

KONSEP PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU SATUAN PAUD SEJENIS DI KOTA TANGERANG SELATAN

¹ Sri Utaminingsih, ² Saiful Anwar, ³ Yulita Puji Lestari, ⁴ Shella Rachmawaty
^{1,2,3,4} Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,
Universitas Pamulang
Email: dosen00456@unpam.ac.id

ABSTRACT

Compensation is a reward given to someone in lieu of work or services that have been provided. Compensation can be in the form of financial or non-financial rewards given by a company or organisation to employees or workers for their performance or contribution in carrying out the duties and responsibilities that have been set. Then the performance of a person or organisation's ability to complete tasks and achieve predetermined goals. Performance can be measured based on agreed criteria and can be quantitative and qualitative. This research aims to find out how the concept of providing compensation to improve the performance of SPS (Sekolah Paud Sejenis) teachers in South Tangerang City. The method used in this research is quantitative research method with empirical approach. The results of this study found that the concept of providing compensation to improve teacher performance must pay attention to the principles or principles, namely togetherness, openness, voluntariness, justice and equity. In its implementation in the field, it should be noted that compensation must be given fairly and evenly to all teachers. In addition, it is also necessary to periodically evaluate teacher performance and the effect of the compensation provided. Thus, an effective compensation system can be produced and can improve teacher performance in similar PAUD units in South Tangerang City.

Keywords: *Compensation, Teacher Performance, Similar Early Childhood Education Units*

ABSTRAK

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada seseorang sebagai pengganti kerja atau jasa yang telah diberikan. Kompensasi dapat berupa imbalan finansial maupun non-finansial yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan atau pekerja atas kinerja atau kontribusinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kemudian kinerja kemampuan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur berdasarkan kriteria yang telah disepakati dan dapat berupa kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana konsep pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja guru SPS (sekolah Paud Sejenis) di Kota Tangerang Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah metode penelitan kuantitatif dengan pendekatan empiris. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa konsep pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja guru harus memerhatikan prinsip atau asas yakni kebersamaan, keterbukaan, sukarela, keadilan dan pemerataan. Dalam pelaksanaannya di lapangan Perlu diperhatikan bahwa pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata kepada semua guru. Selain itu, perlu juga dilakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja guru dan pengaruh dari pemberian kompensasi yang diberikan. Dengan demikian, dapat dihasilkan sistem pemberian kompensasi yang efektif dan dapat meningkatkan kinerja guru di Satuan PAUD sejenis di Kota Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Guru, Satuan PAUD Sejenis

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan elemen penting dalam menilai kemajuan dan pertumbuhan masyarakat yang berkualitas. Salah satu indikator penting dalam standar pembangunan manusia adalah aspek pendidikan yang diukur dengan menggunakan Indeks Pembangunan Manusia (IPM), hal ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan memiliki peran penting

dalam mencapai kesejahteraan masyarakat karena mencerminkan karakter suatu bangsa. Untuk menjamin pendidikan yang berkualitas, diperlukan sumber daya pendidikan yang baik selama proses pelaksanaannya (Chasanah, 2019). Sumber daya pendidikan dapat berupa sekolah, keluarga, masyarakat sekitar, lembaga pendidikan nonformal, lembaga keagamaan, lembaga sosial, dan lain-lain (Royani, et al., 2020). Saat ini, sekolah formal menjadi tolak ukur utama pendidikan karena standar peradaban manusia yang semakin tinggi, sehingga sumber daya pendidikan lainnya terutama sekolah nonformal terabaikan.

Sumber daya pendidikan yang tersedia mempengaruhi perkembangan pola pikir, karakter, dan sikap seorang anak dalam mencapai tujuan hidup (Turnip, 2019). Hal ini menjadi dasar penting bagi berbagai sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan mencerdaskan dan menyejahterakan bangsa (Allegretto et al., 2019). Perkembangan pola pikir, sikap dan karakter anak membutuhkan tahapan pendidikan nonformal yang secara khusus membimbing anak usia dini dalam mempersiapkan diri menghadapi tahap kehidupan selanjutnya, terutama terkait dengan jenjang pendidikan yang akan dijalani (Dewi et al., 2020).

Menurut Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, "*Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara*". Undang-undang tersebut menegaskan bahwa pendidikan memiliki tujuan dan peran penting bagi masyarakat, bangsa dan negara Indonesia, dan harus diwujudkan untuk meningkatkan kualitas manusia di masa kini dan masa yang akan datang. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan tersebut, pemerintah memegang peranan penting sebagai pengelola negara (Hutagalung et al, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2019), mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan pendidikan di Indonesia, antara lain: 1) proses pembelajaran, 2) kurikulum program studi, 3) sumber daya manusia, 4) kemahasiswaan, 5) sarana dan prasarana, 6) suasana belajar, 7) pembiayaan, 8) penelitian dan publikasi, 9) pengabdian kepada masyarakat, dan 10) tata kelola. Faktor-faktor tersebut sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Namun, faktor yang paling mendasar dalam menunjang pendidikan yang baik dan berkaitan erat dengan keberhasilan pendidikan adalah kualitas tenaga pendidik. Menurut Pasal 1 ayat 6 UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, "*Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.*"

Tenaga pendidik dan semua pihak yang terlibat dalam pelaksanaan pendidikan harus memiliki keahlian khusus yang mendukung bidang pendidikan secara luas. Tanpa adanya kualitas pendidik yang memadai, maka proses pendidikan tidak akan berjalan dengan baik dan optimal (Billingsley et al., 2019). Oleh karena itu, tenaga pendidik menjadi instrumen dasar yang penting dan harus terus dikembangkan dan ditingkatkan kualitasnya (Hariyanti et al., 2021). Sebagai posisi penting dalam bidang pendidikan, tenaga pendidik memerlukan perhatian khusus. Saat ini, profesi pendidik dapat dikatakan sebagai pekerjaan profesional yang menuntut berbagai tuntutan. Profesionalisme dalam hal ini mengacu pada

tantangan yang harus dihadapi pendidik untuk melaksanakan tugasnya dengan keahlian dan tanggung jawab yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pendidik yang profesional adalah orang yang memiliki keahlian dan kemahiran khusus dalam bidang pendidikan.

