

<https://doi.org/10.24042/alidaroh.v10i1.6347>

## MANAJEMEN KOMPENSASI PENDIDIK PENDIDIKAN ANAK USIA DINI: Studi di Kelompok Bermain Azzaqiatul Iman

Nawangsih<sup>1)</sup>, Siti Aes Sopiah<sup>2)</sup>, Ara Hidayat<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung

<sup>1</sup>nawangfalah@gmail.com, <sup>2</sup>shofiyahfityah@gmail.com, <sup>3</sup>arahidayat@uinsgd.ac.id

### **Abstract**

*This study aims to describe efforts to increase teacher compensation in Kober Azzaqiatul Iman Garut. This study used descriptive qualitative method. The method of data collection is through observation, interviews and documentation, with speakers of principals, teachers, and guardians of students and researchers as key instruments. The results showed the fact that the management of Educator compensation by Kober Azzaqiatul Iman was carried out through several stages, namely: (1) internal party coordination through routine meetings, daily, weekly, monthly, semesterly or annually, usually done as an emotional reinforcement and mutual trust between heads and educator. (2) external coordination, that are parent meetings four times a year, advocating, participating in village discussion, actively participating in PAUD, HIMPAUDI, and strengthening activities to the relevant education offices.*

**Keywords:** management, Educational compensation, PAUD

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan upaya peningkatan kompensasi pendidik di Kober Azzaqiatul Iman Garut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, dengan narasumber kepala sekolah, guru, dan wali peserta didik dan peneliti sebagai key instrumen. Hasil penelitian menunjukkan adanya fakta bahwa manajemen kompensasi Pendidik yang dilakukan oleh Kober Azzaqiatul Iman dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu: (1) koordinasi pihak internal melalui rapat rutin baik harian, mingguan, bulanan, semesteran maupun tahunan biasa dilakukan sebagai penguatan emosional dan saling percaya diantara kepala dan pendidik. (2) koordinasi eksternal yaitu rapat orangtua sebanyak empat kali dalam setahun, advokasi, berpartisipasi dalam Musyrembang Desa, aktif mengikuti kegiatan gugus PAUD, HIMPAUDI, dan penguatan kepada dinas Pendidikan terkait.*

**Kata Kunci :** manajemen, kompensasi Pendidikan, PAUD

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan investasi panjang baik oleh individu itu sendiri maupun asset penting untuk kemajuan sebuah bangsa. Dalam sistem Pendidikan nasional ditetapkan bahwa berbagai macam stakeholder menjadi *circle system* yang tidak bisa dipisahkan satu dengan yang lainnya. Komponen yang paling penting adalah pendidik. Pendidik sebagai sumber daya manusia dalam pendidikan memainkan peran utama dalam menginput, memproses, dan mengoutput kualitas Pendidikan. Pendidikan anak usia dini merupakan salahsatu wadah yang disediakan oleh pemerintah dalam memajukan Sumber Daya Manusia sedari dini sebagai pijakan awal dalam dunia pendidikan. Yuniarti mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa guru-guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup

tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Kinerja tersebut sangat penting diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional. Tetapi kenyataannya, sebagai “pahlawan tanpa tanda jasa” dan pekerja sosial, para guru tidak diberi upah dengan layak. (Yuniarti, 2017).

Kompensasi sebagai bentuk upah atau imbalan bagi suatu pekerjaan, dalam hal ini sebagai bentuk upah seorang pendidik menjadi bentuk kewajiban yang harus dibayarkan baik oleh Lembaga Pendidikan itu sendiri maupun pemerintah. Pemberian kompensasi ini jelas sudah diatur oleh pemerintah dalam UUSPN No 20 tahun 2003 terkait alokasi gaji pendidik. Tapi perlu diperhatikan adalah alokasi dana tersebut hanya berlaku pada pendidik yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Oleh karena itu, Lembaga sekolah khususnya Pendidikan Anak Usia Dini masih banyak pendidik yang belum berstatus Pegawai Negeri Sipil termasuk para pendidik di Kober Azzaqiatul Iman dimana semua pendidik masih berstatus guru honorer (*dokumentasi sekolah*). Menghadapi kenyataan ini, *stakeholder* Sekolah memikirkan ulang dan berjuang keras untuk menutupi kekurangan dan melakukan berbagai upaya untuk peningkatan kompensasi. Pemberian kompensasi dari satu sekolah kesekolah lainnya tentunya akan berbeda. Perbedaan tersebut disebabkan oleh banyaknya asset sekolah, sumber pendanaan, jumlah personalia dan tingkat kebutuhan sekolah.

Kompensasi finansial memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja guru, penelitian (Yesmira, 2016). Tetapi, kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja. Apabila dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka seorang pekerja akan lebih semangat dan memaksimalkan pekerjaannya karena dihargai karyanya. Walaupun rendahnya kinerja guru juga diindikasikan dengan kurangnya melaksanakan administratif. Tidak hanya itu, dalam penelitian lain disebutkan bahwa gaji berpengaruh signifikan pada motivasi pendidik, keterampilan mengajar, dan kinerja pendidik, ketiganya saling bersinggungan (Wardani, 2016). Upah yang didapat oleh setiap pendidik di Kober ini hanya berkisar RP. 100.000 perbulannya, ini memang jauh sekali dari tuntutan kewajiban mengajar para pendidik setiap tiga jam perharinya dalam kurun waktu lima hari dalam seminggu, belum lagi pelaksanaan administratif. (*wawancara dengan Kepala Sekolah, Bpk. Subhan Hidayat, Pada 3 Februari 2020, pukul 10.00 WIB*). Melihat kenyataan yang memprihatinkan itu maka pihak sekolah melakukan berbagai upaya peningkatan kompensasi pendidik sebagai bagian dari manajemen berbasis sekolah.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dimana penelitian dilakukan pada objek alamiah, penelitian diarahkan untuk memahami makna, menemukan hipotesis, dan mengkonstruksi fenomena, (Sugiyono, 2019).

### Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitiannya itu di Kober Azzaqiatul Iman Jln. Raya Cihanja-Cikajang Kabupaten Garut. Tidak jauh dari Jalan Provinsi Jawa Barat dan merupakan area wilayah perdesaan. Lokasi tempat berada dekat dengan peneliti sehingga memudahkan pengambilan data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian kelapangan dilakukan dari 3-10 Februari 2020 dan penyusunan artikel dilakukan dari Februari – April 2020.

### Intrumen penelitian

Berfokus pada manajemen kompensasi pendidik, sumber data dan informasi di lapangan diperoleh dari Kepala sekolah, pendidik dan orang tua peserta didik. Kemudian dilakukan

riset dari dokumentasi sekolah, dan kajian-kajian hasil penelitian terdahulu. Dalam hal ini posisi peneliti sebagai *key instrument* dimana sebagai alat yang dapat mengungkap fakta-fakta dilapangan. (Satori dan Komariah, 2017).

#### Teknik pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan tiga tehnik, pertama observasi (*participant observation*), peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diteliti (Sugiyono, 2019) dimana salahsatu peneliti adalah guru magang di Sekolah ini. Kedua, wawancara mendalam (*indepth interview*) dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas dan terbuka terhadap apa yang ditanyakan (Sugiyono, 2019). Informan dalam wawancara ini adalah, Kepala Sekolah, Pendidik, dan orangtua peserta didik. Ketiga adalah dokumentasi, dimana studi terhadap arsip-arsip sekolah seperti profil sekolah, absen pendidik, absen rapat pendidik, absen rapat orangtua, berita acara rapat, foto-foto kegiatan, administrasi keuangan pendidik dan peserta didik.

#### Analisis data

Untuk menjamin validitas data dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik triangulasi dengan sumber untuk menjamin validitas data hasil penelitian, yaitu dengan jalan membandingkan data hasil wawancara dengan data hasil observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis interaktif (*interactive model of analysis*) model Milles dan Huberman, (Satori dan Komariah, 2017).

## PEMBAHASAN

Pendidikan anak usia dini merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan Pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki Pendidikan lanjut, (Ara dan Imam Machali, 2016). Lebih lanjut (Ulfah, 2015) memaparkan beberapa karakteristik anak usia dini: (1) memiliki rasa keingintahuan yang besar, (2) pribadi yang unik, (3) suka berimajinasi dan berfantasi, (4) masa yang sangat potensial untuk belajar, (5) memiliki sikap egosentris, (6) daya konsentrasi yang rendah, dan (7) bagian dari makhluk social. Pada masa inilah sebagai investasi Pendidikan terbaik di masa depan (Dyah, 2016).

Pendidik Anak Usia Dini memiliki peranan yang sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan anak di Sekolah. Sebagai orangtua kedua di Sekolah mereka dituntut bukan hanya sedang mengasuh tetapi sebagai pendorong perkembangan anak. Disisi lain, sebagai guru professional mereka dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati, 2013). Tetapi, Berdasarkan wawancara (*pendidik Elis Asifa pada 4 Februari 2020 pukul 11.00 WIB*) terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Kober Azzaqiatul Iman. Masalah tersebut berupa pemberian kompensasi pendidik yang jauh dari kesejahteraan, dan ini berdampak pada kinerja guru yang mengajar apa adanya. Permasalahan tersebut mendorong sekolah untuk melakukan berbagai upaya dalam hal meningkatkan kesejahteraan para pendidiknya.

Sebagaimana (Yesmira, 2016) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka. Sebagai satuan Pendidikan maka tugas pengelolaan pembiayaan Pendidikan merupakan rangkaian aktivitas mengatur keuangan dimulai dari perencanaan, penatausahaan, pembukuan, pembelanjaan, pengawasan, pelaporan, dan pertanggungjawaban keuangan lembaga Pendidikan

(Arwildayanto, 2017). Sehingga ini menjadi tugas penting sekolah dalam memenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang telah ditetapkan.

Tujuan kompensasi menurut (Rivai dkk, 2011) yaitu:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya Tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada. Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relative sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggungjawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
5. Mengendalikan biaya sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.
6. Mengikuti aturan hukum sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
7. Memfasilitasi pengertian sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.
8. Meningkatkan efisiensi. Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat system informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain

Dari pemaparan Rivai diatas, ternyata di lapangan menunjukkan fakta yang berbeda dimana:

1. Sumber Daya Manusia dalam hal ini Pendidik di Kober Azzaqiatul Iman dari lima orang pendidik hanya dua orang yang sudah memenuhi kriteria standar pendidik yaitu S1 bidang Pendidikan menurut Undang-undang no 20 tahun 2003 tentang kriteria pendidik Pendidikan Anak Usia Dini. Tiga diantaranya hanya lulusan SMA sederajat. Untuk meningkatkan kapasitas pendidik maka para pendidik yang lulusan SMA selalu ikut berpartisipasi mengikuti diklat-diklat, seminar, dan pelatihan-pelatihan dibidang anak usia dini.
2. Sistem gaji tidak dilakukan mengikuti aturan pemerintah yang sudah ditetapkan. Melihat sumber keuangan sekolah yang mengandalkan dari iuran infaq para orangtua peserta didik, dan bantuan operasional sekolah yang hanya 5% dari pendapatan.
3. Dari gaji yang tidak pasti itu ternyata, tidak menggoyahkan para pendidik untuk meninggalkan sekolah ini, mereka tetap bertahan karena prinsipnya yang terpenting adalah mengabdikan.

Dengan demikian, permasalahan ini dipikirkan secara bersama-sama oleh semua *stakeholder* sekolah yang terlibat didalamnya.

Bantuan Operasional Penyelenggaraan Pendidikan Anak Usia Dini (BOP PAUD) adalah program pemerintah untuk membantu penyediaan pendanaan biaya operasional non personalia

bagi satuan pendidikan anak usia dini yang diberikan Pemerintah kepada anak melalui Satuan PAUD atau Lembaga untuk mendukung kegiatan operasional pembelajaran. Biaya Operasional mencakup biaya bahan atau peralatan Pendidikan habis pakai, dan biaya penyelenggaraan Pendidikan tak langsung. Penggunaan dana BOP PAUD/TK di Satuan PAUD atau Lembaga harus didasarkan pada Rencana Kerja Anggaran (RKA) PAUD yang telah disusun dengan memperhatikan komponen kegiatan-kegiatan berikut:

1. Kegiatan Pembelajaran (Minimal 50% dari dana BOP): pembelajaran peserta didik yang dibutuhkan sesuai dengan kegiatan tematik, penyediaan Alat Permainan Edukatif (APE), Penyediaan alat mengajar bagi pendidik
2. Kegiatan Pendukung (Maksimal 35%): Penyediaan alat-alat deteksi dini tumbuh kembang (DDTK), penyediaan obat-obatan ringan dan isi kotak Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K), Kegiatan pertemuan dengan orangtua walimurid (kegiatan *parenting*), Memberi transport pendidik, Penyediaan buku administrasi
3. Kegiatan Lainnya (Maksimal 15%): Perawatan sarana dan prasarana termasuk perbaikan dan pengecatan ringan, Dukungan penyediaan alat-alat publikasi PAUD, Langganan listrik, telepon/internet, air. (*dokumentasi sekolah*)

Imam Machali dan Ara Hidayat menguraikan proses pengelolaan keuangan di PAUD meliputi: (1) perencanaan anggaran, (2) Strategi mencari sumber dana PAUD, (3) Penggunaan keuangan PAUD, (4) pengawasan dan evaluasi anggaran dan (5) Pertanggungjawaban. Selanjutnya, pemasukan dan pengeluaran keuangan PAUD diatur dalam Rancangan Anggaran pendapatan dan Belanja (RAB).

Berdasarkan PP No. 48 Tahun 2008 tentang penganggaran Pendidikan dinyatakan bahwa penganggaran Pendidikan menjadi tanggungjawab bersama antara pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Biaya Pendidikan tersebut dibagi:

1. Biaya satuan Pendidikan meliputi biaya investasi, biaya operasional, bantuan biaya pendidikan, dan beasiswa.
2. Biaya penyelenggaraan pendidikan oleh pemerintah, Pemprov, Pemkab, Pemerintah Desa penyelenggara satuan pendidikan yang didirikan masyarakat atau yayasan, sesuai Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No 18 tahun 2018 tentang penyediaan layanan Pendidikan Anak Usia Dini pasal 15 sebagai acuan tambahan,
3. Biaya personal peserta didik, biaya yang harus dikeluarkan oleh peserta didik. (Imam Machali dan Ara Hidayat, 2016)

Dalam menutupi biaya kekurangan upah atau honor guru di Kober Azzaqiatul Iman, berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah pada tanggal 3 Februari 2020 pihak sekolah melakukan upaya-upaya sebagai berikut:

1. Langkah intern
  - a. Rapat harian yang dilakukan oleh kepala sekolah dan para guru setelah pulang sekolah sebagai evaluasi dan rencana untuk hari selanjutnya. Rapat harian tersebut bukan hanya membahas terkait dengan proses pembelajaran peserta didik, hasil pembelajaran atau evaluasi, tetapi membahas segala hal yang terjadi didalam kelas maupun diluar kelas, sehingga terjadi komunikasi secara tidak langsung antar kepala dan para guru dalam hal ini merekatkan emosional diantara mereka,
  - b. Rapat rutin mingguan, dimana kepala dan pendidik membahas terkait dengan kejadian dalam waktu seminggu,
  - c. Rapat bulanan, dimana kepala dan pendidik membahas terkait dengan kejadian dalam kurun waktu sebulan, membahas terkait SPP bulanan yang menjadi tanggung jawab masing-masing wali kelas untuk menagih kepada orangtua masing-masing,

- d. Rapat semesteran, dimana kepala dan pendidik membahas terkait dengan kejadian dalam kurun waktu satu semester, disamping itu pencairan dana BOP yang awal tahun ajaran 2018/2019 dilakukan melalui dua tahap yaitu diberikan setiap semester genap dan ganjil maka, pada rapat semester ini bersama-sama membahas dan merincikan,
- e. Rapat tahunan, dimana kepala dan pendidik membahas terkait dengan kejadian dalam kurun waktu satu semester, dan bersama-sama menghitung serta mengalokasikan pembiayaan untuk tahun ajaran baru.

## 2. Langkah ekstern

Upaya yang dilakukan mencari pendapatan dan sumber dana khususnya dalam honorium guru yaitu :

- a. Melakukan rapat orangtua pesertadidik sebanyak empat kali dalam setahun berarti dalam satu semester dua kali. Forum rapat antara pihak sekolah dan orangtua ini menjadi penting manfaatnya orangtua satu dengan lainnya serta para guru berbagi informasi dalam perkembangan kemajuan anaknya. Tidak hanya itu, orangtua juga sadar bahwa guru pun harus diperhatikan mendapatkan haknya berupa upah kerja. (wawancara dengan Ibu Aneu, salahsatu orangtua murid pada tanggal 5 Februari pukul 09.30 WIB).
- b. Kepala dan pendidik ikut aktif berpartisipasi dalam kegiatan MUSYRENBANG Desa
- c. Kepala dan pendidik bersama-sama aktif mengajukan insentif atau tunjangan kepada UPT dinas Pendidikan setempat,
- d. Kepala dan pendidik bersama-sama aktif berpastisipasi dalam wadah organisasi HIMPAUDI (Himpunan Pendidik PAUD) tingkat Kecamatan selama satu bulan sekali.

## 3. Proses

### a. Proses intern

Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang dilakukan bersama-sama yang berpijak pada analisis manfaat biaya pendidikan berguna sebagai dasar atau pijakan dalam meningkatkan investasi di dunia pendidikan. Hal ini dirasakan penting untuk diketahui dan dipelajari, karena menurut sebagian masyarakat pendidikan hanya menghabiskan uang tanpa ada jaminan atau prospek peningkatan hidup yang jelas di masa yang akan datang (Imam Machali dan Ara Hidayat, 2016). Sehingga dalam proses intern ini dilakukan Langkah sebagai berikut:

- 1) Kesepakatan pembuatan RKAS antaran Kepala Sekolah dengan para tenaga pendidik
- 2) Pembuatan Program hasil dari kesepakatan bersama Kepala Sekolah dan para pendidik
- 3) Kesepakatan honorium yang diterima

Adapun mekanisme penggajian di sekolah ini masih menggunakan *manual system*:

- 1) Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah termasuk penganggaran gaji dilakukan bersama antara Kepala Sekolah dan pendidik. Bendahara sekolah berperan sebagai pencatat penerima, dan pendistribusian keuangan sekolah.
- 2) Sumber gaji didapat dari iuran infaq peserta didik yang jumlahnya ditetapkan bersama diawal tahun pembelajaran bersama dengan orangtua pesertadidik. Selain itu 5% didapat dari bantuan operasional Pendidikan (BOP).

- 3) Penghitungan gaji tidak berdasar pada kinerja, jam kerja, tetapi diperoleh dari bagi hasil secara keseluruhan dari sumber dana yang didapat. Artinya dalam satu bulan upah pendidik hanyaberasal dari uang iuran peserta didik dan BOP.

b. Proses ekstern

- 1) Setelah melakukan rapat secara *kontinu* dengan orangtua murid dengan adanya program lain yaitu *parenting* maka perlahan orangtua murid paham bahwasannya pembiayaan pendidikan itu penting khususnya tentang biaya honorium guru, maka ada peningkatan pembayaran SPP menjadisatu kali lipat dari sebelumnya. Selain itu sosialisasi penggunaan dana BOP kepada orangtua peserta didik dilakukan demi transparasi dan keterbukaan anggaran terjaga,
- 2) Advokasi dana desa yang sering dilakukan oleh pihak Lembaga kepada pihak Desa yang dibawa pada Musyawarah rembuk desa (Musrenbang) kemudian adanya Kerjasama dengan dinas pendidikan dan HIMPAUDI untuk sama-sama mengadvokasi mendapat titik terang. Karena sudah jelas dalam regulasi dana desa tentang insentif guru PAUD bahwasannya ketentuan pasal 5 sampai pasal 11 Permendesa PDPT No 11 tahun 2019 tentang prioritas penggunaan dana desa tahun 2020 pasal 12 menyebutkan bahwa prioritas penggunaan dana desa dan pemberdayaan masyarakat yaitu harus memberikan manfaat sebesar-besarnya pada peningkatan kualitas hidup, kesejahteraan, penanggulangan kemiskinan, dan peningkatan pelayanan publik. Salahsatu kesejahteraan disini adalah kesejahteraan Guru PAUD dimana guru PAUD mendapat insentif Rp. 100-200 ribu per bulan dari anggaran dana Desa,
- 3) Para pendidik yang sudah terdaftar pada DAPODIK PAUD dan melalui bantuan pengajuan dari UPT Pendidikan kepada pemerintah pusat maka guru sebanyak dua orang di lembaga PAUD ini yang sudah mengabdikan selama sepuluh tahun mendapat insentif dari pemerintah pusat sebesar Rp. 200.000 perbulan pada tahun ajaran 2019/2020,
- 4) Aktif berpartisipasi dalam wadah organisasi tentunya banyak manfaat yang didapatkan oleh Lembaga Pendidikan diantaranya semakin cepat dan terbukanya segala informasi yang didapat, selain itu, untuk menambah kapasitas dan kualitas pendidik maka dalam pembinaan guru untuk biaya dibebankan pada anggaran BOP yang diterima masing-masing Sekolah,
- 5) Penerimaan kompensasi masih menggunakan cara yang manual kecuali insentif dari pemerintah melalui rekening bank masing-masing. (*wawancara dengan pendidik Elis Asifa, pada tanggal 4 Februari 2020 pukul 11.30 WIB*).

4. Evaluasi

Suatu lembaga pendidikan dikatakan berhasil apabila telah melakukan evaluasi dari sebuah kegiatan. Evaluasi tersebut menjadi hal yang nyata dan berdampak pada keberhasilan suatu sekolah. Evaluasi adalah alat utama yang digunakan manajer untuk mendapatkan informasi mengenai keberhasilan strategi yang dijalankan. Evaluasi ini juga merupakan tahap proses penilaian dari hasil kinerja perusahaan atau lembaga yang sesungguhnya merupakan implementasi strategi yang diterapkan perusahaan dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan (Muttakalim, 2016). Para manajer di semua level menggunakan informasi hasil kinerja untuk melakukan tindakan perbaikan dan memecahkan masalah. Walaupun evaluasi merupakan elemen akhir yang utama dari

manajemen strategis, elemen itu juga dapat menunjukkan secara tepat kelemahan-kelemahan dalam implementasi strategi sebelumnya dan mendorong proses keseluruhan untuk dimulai kembali.

Dalam tahap ini evaluasi dimulai dari :

- a. Kepala Sekolah melakukan evaluasi kepada pendidik dengan memantau secara langsung dan tidak langsung (lihat absensi), walau pihak sekolah sendiri belum ada aturan sendiri tentang jam kerja dan aturan penggajian atau kompensasi.
- b. Penggunaan dana BOP yang berasal dari pemerintah Kabupaten dimonitoring dan dievaluasi surat pertanggungjawabannya oleh pihak terkait melalui UPT dinas Pendidikan kecamatan,
- c. Pemberian insentif yang berasal dari dana desa dipertanggungjawabkan oleh Desa itu sendiri, pihak Sekolah hanya bersifat pelaporan,
- d. Pemberian yang berasal dari pemerintah hanya bersifat pelaporan melalui UPT dinas Pendidikan kecamatan,
- e. Hal lain dievaluasi oleh system yang sudah terintegrasi secara online di DAPODIK PAUD.

Evaluasi yang dilakukan oleh pihak sekolah sebagai efektivitas dan efisiensi dengan menerapkan proses yang sudah dilakukan satu tahun terakhir ini yaitu tahun ajaran 2018-2019 perlahan membuahkan hasil seperti apa yang diharapkan. (*wawancara dengan Kepala Sekolah pada 5 Februari 2020, pukul 12.00 WIB*). Namun, upaya perbaikan ini tentunya akan memicu sekolah kedepannya agar fokus pada pembenahan kompensasi pendidik ini berujung pada kualitas Pendidikan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil studi pemaparan diatas disimpulkan bahwa baik secara internal maupun eksternal Kober Azzaqiatul Iman sudah dilakukan dalam upaya peningkatan kompensasi pendidik dalam keterlangsungan pendidikan. Upaya-upaya tersebut tentunya tidak hanya dilakukan oleh satu orang saja tetapi dilakukan secara bersama-sama oleh semua *stakeholder* sekolah yang terdapat didalamnya. Koordinasi internal melalui rapat rutin baik harian, mingguan, bulanan, semesteran maupun tahunan biasa dilakukan sebagai penguatan emosional dan saling percaya diantara kepala dan pendidik. Koordinasi eksternal melalui rapat orangtua sebanyak empat kali dalam setahun, advokasi dan berpartisipasi dalam Musyrembang Desa, aktif pengajuan kepada dinas terkait dan aktif dalam kegiatan gugus PAUD dan HIMPAUDI.

Sebagai sekolah yang belum menerapkan sistem penggajian sesuai aturan pemerintah, maka ini tidak memberatkan pendidiknya dalam menjalankan pekerjaannya sebagai guru profesional, tentunya keikhlasan, jiwa tanpa pamrih yang tertanam menyebabkan para pendidik di sekolah ini bertahan sampai saat ini. Sumber dana di sekolah ini yaitu berasal dari biaya penyelenggaraan sekolah yang didapat dari pemerintah pusat, kabupaten dan desa ditambah dari biaya personal peserta didik.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan diatas, maka masukan dan rekomendasi penulis yaitu:



1. Pihak sekolah agar membuat rubrik atau acuan yang jelas terkait dengan penggajian guru sehingga upah dihitung berdasarkan jam kerja atau kinerja dari guru tersebut, tak hanya itu sekolah perlu memberlakukan kompensasi secara tidak langsung berupa biaya BPJS ketenagakerjaan.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan upaya penelitian lanjutan yang dirasa masih diperlukan untuk penyempurnaan hasil penelitian selanjutnya yang lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arwildayanto, dkk. 2017. *Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung :Widya Padjadjaran
- Fatimah, Dyah Fifih dan Nur Rohmah. 2016. *Pola Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini di PAUD Ceria Gondangsari Jawa Tengah*. Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 1, Nomor 2, November 2016/1438
- Machali, Imam., Ara Hidayat. 2016. *The Handbook Of ManagemenTeori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/ Madrasah di Indonesia*, Jakarta: Kencana
- Mutakallim. 2016. *Pengawasan, Evaluasi Dan Umpan Balik Strategik*. Jurnal MPI. Volume V, Nomor 2, Juli - Desember 2016 hal.351-365
- Rachmawati, Tutik. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Raja grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Ella, JauvaniSagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cetakan keempat, Jakarta: Raja grafindo Persada
- Sari, Wardani Purnama. 2016. *Pengaruh Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir Riau*. TINGKAP Vol. XII No. 1 Th. 2016
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Syamra, Yesmira. 2016. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata di Kota Padang*. ECONOMICA Journal of Economic and Economic Education Vol.4 No.2 (258-268)
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Suyadi, 2014. *Teori Pembelajaran Anak Usia Dini Dalam Kajian Neurosains*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Ulfah, Fari. 2015. *Manajemen PAUD Pengembangan Jenjang Kemitraan Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Nasional Pendidikan

Yuniarti. 2017. *Pengaruh Penghargaan dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru TK Swasta Kabupaten Sintang, Kalimantan Barat*. JURNAL INDRIA