baiknya indikator insentif ini dapat memberikan dampak yang baik juga pada pencapaian prestasi guru.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan/organisasi kepada para pegawainya. Dalam penelitian ini tunjangan adalah jenis kompensasi yang diterima guru dari yayasan yang menaungi SMP Advent Pasir Putih. Tunjangan merupakan tambahan dalam bentuk uang atau materi yang diterima guru setiap bulannya dari kebijakan yang telah ditetapkan yayasan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan para pegawai atau guru yang mengabdikan diri di SMP Advent Pasir Putih.

Pengamatan lapangan atau observasi diketahui bahwa tunjangan yang diberikan yayasan yakni tunjangan pulsa, tunjangan transportasi, tunjangan wali kelas, tunjangan kepala sekolah, tunjangan wakil kepala sekolah. Sedangkan besaran dan perhitungan pemberian tunjangan kepada guru ditetapkan oleh yayasan sesuai dengan ketentuan yang ada seperti contoh pada guru honor jumlah jam mengajar x jumlah Rp. Perjam dan ditambah dengan tunjangan transportasi yang juga ditentukan besarnya oleh yayasan.

Indikator tunjangan ini telah berada pada kategori baik. Hasil ini tentunya telah memberikan gambaran bahwa kompensasi yang diterapkan yayasan dalam bentuk pemberian tunjangan telah sangat baik, sehingga diharapkan dengan baiknya indikator insentif ini dapat memberikan dampak yang baik juga pada pencapaian prestasi guru.

Tabel 3
Tanggapan Responden Tentang Indikator Kompensasi Langsung

No.	Sub Indikator	Kriteria Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Gaji	8	1	0	9
2	Insentif	7	2	0	9
3	Tunjangan	7	2	0	9
Jumlah		22	5	0	27
Rata-rata		7	2	0	9
Persentase		77,8%	22,2%	0%	100%
Kategori Penilaian		Baik			

Sumber : Data olahan Hasil Penelitian, 2021

Hasil ini memberikan gambaran kompensasi langsung yang diterima guru SMP Advent Pasir Putih telah berada pada kategori baik. Para guru telah menerima gaji, insentif, dan tunjangan yang diberikan oleh pihak yayasan setiap bulannya.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai jaminan kepada karyawan seperti cuti, pensiun, dan liburan. Pada penelitian kompensasi tidak langsung merupakan pemberian jaminan kepada seluruh pegawai dan cukup memberikan hiburan.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan para responden atas indikator kompensasi tidak langsung, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Tanggapan Responden Tentang Indikator Kompensasi Tidak Langsung

No.	Pertanyaan	Kriteria Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pemberian asuransi kerja	9	0	0	9
2	Adanya program family gathering	8	1	0	9
3	Pemberian tunjangan hari raya secara adil sesuai golongan	7	2	0	9
4	Pemberian cuti kerja	7	2	0	9
Jumlah		31	5	0	36
Rata-rata		8	1	0	9
Persentase		88,9%	11,1%	0%	100%
Kategori Penilaian		Baik			

Sumber : Data olahan Hasil Penelitian, 2021

Kompensasi tidak langsung yang diterima guru pada SMP Advent Pasir Putih yakni berupa asuransi kesehatan (BPJS) atas diri guru itu sendiri. Namun bagi guru SMP Advent yang telah berstatus tetap akan diberikan juga BPJS kepada seluruh anggota intinya yang masih menjadi tanggungan orang tua. Kemudian selain itu ada beberapa jenis kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada setiap guru yakni berupa hak cuti kerja, cuti melahirkan, dan cuti dikarenakan berduka cita serta pemberian THR. Berbagai jenis kompensasi tidak langsung ini tentunya memberikan kepuasan kepada setiap guru, sehingga pada saat

mempunyai kompensasi tidak langsung ini bisa diperolehnya dan tanpa ada pengurangan gaji pokok yang diterima setiap bulannya.

Berdasarkan tanggapan yang disampaikan responden di atas, maka dapat dikatakan bahwa indikator kompensasi tidak langsung ini telah berada pada kategori baik. Hasil ini tentunya telah memberikan gambaran bahwa kompensasi yang diterapkan yayasan dalam bentuk pemberian kompensasi tidak langsung telah sangat baik, sehingga diharapkan dengan baiknya indikator insentif ini dapat memberikan dampak yang baik juga pada pencapaian prestasi guru.