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 merupakan payung hukum yang mengatur guru dan dosen sebagai tenaga pendidik. Pasal 2 ayat 1 undang-undang tersebut menegaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, serta diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hal ini menegaskan kembali posisi pendidik, khususnya guru, sebagai profesi yang profesional (Janah et al., 2019).

Makna profesional juga mencakup definisi profesionalisme guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) sebagai bagian dari tenaga pendidik (Nusa et al., 2020). PAUD adalah jenjang pendidikan yang dibuat untuk membimbing anak usia dini dengan rentang usia 0-6 tahun (Maria et al., 2022). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 146 Tahun 2014 tentang Kurikulum 2013 Pendidikan Anak Usia Dini memberikan panduan tentang kurikulum PAUD.

PAUD adalah suatu upaya pembinaan yang bertujuan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani 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 lebih lanjut (Kartika dkk, 2021). Kinerja guru merupakan salah satu indikator penting dari produktivitas, yang dapat didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang, meliputi pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas, tanggung jawab, standar yang telah ditetapkan, serta pencapaian target yang telah ditentukan. Kinerja guru yang baik sangat penting dalam penyelenggaraan PAUD karena masa pertumbuhan anak pada periode ini dianggap sebagai "Golden Age" perkembangan anak (Putri et al., 2022).

Kinerja guru PAUD yang baik harus memenuhi persyaratan terkait dengan bentuk atau metode pendidikan yang sesuai untuk anak usia dini sebagai peserta didik (Nawangsih, 2020). Metode pengajaran yang baik diharapkan dapat menstimulasi perkembangan pikiran anak untuk siap menghadapi tahapan kehidupan di masa depan. Kinerja guru PAUD merupakan hal yang penting dalam semua bentuk penyelenggaraan PAUD, termasuk di Satuan PAUD Sejenis (SPS) (Laksmi et al., 2019). SPS merupakan lembaga pendidikan yang terintegrasi dengan program Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu) dan dapat menjadi sarana yang sangat produktif dalam memperkuat karakter/wajah pendidikan Indonesia di masa depan. Posisi SPS yang tersebar di seluruh Indonesia dan menjangkau unit terkecil di masyarakat menjadi kunci utama dalam menyediakan pendidikan anak usia dini yang berkualitas (Nurrady et al., 2022).

Kinerja guru di Satuan PAUD Sejenis (SPS) sebagai penyedia layanan pendidikan bagi anak usia dini di Kota Tangerang Selatan belum mencapai standar yang diharapkan. Padahal, Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) sangat penting untuk membentuk pola pikir, perkembangan fisik-motorik, dan perkembangan spiritual-mental anak (Raharja et al., 2021). Namun, guru di SPS cenderung lebih berfokus pada aspek kognitif seperti membaca, menulis, dan berhitung serta menghafal. Cara ini kurang efektif untuk anak usia dini yang

mayoritas masih mengeksplorasi dunia melalui bermain (Massalim, 2019). Oleh karena itu, proses pembelajaran di SPS haruslah terdiri dari integrasi antara bermain dengan aspek fisik-motorik, pola pikir, dan spiritual-mental. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan di SPS harus memberikan kesenangan dan rasa kasih sayang kepada anak didik, karena hal ini merupakan esensi dari kontribusi SPS dalam membantu tahapan akademik dan kehidupan anak di masa depan. Kualitas layanan SPS yang belum sesuai harapan menjadi tanggung jawab bersama untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.

Berdasarkan wawancara, observasi langsung, dan pengalaman peneliti selama 9 tahun mengelola SPS, ditemukan permasalahan dalam pelaksanaan SPS yang memerlukan perhatian khusus dari masyarakat dan pemerintah. Tenaga pendidik di SPS terdiri dari kader posyandu dengan latar belakang pendidikan yang sebagian tidak sesuai dengan kompetensi dan hanya lulusan SMP. Selain itu, mayoritas dari mereka sudah berusia lanjut. Di Tangerang Selatan, rata-rata usia pendidik SPS adalah 44 tahun. Hal ini tentu perlu mendapat perhatian khusus, terutama pada kualitas materi/pengajaran yang diberikan, karena para tenaga pendidik ini hanya mendapatkan teori pendidikan pada pelatihan dan seminar yang diadakan oleh lembaga atau organisasi yang terbatas. Kecukupan kualitas mengajar guru SPS dapat diamati melalui data hasil perkembangan siswa yang menjadi instrumen penilaian keberhasilan proses pembelajaran. Pada kenyataannya, masih terdapat kinerja guru yang kurang optimal dalam menyelenggarakan pendidikan di tingkat SPS. Pengembangan kompetensi guru menjadi point yang sangat penting bagi guru untuk dapat melaksanakan kinerja yang ideal berdasarkan kondisi yang sebenarnya, sehingga kinerja yang baik dapat tercapai.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang menghasilkan data deskriptif berupa tulisan dan perilaku yang dapat diamati secara langsung dari subjek yang diteliti. Dalam buku Sujarweni Winarta Metode Kualitatif menurut Nasution menyatakan bahwa: Metode kualitatif pada hakekatnya adalah cara mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, dan berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya (Fadli, 2021).

Menurut Darmalaksana (2020) penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, tergantung pada tujuan dan pendekatan penelitian yang diambil. Beberapa ciri khas dari metode kualitatif antara lain:

1. Ini bersifat umum, fleksibel, dan berkembang dalam proses penelitian.
2. Perhatikan pemahaman yang mendalam tentang data.
3. Menggambarkan berbagai bentuk realitas yang bersifat kompleks dan diakhiri dengan sebuah kesimpulan (induktif).
4. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam penelitian ini.
5. Teknik pengumpulan data atau instrumen penelitian yang biasa digunakan adalah wawancara dan observasi, dan analisis dilakukan dari awal hingga akhir penelitian.
6. Hubungan dengan narasumber cukup dekat.

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui catatan lapangan, wawancara dengan informan, dan dokumen-dokumen terkait. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif karena masalah yang diteliti membutuhkan pemahaman yang mendalam terhadap data yang terjadi dan pandangan subjektif informan terhadapnya. Metode kualitatif memungkinkan peneliti untuk mendeskripsikan realitas sosial secara mendalam dan memperoleh pemahaman yang lebih kaya dan holistik. Dalam penelitian kualitatif, peneliti memiliki kebebasan dalam merancang dan menganalisis temuan-temuan yang diperoleh dari lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja merupakan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan, yang diindikasikan melalui siklus pengajaran yang diselesaikan, kesempurnaan tugas, penggunaan waktu yang optimal, perbandingan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan pengajaran, dan pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan (Nurdin, 2021). Sementara itu, kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diperoleh seseorang atas pekerjaan/kinerja yang dilakukan dan akan meningkat seiring dengan kontribusi positif yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi meliputi kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non-finansial (Asfiati et al., 2020).

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas hasil kerja seorang guru baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Karena motif utama seorang guru dalam mengajar adalah untuk mendapatkan imbalan, maka kebijakan kompensasi menjadi salah satu faktor penentu bagaimana kualitas pendidikan yang akan diberikan oleh seorang guru (Pratama, 2021). Motif ini merupakan hal yang manusiawi dan mendasar. Pengalaman dan pengetahuan seorang guru tidak diberikan begitu saja, melainkan melalui upaya pendidikan (Islamyati et al., 2022). Oleh karena itu, tuntutan untuk mendapatkan kompensasi yang baik harus dijadikan alasan untuk memberikan layanan pendidikan yang prima. Kebijakan kompensasi yang diberikan kepada guru harus mencerminkan kelayakan minimum dan adil (sebanding) dengan upaya guru dalam mempelajari ilmu pengetahuan, yang kemudian menjadi bahan utama dalam mengajar (Johnston, 2020). Sebaliknya, dari sisi politik, politik kebijakan kompensasi ini dapat menjadi alat bagi organisasi (sekolah) dalam menuntut kinerja yang prima dari para guru. Jika sekolah telah memberikan kompensasi yang sangat tinggi (sangat layak) bagi seorang guru, maka sekolah berhak menuntut profesionalitas guru tersebut dalam memberikan pengajaran atau mentransfer ilmu kepada siswa.

1. Kompensasi Finansial Langsung

Secara umum, beberapa guru PAUD yang memiliki kualifikasi dan pengalaman yang lebih tinggi dapat menerima gaji yang lebih tinggi. Beberapa guru PAUD juga menerima tunjangan khusus seperti tunjangan profesi dan tunjangan kinerja. Tunjangan-tunjangan ini diberikan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru PAUD.

Namun, penting untuk dicatat bahwa kompensasi finansial saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja, memotivasi, dan mempertahankan guru PAUD yang berkualitas. Pengakuan, dukungan, dan pelatihan yang memadai juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Kompensasi finansial secara langsung dapat diperoleh dengan :

- a. Kompensasi finansial langsung dapat dilakukan dengan gaji pokok dengan mengedepankan prinsip keterbukaan, Kompensasi finansial langsung yang mengedepankan prinsip keterbukaan merupakan cara yang baik untuk menciptakan transparansi dan akuntabilitas dalam pemberian gaji kepada guru PAUD. Prinsip keterbukaan ini dapat dilakukan dengan cara mengumumkan secara terbuka besaran gaji guru PAUD, sehingga guru PAUD dapat mengetahui dengan jelas berapa gaji yang mereka terima dan apa saja yang menjadi komponen dari gaji tersebut.

Selain itu, prinsip keterbukaan juga dapat diwujudkan dengan memberikan informasi mengenai penentuan besaran gaji dan kriteria yang digunakan dalam penentuan gaji tersebut. Hal ini akan memudahkan guru PAUD untuk memahami dan menilai apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan kinerja dan kualifikasinya.

Namun, dalam menerapkan prinsip transparansi dalam kompensasi finansial, perlu diperhatikan bahwa tidak semua informasi tentang gaji guru PAUD harus dipublikasikan. Informasi pribadi, seperti nomor rekening dan rincian gaji, harus dirahasiakan untuk menghindari potensi penyalahgunaan informasi tersebut.

Dengan menerapkan prinsip transparansi dalam kompensasi finansial, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang transparan, adil, dan akuntabel bagi para guru PAUD, serta meningkatkan motivasi dan kinerja mereka dalam mendidik anak-anak usia dini.

- b. Kompensasi finansial langsung dengan *merit pay* dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi guru PAUD dalam meningkatkan kinerjanya. Namun, dalam memberikan *merit pay*, penting untuk mengedepankan prinsip keadilan agar semua guru PAUD merasa dihargai dan diperlakukan sama.

Prinsip keadilan dalam *merit pay* dapat diwujudkan dengan menetapkan kriteria yang jelas dan obyektif dalam penilaian kinerja guru PAUD, sehingga semua guru dapat diukur kinerjanya secara setara. Kriteria tersebut dapat mencakup kualitas mengajar, keikutsertaan dalam pelatihan dan pengembangan diri, keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan sebagainya.

Penting juga untuk memastikan bahwa semua guru PAUD memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan *merit pay*. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan informasi yang jelas dan terbuka mengenai kriteria dan proses penilaian kinerja, dan memastikan bahwa semua guru PAUD memiliki akses yang sama terhadap kesempatan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dalam pemberian *merit pay*, penting untuk menghindari diskriminasi atau kecenderungan untuk menguntungkan guru tertentu. Hal ini dapat merusak kepercayaan diri dan motivasi guru PAUD, serta menimbulkan ketidakadilan dan ketidakpuasan di antara mereka.

Dengan mengedepankan prinsip keadilan dalam *merit pay*, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru PAUD secara keseluruhan, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan harmonis di antara mereka.

- c. Kompensasi finansial langsung dengan pembayaran intensif dapat menjadi cara yang baik untuk mendorong guru PAUD bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun, dalam memberikan intensif perlu mengedepankan prinsip keadilan agar tidak terjadi ketimpangan kompensasi antar guru PAUD.

Prinsip keadilan dalam pemberian intensif dapat diwujudkan dengan menetapkan persyaratan dan target yang sama untuk semua guru PAUD dalam memperoleh intensif. Sebagai contoh, target kinerja yang harus dicapai untuk mendapatkan intensif harus diukur secara obyektif dan ditetapkan dengan cara yang sama untuk semua guru PAUD.

Selain itu, penting juga untuk memastikan bahwa besaran intensif tidak memberikan keuntungan yang berlebihan bagi sebagian guru PAUD, yang dapat menimbulkan ketimpangan dan ketidakadilan kompensasi di antara mereka. Pemberian intensif harus didasarkan pada kinerja dan prestasi, sehingga semua guru PAUD dapat menerima upah yang adil dan seimbang.

Dalam memberikan upah intensif, penting untuk menghindari praktik-praktik yang menguntungkan guru atau kelompok tertentu. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan guru PAUD yang tidak menerima intensif, dan mengurangi motivasi mereka untuk bekerja.

Mengedepankan prinsip keadilan dalam pemberian intensif diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil dan seimbang bagi para guru PAUD, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi unit guru PAUD yang mirip dengan kompensasi finansial tidak langsung dapat menjadi alternatif yang baik dalam memberikan penghargaan kepada guru PAUD selain memberikan kompensasi finansial langsung. Kompensasi ini biasanya berupa penghargaan non-moneter dalam bentuk barang atau jasa. Bentuk-bentuk kompensasi finansial tidak langsung kepada guru PAUD antara lain:

- a. Kompensasi finansial tidak langsung dapat diberikan kepada guru PAUD melalui program perlindungan yang mengedepankan prinsip sukarela. Program perlindungan ini dapat berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, atau program perlindungan lainnya yang dapat memberikan perlindungan finansial kepada guru PAUD dan keluarganya.

Program perlindungan seperti asuransi kesehatan dan asuransi jiwa dapat membantu guru PAUD mengatasi risiko keuangan yang timbul akibat kecelakaan, sakit, atau kematian. Dengan mengedepankan prinsip sukarela, program-program perlindungan ini dapat diberikan secara opsional kepada guru PAUD yang bersedia membayar iuran atau premi yang telah ditentukan. Dalam hal ini, guru PAUD akan memilih jenis dan jumlah perlindungan yang diinginkan, serta membayar premi sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan.

Salah satu manfaat dari program perlindungan ini adalah para guru PAUD dapat merasa lebih aman dan terlindungi dari risiko finansial yang mungkin timbul. Dengan demikian, mereka dapat fokus pada tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru PAUD tanpa harus khawatir dengan risiko keuangan yang tidak terduga. Namun demikian, dalam memberikan program perlindungan yang mengedepankan prinsip sukarela, perlu

dilakukan sosialisasi dan edukasi yang baik kepada para guru PAUD terkait manfaat dan risiko yang mungkin timbul dari program tersebut. Hal ini penting agar para guru PAUD dapat memahami secara utuh program perlindungan yang ditawarkan dan dapat mengambil keputusan yang tepat terkait pilihan dan besaran perlindungan yang diinginkan.

b. Kompensasi finansial tidak langsung melalui program penjangkauan dapat diberikan kepada guru PAUD dengan mengedepankan prinsip kebersamaan, di mana guru PAUD diberikan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat untuk mendukung keberhasilan mereka dalam mengajar dan mengasuh anak. Beberapa contoh program himbauan yang dapat diberikan kepada guru PAUD antara lain:

- 1) Program bimbingan teknis: Program bimbingan teknis dapat memberikan informasi dan pengetahuan yang bermanfaat bagi guru PAUD dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pengasuhan anak. Sesuai dengan prinsip kebersamaan, program bimbingan teknis ini dapat diselenggarakan secara kolektif, di mana para guru PAUD dapat saling bertukar informasi dan pengalaman yang bermanfaat. Program bimbingan teknis dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi guru PAUD dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pengasuhan anak. Dalam program bimbingan teknis, guru PAUD dapat mempelajari teknik dan strategi baru dalam mengajar dan mengasuh anak, serta mendapatkan pengetahuan yang lebih mendalam tentang isu-isu penting dalam pendidikan anak usia dini. Dengan mengedepankan prinsip kebersamaan, program bimbingan teknis dapat diselenggarakan secara kolektif, di mana para guru PAUD dapat saling bertukar informasi dan pengalaman yang bermanfaat. Dengan bertukar pengalaman, guru PAUD dapat saling belajar dan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi lebih efektif dalam mengajar dan mengasuh anak. Selain itu, dengan mengadakan program bimbingan teknis secara kolektif, guru PAUD dapat merasa lebih terhubung dengan sesama guru dan menjadi bagian dari komunitas pendidikan yang lebih besar.
- 2) Program informasi: Program informasi dapat memberikan informasi mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan pengajaran dan pengasuhan anak, seperti metode pengajaran, manajemen kelas, dan teknik kreativitas. Sesuai dengan prinsip kebersamaan, program informasi ini dapat diselenggarakan secara terbuka, di mana para guru PAUD dapat saling berbagi informasi dan pengalaman. Program informasi dapat memberikan informasi yang sangat berguna bagi guru PAUD dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pengasuhan anak. Dalam program informasi, guru PAUD dapat mempelajari teknik dan strategi baru dalam mengajar dan mengasuh anak, serta mendapatkan pengetahuan yang lebih mendalam tentang isu-isu penting dalam pendidikan anak usia dini. Dengan mengedepankan prinsip kebersamaan, program informasi ini dapat diselenggarakan secara terbuka, di mana para guru PAUD dapat saling berbagi informasi dan pengalaman. Dengan berbagi pengalaman, para guru PAUD dapat saling belajar dan mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi lebih efektif dalam mengajar dan mengasuh anak. Selain itu, dengan mengadakan program informasi terbuka, guru PAUD dapat merasa lebih terhubung dengan sesama guru dan menjadi bagian dari komunitas pendidikan yang lebih besar. Hal ini dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan solidaritas di antara para guru PAUD.

- 3) Program pengembangan jaringan: Program pengembangan jaringan dapat membantu guru PAUD untuk terhubung dengan guru-guru lain di wilayah atau daerah mereka. Dengan mengedepankan prinsip kebersamaan, program pengembangan jaringan dapat dilakukan secara kolaboratif, di mana para guru PAUD dapat membentuk kelompok atau komunitas untuk saling berbagi informasi dan pengalaman. Program pengembangan jaringan dapat membantu guru PAUD untuk terhubung dengan guru-guru lain di wilayah atau daerahnya. Dalam program pengembangan jaringan, guru PAUD dapat berinteraksi dengan para profesional pendidikan lainnya, termasuk pendidik dan administrator sekolah, dan mendapatkan informasi tentang praktik terbaik dalam pengajaran dan pengasuhan anak usia dini. Dengan mengedepankan prinsip kebersamaan, program pengembangan jejaring ini dapat dilakukan secara kolaboratif, di mana para guru PAUD dapat membentuk kelompok atau komunitas untuk saling berbagi informasi dan pengalaman. Dalam kelompok atau komunitas ini, guru PAUD dapat mendiskusikan isu-isu pendidikan yang penting, mengembangkan rencana dan strategi kerja yang efektif, dan belajar dari satu sama lain untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pengasuhan anak. Selain itu, program pengembangan jaringan dapat membantu guru PAUD untuk memperluas jaringan dan membangun hubungan yang kuat dengan orang-orang yang terlibat dalam pendidikan anak usia dini. Dengan memiliki jaringan yang kuat, guru PAUD dapat lebih mudah mengakses sumber daya pendidikan, mendapatkan dukungan dari rekan-rekan mereka dan meningkatkan kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan dalam mengajar dan mengasuh anak.

3. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non-finansial guru PAUD adalah bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada guru PAUD, namun tidak berupa uang atau materi yang dapat diukur secara langsung. Bentuk kompensasi non-finansial ini dapat berupa:

- a. Pengakuan dan Penghargaan, memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja atau prestasi yang telah dicapai oleh guru PAUD dapat menjadi bentuk kompensasi non finansial yang sangat berharga. Pengakuan dan penghargaan dapat berupa ucapan terima kasih, pujian, atau sertifikat penghargaan. Pengakuan dan apresiasi juga dapat berupa penghargaan atau nominasi dalam kompetisi atau penghargaan tingkat nasional maupun internasional. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kinerja atau prestasi yang telah dicapai oleh guru PAUD diakui oleh masyarakat luas dan dapat menjadi inspirasi bagi guru-guru lainnya. Selain itu, pengakuan dan penghargaan juga dapat memotivasi guru PAUD untuk terus meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi yang lebih besar lagi bagi dunia pendidikan.
- b. Pengembangan Karier. Memberikan kesempatan untuk pengembangan karier atau mengambil peran kepemimpinan di sekolah atau lingkungan pendidikan dapat memberikan pengakuan dan motivasi yang kuat bagi guru PAUD. Hal ini dapat membantu meningkatkan motivasi dan semangat kerja, serta menghargai dedikasi mereka terhadap pendidikan. Pengembangan karir juga dapat menjadi bentuk kompensasi non-finansial yang sangat penting bagi guru PAUD. Melalui kesempatan untuk mengembangkan karir mereka atau mengambil peran kepemimpinan, guru PAUD dapat merasa dihargai dan diakui atas kemampuan dan dedikasi mereka terhadap

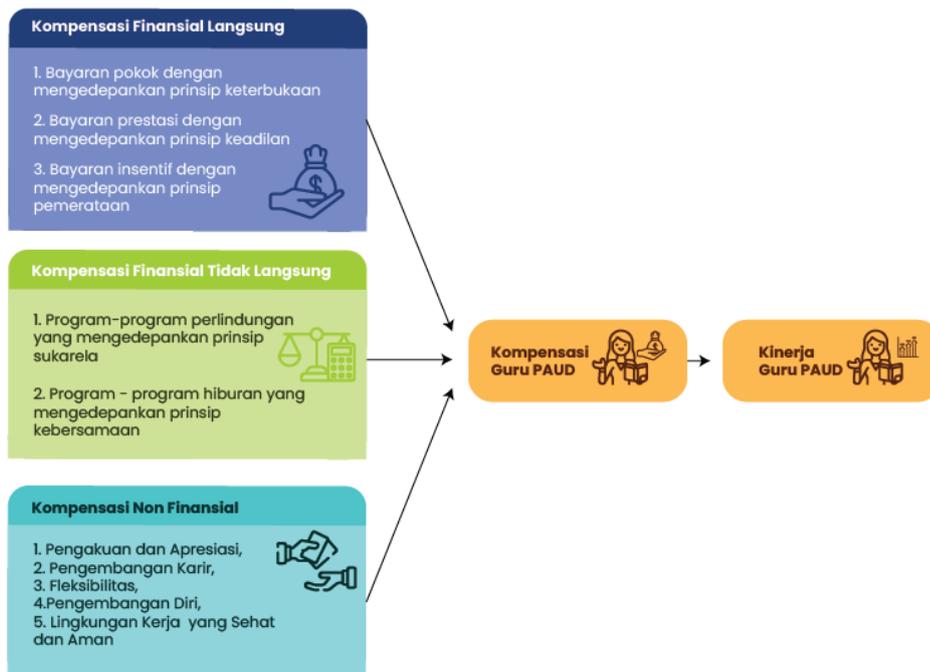
pendidikan. Selain itu, pengembangan karir juga dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pengajaran dan pengasuhan anak-anak di PAUD.

- c. **Fleksibilitas**, memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja atau waktu luang bagi guru PAUD dapat membantu mengurangi beban kerja dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Fleksibilitas ini dapat berupa tambahan waktu liburan atau waktu luang untuk menghadiri acara keluarga atau acara pribadi. Memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja atau waktu luang untuk guru PAUD dapat berdampak positif pada kesejahteraan dan motivasi mereka. Hal ini juga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas guru PAUD, serta meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, memberikan fleksibilitas juga dapat menunjukkan rasa hormat dan perhatian dari sekolah atau lembaga terhadap kebutuhan dan hak-hak guru PAUD sebagai individu. Fleksibilitas dalam jadwal kerja atau waktu luang bagi guru PAUD dapat membantu mengurangi beban kerja dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Dengan adanya tambahan waktu luang atau waktu fleksibel, guru PAUD dapat lebih mudah mengatur jadwal dan memprioritaskan waktu untuk kegiatan pribadi, seperti menghadiri acara keluarga atau kegiatan lainnya. Hal ini juga dapat membantu guru PAUD menjaga kesehatan mental dan fisik, serta meningkatkan produktivitas dalam bekerja.
- d. **Pengembangan diri**, menyediakan akses ke program pelatihan atau sumber daya untuk pengembangan diri dapat membantu guru PAUD meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, serta memberikan kesempatan untuk memperluas jaringan profesional. Pengembangan diri dapat menjadi bentuk kompensasi non-finansial yang sangat berharga bagi guru PAUD. Program pelatihan dan pengembangan diri dapat membantu guru PAUD untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka di bidang pendidikan, serta memberikan kesempatan untuk memperluas jaringan profesional mereka dan belajar dari pengalaman orang lain. Hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja dan prestasi guru PAUD, serta menghargai dedikasi mereka terhadap pendidikan. Pengembangan diri sangat penting bagi guru PAUD karena dapat membantu mereka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka di bidang pendidikan. Program pelatihan dan pengembangan diri juga dapat membantu guru PAUD untuk memperluas jaringan profesional mereka dan belajar dari pengalaman orang lain. Selain itu, pengembangan diri juga dapat menjadi bentuk apresiasi atas dedikasi guru PAUD terhadap dunia pendidikan. Dengan meningkatkan kinerja dan prestasinya, para guru PAUD dapat merasa dihargai dan diakui atas kerja kerasnya. Hal ini dapat memotivasi mereka untuk terus berinovasi dan berusaha menjadi lebih baik dalam membantu perkembangan anak di usia dini.
- e. **Lingkungan Kerja yang Sehat dan Aman**: Menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan aman dapat membantu meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan mental dan fisik guru PAUD. Hal ini dapat mencakup akses ke fasilitas olahraga atau layanan kesehatan, serta kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai. Menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan aman juga dapat menjadi bentuk kompensasi non-finansial bagi guru PAUD. Hal ini tidak hanya membantu meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan mental dan fisik para guru PAUD, tapi juga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai dan peralatan keselamatan yang memadai juga dapat membantu mencegah

kecelakaan kerja atau cedera pada guru PAUD. Menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan aman juga dapat menjadi salah satu bentuk kompensasi non-finansial bagi guru PAUD. Selain meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan mental dan fisik para guru PAUD, lingkungan kerja yang sehat dan aman juga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai dan peralatan keselamatan yang memadai juga dapat membantu mencegah kecelakaan kerja atau cedera pada guru PAUD. Semua ini dapat membantu menciptakan kondisi yang lebih baik untuk belajar dan mengajar di lingkungan PAUD.

Kombinasi dari ketiga jenis kompensasi tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja guru PAUD. Kompensasi finansial langsung dapat memberikan insentif yang kuat dalam bentuk uang atau tunjangan yang dapat membantu memenuhi kebutuhan finansial guru PAUD, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kompensasi finansial tidak langsung, seperti asuransi kesehatan atau jaminan pensiun, dapat memberikan rasa aman dan stabil bagi guru PAUD, yang juga dapat memotivasi mereka untuk berkinerja lebih baik.

Sementara itu, kompensasi non-finansial seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk mengembangkan diri, lingkungan kerja yang kondusif, atau dukungan dan penghargaan dari pihak-pihak terkait, dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja guru PAUD. Kombinasi dari ketiga jenis kompensasi tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan memotivasi guru PAUD untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Berdasarkan penjelasan di atas, ketiga kombinasi dalam hal peningkatan kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut:



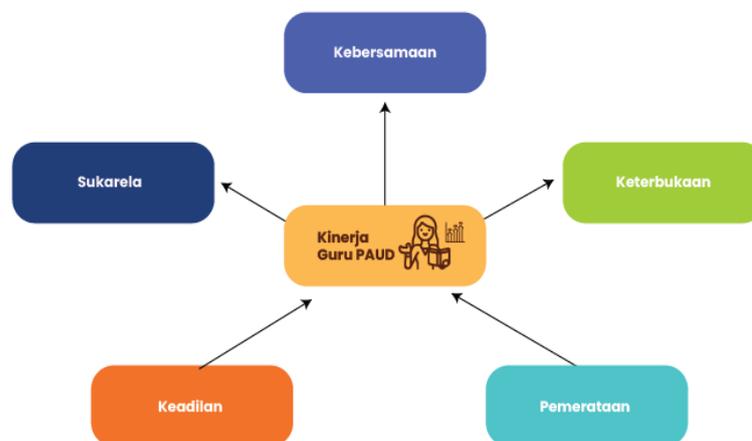
Gambar 1. Kombinasi Kompensasi terhadap Kinerja Guru Paud

4. Manfaat kompensasi bagi guru

Dengan demikian jelaslah bahwa kompensasi yang memadai dan sesuai dapat memberikan beberapa manfaat bagi kinerja guru, antara lain:

- a. Meningkatkan motivasi dan semangat kerja, kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru, karena mereka merasa dihargai dan dihormati atas kerja kerasnya. Ini bisa menjadi salah satu manfaat dari kompensasi yang memadai. Ketika guru merasa dihargai dan dihormati, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan lebih efektif dalam mengajar siswa. Dalam jangka panjang, manfaat ini juga dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan oleh para guru PAUD.
- b. Meningkatkan kualitas pengajaran, kompensasi yang memadai dapat membantu guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka, karena mereka memiliki akses ke sumber daya dan pelatihan yang diperlukan. Dengan kompensasi yang memadai, guru memiliki akses terhadap sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Mereka dapat membeli atau mengembangkan bahan dan alat pengajaran yang lebih baik, serta mengikuti pelatihan atau seminar untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengajar. Semua ini dapat membantu meningkatkan kualitas pengajaran, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja siswa.
- c. Meningkatkan produktivitas, kompensasi yang memadai dapat membantu meningkatkan produktivitas guru, karena mereka merasa dihargai dan dihormati, sehingga lebih termotivasi untuk bekerja lebih efektif. Ketika guru merasa dihargai dan dihormati melalui kompensasi yang memadai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih efektif. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas mereka, sehingga mereka dapat memberikan pengajaran yang lebih baik dan lebih efektif kepada para siswa. Selain itu, guru yang merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima cenderung akan bertahan di sekolah yang sama dalam jangka waktu yang lebih lama, sehingga membantu memperkuat stabilitas pendidikan di sekolah tersebut.
- d. Meningkatkan retensi dan kepuasan kerja, memberikan konsep kompensasi yang tepat juga dapat membantu meningkatkan retensi dan kepuasan kerja guru, karena mereka merasa dihargai dan dihormati atas kerja kerasnya, sehingga mereka cenderung untuk tetap bekerja di sekolah. Kompensasi yang memadai juga dapat membantu meningkatkan retensi atau kemampuan organisasi untuk mempertahankan guru yang berkualitas dan berpengalaman. Kepuasan kerja yang diperoleh dari kompensasi yang memadai juga dapat meningkatkan motivasi guru untuk tetap bekerja di sekolah dan memberikan kontribusi yang lebih besar kepada sekolah dan siswa.
- e. Meningkatkan reputasi sekolah, kompensasi yang memadai dapat membantu meningkatkan reputasi sekolah, karena guru yang merasa dihargai dan dihormati akan memberikan pengajaran yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja siswa dan reputasi sekolah. Kompensasi juga dapat memberikan dampak positif terhadap reputasi sekolah. Ketika kualitas pengajaran dan produktivitas guru meningkat, reputasi sekolah juga dapat meningkat. Guru yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh sekolah akan lebih termotivasi untuk memberikan pengajaran yang lebih baik dan menunjukkan dedikasinya terhadap pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan orang tua dan masyarakat terhadap sekolah, sehingga meningkatkan reputasi sekolah.

Dalam hal ini, perlu diperhatikan bahwa pemberian kompensasi yang tepat harus didasarkan pada kinerja dan prestasi individu, serta harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan guru dan sekolah. Konsep pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru, berdasarkan tinjauan di atas, tentunya harus menerapkan beberapa prinsip yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2. Prinsip-prinsip Konsep Kompensasi

5. Prinsip-prinsip konsep kompensasi

Jadi jelaslah bahwa berdasarkan peta konsep di atas, kompensasi guru SPS (Satuan PAUD Sejenis) memiliki prinsip-prinsip utama yang meliputi kebersamaan, keterbukaan, sukarela, keadilan, dan pemerataan. Berikut ini adalah penjelasan lebih rinci mengenai prinsip-prinsip tersebut:

- a. Kebersamaan: Prinsip kebersamaan dalam pemberian kompensasi guru SPS mengindikasikan bahwa semua guru dan staf di unit kerja harus bersama-sama menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang akan diterima. Kompensasi harus ditentukan bersama, berdasarkan kesepakatan dan musyawarah yang dilakukan secara transparan.
- b. Keterbukaan: Prinsip keterbukaan dalam pemberian kompensasi kepada guru SPS mengindikasikan bahwa proses penentuan jumlah dan jenis kompensasi harus dilakukan secara terbuka. Informasi mengenai proses penentuan kompensasi harus tersedia bagi semua guru dan staf, sehingga mereka dapat memahami dan memberikan masukan terkait proses tersebut.
- c. Sukarela: Prinsip sukarela dalam pemberian kompensasi guru SPS mengindikasikan bahwa penerimaan kompensasi harus didasarkan pada kerelaan dan kesadaran masing-masing guru dan staf. Penerimaan kompensasi harus dilakukan secara sukarela, tanpa ada paksaan atau tekanan dari pihak manajemen.
- d. Keadilan: Prinsip keadilan dalam kompensasi guru SPS mengindikasikan bahwa jumlah dan jenis kompensasi harus ditentukan berdasarkan kinerja dan kontribusi masing-masing guru dan staf. Setiap guru dan staf harus diberikan kompensasi yang adil, sesuai dengan kontribusi mereka kepada unit kerja.
- e. Keadilan: Prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi guru SPS mengindikasikan bahwa setiap guru dan staf harus diberi kesempatan yang sama untuk menerima

kompensasi. Tidak boleh ada diskriminasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi, baik berdasarkan jenis kelamin, suku, agama, maupun aspek lainnya.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut dalam pemberian kompensasi kepada guru SPS, diharapkan para guru dan staf dapat merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas bagi para siswa.

KESIMPULAN

Konsep pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru PAUD bertujuan untuk memberikan penghargaan dan motivasi kepada guru PAUD agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada anak usia dini.

Konsep kompensasi tentunya merupakan suatu pendekatan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan imbalan atau penghargaan dalam bentuk finansial dan non-finansial sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Tujuan dari kompensasi adalah untuk mempertahankan, memotivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, seperti gaji, tunjangan, bonus, promosi jabatan, liburan, asuransi kesehatan, dan fasilitas lainnya. Namun, tidak semua karyawan mendapatkan jenis kompensasi yang sama karena tergantung dari jabatan, kinerja, pengalaman, dan tanggung jawabnya.

Dalam menerapkan konsep kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru satuan PAUD sejenis, perlu dilakukan evaluasi kinerja secara berkala dan transparan serta pemberian kompensasi yang adil dan merata. Dengan demikian, guru PAUD akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas bagi anak usia dini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami, tim peneliti, mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, terutama kepada para kepala sekolah, guru, dan tenaga pendidik PAUD sejenis di Kota Tangerang Selatan. Serta semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Kami, tim peneliti, mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, terutama kepada para kepala sekolah, guru, dan tenaga pendidik PAUD sejenis di Kota Tangerang Selatan. Serta semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Allegretto, S., & Mishel, L. (2019). Denda upah mingguan guru mencapai 21,4 persen pada tahun 2018, sebuah rekor tertinggi: Tren upah guru dan denda kompensasi hingga tahun 2018.
- Asfiati, M., Nurdyansyah, N., & Wahyuni, A. (2020). Urgensi Supervisi Terhadap Kinerja PAUD Al Muttaqin Plus Gempol Pasuruan. *Prosiding The ICECRS*, 5.

- Aziz, A. (2019). Manajemen Kompensasi Guru Anak Usia Dini Dalam Perspektif Islam. *Al Athfal: Jurnal Kajian Perkembangan Anak dan Manajemen Pendidikan Usia Dini*, 2(1), 1-19.
- Billingsley, B., & Bettini, E. (2019). Atrisi dan retensi guru pendidikan khusus: Sebuah tinjauan literatur. *Review of Educational Research*, 89(5), 697-744.
- Chasanah, S. U. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Paud Dikecamatan Margoyoso Kabupaten Pati* (Doctoral dissertation, UNISNU Jepara).
- Darmalaksana, W. (2020). Metode penelitian kualitatif studi pustaka dan studi lapangan. *Perpustakaan Digital Pra-Cetak UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 5.
- Dewi, I., & Suryana, D. (2020). Analisis evaluasi kinerja pendidik paud di PAUD Al azhar bukittinggi. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 1051-1059.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Hariyanti, H., & Prahastiwi, E. D. (2021). Perubahan Dan Perkembangan Organisasi, Stres Serta Hubungannya Dengan Kinerja Guru Paud. *TAJIDID: Jurnal Pemikiran Keislaman dan Kemanusiaan*, 5(2), 150-160.
- Hutagalung, A. I. Y., & Suratman, B. (2019). Peran Pendiri Sekolah dalam Mengembangkan Kinerja Guru di KB Fun Islamic School Suronegaran Purworejo. *Jurnal Pendidikan Islam Asia Tenggara*, 2(1), 33-50.
- Islamyati, H., Leny, L., & Lidia, L. (2022). PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU PAUD. *Al-Hikmah: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 6(02), 204-213.
- Janah, R., Akbar, Z., & Yetti, E. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru PAUD di Kota Depok. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 224-229.
- Johnston, A. C. (2020). Preferensi guru, kondisi kerja, dan struktur kompensasi.
- Kartika, N. K., & Ambara, D. P. (2021). Kompetensi Kepribadian dan Motivasi Mengajar Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru PAUD. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Undiksha*, 9(3), 381-390.
- Laksmi, N. L. P. S., Agung, A. A. G., & Sudirman, S. (2019). Hubungan Kepemimpinan Pelayan, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru di Gugus PAUD Tunjung Kecamatan Denpasar Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 148-156.
- Maria, V., & Tiara, A. (2022). Pengaruh Pengawasan Atasan Melekat terhadap Kinerja Guru Paud dengan Mediasi Pembelajaran Organisasi (Studi Empiris pada Guru Pendidikan Anak Usia Dini di Kabupaten Serang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 4951-4966.
- Massalim, S. Z. (2019). Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru PAUD di Kp. Cibadak Kayumanis Bogor. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 13(2), 62-67.
- Nawangsih, N., Sopiah, S. A., & Hidayat, A. (2020). Manajemen Kompensasi Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini: Studi di Kelompok Bermain Azzaqiatul Iman. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 10(1), 36-45.
- Nurdin, N. (2021). Guru Honorer dalam Upaya Memperoleh Status Kepegawaian Tenaga Pendidik Pegawai Negeri Sipil. *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(2), 10-19.
- Nurrady, C. N., Nurlita, N., & Chairilisyah, D. (2022). Hubungan Kesehatan Mental Dengan Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 7900-7906.

- Nusa, P. R., & Irawan, E. (2020). Dampak Sertifikasi Dan Pendidikan Terakhir Terhadap Kinerja Guru Paud Di Kabupaten Ponorogo. *WISDOM: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(1), 27-40.
- Pratama, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Matematika. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3679-3684.
- Putri, N. A. F., Rasyad, A., Sutarno, S., & Arifin, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap Di Paud Se-Kota Mataram. *Jiai (Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia)*, 7(2), 207-229.
- Raharja, R. M., Wardhani, R. D. K., & Kusumawardani, R. (2021). Kinerja Guru Paud Dalam Penilaian Perkembangan Anak Di Masa Pandemi Covid-19. *JCE (Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini)*, 5(2), 460-472.
- Royani, I., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala PAUD dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Inovasi Pengajaran dan Media Pembelajaran*, 1(1), 36-45.
- Turnip, H. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Persepsi Guru Tentang Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif Guru TK Kecamatan Medan Perjuangan* (Doctoral dissertation, UNIMED).