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Penelitian Tentang Analisis Pemberian Kompensasi Pada Guru Swasta SMP Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar

No.	Indikator	Kriteria Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Kompensasi Langsung	7	2	0	9
2	Kompensasi Tidak Langsung	8	1	0	9
Jumlah		15	3	0	18
Rata-rata		7	2	0	9
Persentase		77,8%	22,2%	0%	100%
Kategori Penilaian		Baik			

Sumber : Data olahan Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi pada penelitian ini secara keseluruhan dapat dikatakan sudah baik atau sebesar 77,8% dalam pemberian kompensasi para guru SMP Advent Pasir Putih. Di mana pihak yayasan telah menetapkan berbagai

langkah manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerja dari masing-masing guru, sehingga menghasilkan siswa-siswa yang unggul. Di mana para guru SMP Advent Pasir Putih telah menerima kompensasi

langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh pihak yayasan Advent. Di mana kompensasi langsung diberikan setiap bulan kepada seluruh guru di SMP Advent dan sementara kompensasi tidak langsung diberikan setiap bulan yakni asuransi dan berkala yakni family gathering dan tunjangan hari raya, serta sesuai permintaan para guru seperti cuti.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka ditemukan beberapa hambatan dalam pemberian kompensasi yang diterima guru tetap dari pihak yayasan. Adapun hambatan tersebut yakni:

1. Pada kompensasi langsung terdapat hambatan Di mana penilaian dalam pemberian insentif tidak memiliki tolak ukur yang jelas dan tidak bersifat terbuka, sehingga besaran insentif yang diterima pada guru tetap berbeda-beda, padahal para guru telah bekerja sesuai dengan ketentuan dan memiliki prestasi serta ikut ibadah yang bersama. Besaran insentif inilah yang terkadang memicu kecemburuan antar guru, dikarenakan pemberiannya kurang transparan.
2. Pada kompensasi tidak langsung terdapat hambatan yakni kurangnya program yayasan untuk meningkatkan kerja sama antar guru dalam bentuk pemberian insentif seperti family gathering ataupun menghibur guru-guru dari lelahnya aktivitas belajar mengajar dengan membawa jalan-jalan (piknik), sehingga para guru untuk mendapatkan kebersamaan harus mengeluarkan biaya sendiri-sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: Pemberian kompensasi kepada para guru SMP Advent Pasir Putih sudah baik atau sebesar 77,8%. Hasil ini sesuai dengan tanggapan yang disampaikan dari masing-masing indikator penelitian yakni pada indikator kompensasi langsung sebagian besar responden memberikan tanggapan baik sebanyak 7 orang dan pada indikator kompensasi tidak langsung sebagian besar responden telah memberikan tanggapan pada kategori baik sebanyak 8 orang.

B. Saran-saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan, penulis mencoba memberikan saran sebagai berikut:

1. Hendaknya yayasan untuk lebih mendekatkan diri dengan para guru atau pegawai mengadakan kegiatan atau program hiburan

seperti gathering family yang saat ini belum ada di laksanakan. Sementara semua pegawai sangat setuju dengan kegiatan tersebut bila diadakan yayasan. Langkah ini tentunya akan mendukung kedekatan sesama karyawan atau pegawai.

2. Hendaknya yayasan memberikan asuransi kepada seluruh pegawai atau karyawan tidak memang dari status baru atau lama maupun pegawai tetap atau pegawai kontrak, sehingga semua pegawai atau karyawan dapat bekerja dengan tenang dikarenakan telah ada perlindungan diri dalam bentuk asuransi.

Daftar Pustaka

- Anggraini, M. I. 2015. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Dr. Kasmir, S.E., M.M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Fauziah, S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. 2016. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(1), 178-187.
- Fauzi, U. 2014. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. *Trakindo Utama Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172-185.
- Setiawan, S. d. 2014. *Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Mitra Wacana Media
- Griffi. 2003. *Manajemen*. Erlangga. Jakarta
- Handoko, T. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko. 2011. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Andi.
- Hasibuan, M. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S. 2017 . *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S 2018. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irra. 2011. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Bumi Perkasa.
- Komara, A. T., & Nelliwati, E. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan

- Manullang. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Martinus, h. d. 2011. *Pengantar Ilmu Kompensasi*. Jakarta: Andi.
- Panggabean. 2004. *Kompensasi Finansial* . Jakarta: Andi.
- Pasolong, S. d. 2007. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- UU. jakarta: ketenagakerjaan dan tenaga pegupahan.
- Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 73-85.
- Makmur, S. d. 2007. *Pengantar Ilmu Organisasi*. Jakarta: Jakarta Gramedia.
- Robbinsi, s. P. 2009. *Teori Organisasi*. Bandung: Arcan.
- Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana