



**Perencanaan Kompensasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Di
Lembaga Pendidikan Keagamaan Islam**

**Compensation Planning To Improve Work Motivation Of Educators In Islamic Educational
Institution**

Miftah Farid, Mulyawan Safwandy Nugraha

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

miftah.farid123@gmail.com, mulyawan@uinsgd.ac.id

Abstract: Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) is one form of non-formal education in the context of Islamic religious education. In the management context, the roles of ustadz and ustadzah in the Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) are recognized as crucial human resources. This makes the management of ustadz and ustadzah an important aspect, including the management of compensation planning to enhance work motivation. The research was conducted at TPQ Darul Muzakkirin, utilizing a qualitative research approach with data collection techniques such as interviews, observations, and documentation. Data analysis was performed using the Miles & Huberman method, involving data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The research concludes that direct financial compensation planning for ustadz and ustadzah, in the form of salaries, still heavily depends on the Teacher Welfare Assistance (BKG) provided by the government. Additionally, indirect financial compensation planning has not been fully implemented for ustadz and ustadzah at TPQ. Non-financial compensation planning, on the other hand, seems to be quite successful in creating a comfortable, friendly, and conducive working environment. This indicates that the compensation planning at TPQ Darul Muzakkirin can enhance the work motivation of ustadz and ustadzah, even though it has not been optimized, and the compensation planning is not directly carried out by the institution.

Keywords: Planning, Compensation, Motivation, Educator, Islamic Religious Education Institution

Abstrak: Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan non formal dalam konteks pendidikan keagamaan Islam. Dalam konteks manajemen, peran ustadz dan ustadzah di Taman Pendidikan Al-Qur'an diakui sebagai sumber daya manusia yang sangat berperan. Hal ini membuat pengelolaan ustadz dan ustadzah merupakan suatu hal yang penting, termasuk pengelolaan terhadap perencanaan kompensasi yang diterima dalam upaya meningkatkan motivasi kerja. Adapun tempat penelitian dilakukan di TPQ Darul Muzakkirin. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dimana teknik pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan metode Miles & Huberman yang melibatkan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan pembuatan kesimpulan. Hasil penelitian disimpulkan bahwa perencanaan kompensasi finansial langsung bagi ustadz dan ustadzah yang berupa gaji masih sangat bergantung kepada Bantuan Kesejahteraan Guru (BKG) yang diberikan oleh pemerintah. Disamping itu, perencanaan kompensasi finansial tidak langsung juga belum dilakukan sepenuhnya kepada

ustadz dan ustadzah TPQ. Adapun perencanaan kompensasi non finansial nampaknya cukup berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bersahabat, dan kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan kompensasi di TPQ Darul Muzakkirin dapat meningkatkan motivasi kerja ustadz dan ustadzah, meskipun belum dilakukan secara optimal dan perencanaan kompensasi tidak secara langsung dilakukan oleh lembaga.

Kata kunci: Perencanaan, Kompensasi, Motivasi, Tenaga Pendidik, Lembaga Pendidikan Keagamaan Islam.

Pendahuluan

Hal penting dalam kemajuan dan pembangunan suatu negara adalah manusia sebagai sumber daya. Oleh karena itu, diperlukan dukungan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia agar sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai melalui jalur pendidikan, yang memegang peran utama dalam membentuk individu. Dalam konteks ini, usaha untuk mengembangkan potensi individu dapat terlihat melalui pelaksanaan proses pendidikan. Dengan melibatkan diri dalam proses pendidikan, kualitas sumber daya manusia yang terbentuk dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mendorong kemajuan negara.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Pendidikan memiliki fungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Penyelenggaraan pendidikan dapat dijalankan melalui tiga jalur yaitu: pendidikan formal, pendidikan non formal serta pendidikan informal. (UU No. 20 Tahun 2003)

Eksistensi pendidikan non formal di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari kehadiran jenis-jenis pendidikan lainnya, seperti pendidikan informal dan pendidikan formal. (Mustangin et al., 2021) Sebagai satu bentuk pendidikan, penting untuk memahami pendidikan non formal secara menyeluruh agar

dapat dengan mudah mengidentifikasi dan mengelompokkannya dalam pelaksanaannya. Kategorisasi ini memiliki signifikansi penting dalam pemahaman menyeluruh mengenai keberadaan lembaga pendidikan non formal.

Pendidikan non formal biasanya diadakan di berbagai tempat seperti masjid, pondok pesantren, sekolah minggu, gereja, dan sebagainya. Selain itu, terdapat juga jalur pendidikan non formal yang berfungsi sebagai pendidikan tambahan, seperti kursus musik dan bimbingan belajar. Umumnya, pendidikan non formal ditujukan bagi mereka yang merasa memerlukan peningkatan pengetahuan sebagai pelengkap, pengganti, atau penambah dari pendidikan formal yang mereka ikuti. Fungsi utama pendidikan non formal adalah mengembangkan potensi peserta didik dengan menekankan penguasaan pengetahuan dan pengembangan individu. (Raudatus Syaadah et al., 2022)

Penyelenggaraan Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan non formal dalam konteks pendidikan keagamaan Islam. Taman Pendidikan Al-Qur'an adalah lembaga atau kelompok masyarakat yang menyelenggarakan jenis pendidikan non-formal jenis keagamaan islam yang bertujuan untuk memberikan pengajaran bacaan, hafalan, dan pemahaman Al-Quran, serta memahami dasar-dasar dinul islam pada anak usia sekolah dasar dan atau madrasah ibtidaiyah. Selain itu, lingkup pengajaran muatan lokal disesuaikan menurut kebutuhan daerah dan unit masing masing. Untuk batasan usia anak yang mengikuti pendidikan Al-Quran pada Taman Pendidikan Al-Quran adalah anak-anak berusia 7-12 tahun dengan masa pendidikan diselenggarakan selama 2-4 tahun. (Kep. Dirjen Pendis No. 6093 Tahun 2020, 2020)

Pada mulanya, pendidikan Al-Qur'an diterapkan di rumah atau serambi masjid. Pengajaran Al-Quran biasanya dilakukan oleh seorang ustadz menggunakan metode talaqqi, di mana sumber belajar langsung berasal dari mushaf Al-Quran dan santri menghadap gurunya satu per satu. Seiring berjalannya waktu dan peningkatan jumlah murid, metode pengajaran berkembang dengan variasi yang beragam. Materi pembelajaran juga berkembang untuk memastikan perkembangan potensi semua anak didik (Hasbi Indra, 2018). Selain itu, pengelolaan lembaga ini telah diatur dengan baik oleh pemerintah, termasuk pengaturan terkait manajemen tenaga pendidik.

Hal ini sebagaimana ditegaskan di dalam Keputusan Dirjen Pendis Kemenag RI Nomor 6093 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Kompetensi Pendidikan Al-Qur'an yang di dalamnya menetapkan Standar Pendidik pada Taman Pendidikan Al-Qur'an. Disebutkan bahwa Pendidik Taman Pendidikan Al-Quran adalah Ustadz/ustadzah yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran serta melakukan pembimbingan, pengasuhan dan perlindungan anak didik dan lazim dipanggil dengan sebutan ustadz / ustadzah. Adapun kualifikasi khusus yang diutamakan adalah Ustadz/Ustadzah yang mempunyai wawasan kelimuan dalam bidang Al-Quran dan mampu mengaplikasikan dalam kegiatan belajar mengajar. Sementara kualifikasi umum yaitu, Pendidikan minimal Madrasah Aliyah atau yang sederajat, Diutamakan lulusan S-1 PGRA, Telah mengikuti pelatihan metode Baca Al-Quran, Lulusan Pondok dan mendapatkan sertifikat mengajar yang diselenggarakan oleh lembaga pembina, Usia minimal 17 tahun, serta memiliki kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi paedagogik, kompetensi sosial, kompetensi spiritual, dan kompetensi leadership. (Kep. Dirjen Pendis No. 6093 Tahun 2020, 2020)

Dalam konteks manajemen, peran ustadz dan ustadzah di Taman Pendidikan Al-Qur'an diakui sebagai sumber daya manusia yang sangat berperan. Perannya memiliki

dampak yang penting dan strategis, terutama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, mengingat bahwa pendidik dan tenaga kependidikan ini berinteraksi langsung dengan peserta didik. Konsep ini mendasarkan pada asumsi bahwa sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan rasional yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam sistem pendidikan, dengan poin-poin kunci, seperti: 1) manusia adalah aset terpenting dalam organisasi pendidikan, 2) personil menentukan keberhasilan tujuan pendidikan, 3) unsur manusia adalah variabel yang paling dapat dikendalikan dalam organisasi, 4) sebagian besar tantangan organisasi berkaitan dengan penampilan manusia, dan 5) fokus utama dari sistem sekolah adalah mengidentifikasi dan mengelola perilaku proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Mudassir, 2016)

Asumsi tersebut mengindikasikan pentingnya pengelolaan ustadz dan ustadzah sebagai sumber daya manusia Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ), termasuk pengelolaan terhadap kompensasi yang diterima. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi ustadz dan ustadzah dalam melaksanakan tugasnya. Kompensasi tidak hanya bersifat materil saja melainkan juga non materil. Perencanaan kompensasi perlu dilakukan dalam rangka untuk menjaga efektivitas anggaran dan motivasi kerja sdm. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan mengkaji terkait perencanaan kompensasi yang dilakukan sebagai motivasi dalam bekerja para tenaga pendidik di lembaga pendidikan keagamaan Islam di kota Bandung, yaitu Taman Pendidikan Al-Qur'an Darul Muzakkirin.

Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif analisis deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai untuk menyelidiki secara mendalam kejadian nyata di lapangan. (Sugiyono, 2015) Penelitian ini dilaksanakan di Taman Kanak-Kanak Al-Qur'an (TKQ) Darul Mudzakkirin, Kota Bandung, pada bulan Desember 2023. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi,

dengan fokus pada pemahaman terhadap sistem perencanaan kompensasi bagi para tenaga pendidik di lembaga pendidikan keagamaan Islam tersebut. Adapun Analisis data yang digunakan ialah model analisis Miles & Huberman dengan mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data, dan membuat kesimpulan. Sementara itu, pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi metode pengumpulan data dan sumber data (Sugiyono, 2015).

Hasil Dan Pembahasan

Perencanaan adalah tahap awal dalam fungsi manajemen yang bertujuan merumuskan secara rinci tujuan organisasi secara menyeluruh dan menetapkan strategi terbaik guna mencapai tujuan tersebut dengan tingkat efektivitas yang tinggi. (Mutia Ulfa et al., 2020) Secara bahasa, kata rencana memiliki arti pengambilan keputusan tentang apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. (Leny Marlina, 2017)

Sementara secara istilah, Terry mengungkapkan bahwa perencanaan mencakup penetapan tugas-tugas yang perlu dilaksanakan oleh suatu kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses perencanaan ini melibatkan pengambilan keputusan, memerlukan kemampuan untuk membentuk visualisasi, dan memiliki wawasan ke depan guna merumuskan pola tindakan yang sesuai untuk masa yang akan datang. (Weni Kurniawati, 2021) Adapun William H. Newman menyatakan bahwa perencanaan adalah proses menentukan langkah-langkah yang akan diambil. Perencanaan melibatkan serangkaian keputusan yang mencakup penentuan tujuan, penetapan kebijakan, penetapan program, serta penetapan metode dan prosedur tertentu untuk menjalankan kegiatan sesuai dengan jadwal harian. (Sri Putrianingsih et al., 2021) Dalam konteks yang lebih teknis, perencanaan dapat diartikan sebagai suatu perhitungan dan penentuan terkait dengan pelaksanaan suatu kegiatan dengan tujuan tertentu. Definisi ini mencakup pertanyaan-pertanyaan terkait dengan siapa yang akan melaksanakan, kapan kegiatan tersebut dilaksanakan, di mana

lokasinya, dan bagaimana pelaksanaannya. (Kasmawati, 2019)

Dari definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan adalah suatu proses pengambilan keputusan yang dilakukan diawal dengan tujuan menetapkan tujuan yang hendak diwujudkan secara efektif dan efisien. Proses ini melibatkan penyusunan langkah-langkah berdasarkan unsur-unsur perencanaan yang mencakup 5W+1H, yaitu What (Apa yang harus dilakukan), Why (Mengapa melakukannya), Who (Siapa yang melakukannya), When (Kapan melakukannya), Where (Dimana melakukannya), dan How (Bagaimana cara melakukannya). (Ulil Albab, 2021)

Pentingnya perencanaan dalam sebuah aktivitas tidak dapat dipandang enteng, mengingat peran sentralnya dalam mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. (Ritta Setiyati et al., 2019) Proses perencanaan memberikan fondasi yang kuat untuk menetapkan sasaran, strategi, dan langkah-langkah yang harus diambil. Dengan perencanaan yang terstruktur, aktivitas dapat diarahkan dengan terorganisir, sehingga risiko diminimalkan dan penggunaan sumber daya dioptimalkan. Tak hanya itu, perencanaan juga memungkinkan identifikasi potensi hambatan dan menyediakan solusi yang diperlukan untuk mengatasi tantangan selama pelaksanaan aktivitas. Keberhasilan perencanaan juga melibatkan efisiensi pengeluaran waktu, tenaga, dan biaya, karena segala aspek telah dipertimbangkan secara seksama sebelumnya. Oleh karena itu, perencanaan tidak hanya berperan sebagai langkah awal, melainkan juga sebagai panduan yang terus diperbarui guna memastikan kelancaran dan keberhasilan setiap aktivitas, termasuk dalam merencanakan kompensasi bagi sumber daya manusia di suatu organisasi.

Werther Jr & Davis dalam (Sutrisno et al., 2022) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation* (Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai pertukaran atas pekerjaan mereka. Baik itu upah per jam

atau gaji berkala, biasanya departemen personal merancang dan mengelola kompensasi). Sementara, Desler dalam (Andri Yandi, 2022) menyatakan bahwa Kompensasi karyawan adalah segala bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada para karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. (Widodo et al., 2022)

Dari beberapa definisi kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pembayaran atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja sebagai bentuk imbalan atau balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran yang mereka berikan untuk kemajuan organisasi, dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan, baik dalam bentuk uang atau barang dan secara langsung atau tidak langsung.

Ada beberapa bentuk kompensasi yang sering digunakan dalam suatu perusahaan, yakni :

1. Kompensasi Finansial : Kompensasi ini terdiri atas dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung
 - a. Kompensasi finansial langsung : Menurut Mondy dan Noe, kompensasi finansial langsung terdiri dari beberapa elemen. Pertama, gaji adalah imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan, dengan jumlah yang relatif tetap. Kedua, upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, produksi barang, atau layanan yang diberikan, dengan besaran yang dapat berubah-ubah. Ketiga, insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Keempat, bonus adalah pembayaran satu kali yang tidak termasuk dalam gaji pokok karyawan. (Rajagukguk et al., 2017)

- b. Kompensasi finansial tidak langsung : kompensasi tidak langsung mencakup manfaat yang dinikmati oleh karyawan tetapi dibayarkan oleh organisasi. Keputusan terkait kompensasi tidak langsung sebagian besar dipengaruhi oleh masa kerja dan kelayakan karyawan. Beberapa komponen dari kompensasi tidak langsung melibatkan skema perawatan kesehatan, seperti asuransi kesehatan, cuti, manfaat pensiun, dan manfaat sosial lainnya. (Sasongko, 2022)

2. Kompensasi Non Finansial : Kompensasi nonfinansial terdiri dari faktor-faktor seperti keamanan karier, yang mencakup stabilitas dalam jabatan, peluang promosi, pengakuan atas prestasi, dan penemuan baru. Selain itu, lingkungan kerja yang bersahabat, memberikan pujian, nyaman, menyenangkan, dan kondusif juga merupakan aspek penting dari kompensasi nonfinansial. (Niken Herawati et al., 2021)

Dari penjelasan sebelumnya dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sdm. Selanjutnya hal yang perlu dilakukan ialah merencanakan kompensasi dengan memperhatikan unsur-unsur berikut : 1). Apa bentuk kompensasi yang diberikan, 2). Mengapa memilih bentuk kompensasi tersebut, 3). Siapa saja yang terlibat dalam perencanaan kompensasi, 4). Kapan waktu kompensasi diberikan, 5). Dimana kompensasi diberikan, 6). Bagaimana proses kompensasi diberikan.

Dalam implementasinya di salah satu lembaga pendidikan keagamaan Islam di Kota Bandung, yaitu Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Darul Muzakkirin ditemukan bahwa perencanaan kompensasi sejatinya sudah dilaksanakan. Bentuk kompensasi yang diberikan kepada ustadz dan ustadzah ialah berupa kompensasi finansial langsung yang berupa gaji. Akan tetapi, gaji yang diperoleh bukan dari lembaga melainkan hasil dari Bantuan Kesejahteraan Guru (BKG) dari pemerintah. Hal ini karena lembaga TPQ Darul Muzakkirin meskipun secara kelembagaan telah berdiri sendiri tetapi secara pengelolaan masih

bergantung kepada PKBM Darul Muzakkirin. Ini dapat dilihat melalui ustadz dan ustadzah yang mengajar di TPQ Darul Muzakkirin juga merupakan tenaga pendidik di PKBM Darul Muzakkirin. Selain itu, murid yang belajar Al-Qur'an di TPQ Darul Muzakkirin adalah siswa di PKBM Darul Muzakkirin. Tentunya ini membuat TPQ Darul Muzakkirin tidak memiliki sumber pembiayaan tetap dari iuran murid.

Bantuan Kesejahteraan Guru (BKG) yang diperoleh ustadz dan ustadzah TPQ Darul Muzakkirin sebagai gaji biasanya diajukan setiap tahun dengan dikoordinir oleh Forum Komunikasi Pendidikan Al-Qur'an (FKPQ) Kec. Darul Muzakkirin. Setelah melalui proses pengajuan ke Kementerian Agama Kota Bandung, berkas pengajuan akan di proses oleh tim verifikasi dan jika usulan telah sesuai maka BKG akan segera dicairkan. Biasanya setelah BKG cair dan diterima, ustadz dan ustadzah diminta untuk mencetak buku rekening dan memberikan laporan kepada FKPQ. Adapun besaran BKG yang diterima oleh ustadz dan ustadzah TPQ Darul Muzakkirin ialah sebesar Rp.300.000 per bulan. Akan tetapi, proses pencairannya biasanya dilakukan sekali atau dua kali dalam satu tahun dan tidak ada waktu yang pasti bulan berapa BKG tersebut akan cair.

Adapun untuk kompensasi finansial tidak langsung saat ini belum diberikan secara optimal. Sebagai contoh ialah tidak adanya pemberian cuti tahunan bagi ustadz dan ustadzah di TPQ Darul Muzakkirin. Sehingga untuk waktu libur yang diberikan hanya mengikuti hari libur nasional dan kalender akademik pendidikan. Selebihnya, jika ustadz dan ustadzah berhalangan hadir karena ada keperluan atau sakit maka akan diberikan izin. Pemberian izin di TPQ Darul Muzakkirin menggunakan sistem *badal* dimana ustadz dan ustadzah yang berhalangan hadir akan digantikan dengan ustadz dan ustadzah lainnya. Sementara untuk kompensasi non finansial, menurut ustadz dan ustadzah TPQ Darul Muzakkirin yang mereka peroleh saat ini adalah lingkungan kerja yang nyaman, bersahabat, serta kondusif. Hal ini juga yang membuat ustadz dan ustadzah sejauh ini masih memiliki

motivasi untuk bekerja dan bertahan bersama TPQ Darul Muzakkirin.

Motivasi sendiri secara bahasa ialah berasal dari bahasa Latin yakni *movere* yang setara dengan *to move* dalam bahasa Inggris yang memiliki arti mendorong atau menggerakkan. (Saleh et al., 2018) Adapun menurut Robbins dalam (Musyadad et al., 2022), motivasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk memberikan tingkat upaya yang tinggi menuju tujuan-tujuan organisasi. Ini dipengaruhi oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Sementara menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, mendorong mereka untuk bekerjasama, bekerja secara efektif, dan berintegritas dengan segala upaya yang dimiliki guna mencapai kepuasan. Motivasi dianggap sebagai faktor fundamental yang memberikan dorongan kepada seseorang untuk bekerja. (Adha et al., 2019) Senada dengan hal tersebut menurut Kondalkar motivasi dapat didefinisikan sebagai semangat membara yang dipicu oleh kebutuhan dan keinginan, mendorong individu untuk menghasilkan energi fisik dan mental guna mencapai tujuan yang diinginkan. (Hasibuan et al., 2018)

Dari beberapa definisi yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk meningkatkan semangat bekerjasama, bekerja secara efektif, dan berintegritas dengan segala upaya yang dimiliki guna mencapai tujuan-tujuan organisasi yang didasarkan atas kebutuhan dan keinginan individu. Definisi tersebut sejalan dengan pendapat Hamzah dalam (Jufrizen et al., 2021) yang mengidentifikasi indikator motivasi kerja sebagai berikut: 1) Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, 2) Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan, 3) Adanya harapan dan cita-cita, 4) Penghargaan dan penghormatan atas diri, 5) Adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik.

Motivasi sendiri dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal melibatkan lingkungan kerja, kepemimpinan, tuntutan organisasi atau tugas,

dorongan atau bimbingan atasan, serta kompensasi. Di sisi lain, faktor internal mencakup pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, dan keinginan atau harapan masa depan. (Harahap et al., 2019)

Dari kajian di atas diketahui bahwa motivasi seseorang melaksanakan suatu pekerjaan salah satunya dipengaruhi oleh faktor eksternal yakni kompensasi. Hal ini juga yang terjadi pada ustadz dan ustadzah pada TPQ Darul Muzakkirin dimana perencanaan kompensasi yang ideal sejatinya dapat meningkatkan motivasi kerja ustadz dan ustadzah. Sejauh ini kompensasi finansial dalam bentuk gaji yang diperoleh dari BKG tentu belum dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan. Untungnya, ustadz dan ustadzah TPQ Darul Muzakkirin juga merupakan tenaga pendidik di PKBM Darul Muzakkirin sehingga dari segi finansial kebutuhannya masih dapat ditutupi dari gaji mengajar di PKBM Darul Muzakkirin. Selain itu, kompensasi non finansial seperti lingkungan kerja yang nyaman, bersahabat dan kondusif juga berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja ustadz dan ustadzah. Hal ini juga didukung dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lamingrum, 2016), (Mubarq et al., 2017), (Lubis et al., 2018), (Armantari et al., 2021), (Koljaan et al., 2021).

Ini menunjukkan bahwa Peran perencanaan kompensasi terhadap pegawai memiliki dampak besar, terutama dalam mendorong semangat kerja guna mencapai kinerja dan produktivitas yang optimal. (Sutoro et al., 2020) Dari pernyataan tersebut, dapat dipahami bahwa variasi dan nilai yang diberikan melalui berbagai jenis kompensasi tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan hidup pegawai, tetapi juga secara alamiah mendorong semangat kerja yang berujung pada peningkatan kinerja dan produktivitas. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, faktor kompensasi dianggap sebagai bagian integral dari strategi organisasi yang memengaruhi pegawai. Sistem perencanaan kompensasi yang efektif dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan

motivasi kerja pegawai. Sejumlah pegawai melihat kompensasi sebagai aspek yang sangat penting, karena hal ini mencerminkan penilaian nilai atas kontribusi kerja mereka dalam perbandingan dengan rekan kerja lainnya.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di TPQ Darul Muzakkirin dapat disimpulkan bahwa perencanaan kompensasi bagi ustadz dan ustadzah belum dilakukan secara optimal. Hal ini dikarenakan perencanaan kompensasi finansial langsung bagi ustadz dan ustadzah yang berupa gaji masih sangat bergantung kepada Bantuan Kesejahteraan Guru (BKG) yang diberikan oleh pemerintah. Apalagi proses penyaluran dan pencarian Bantuan Kesejahteraan Guru diberikan setiap tahun namun tidak dengan jadwal yang tetap sehingga terkadang proses pengajuannya terkesan terburu-buru. Disamping itu, perencanaan kompensasi finansial tidak langsung juga belum dilakukan sepenuhnya kepada ustadz dan ustadzah TPQ Darul Muzakkirin seperti pemberian cuti, asuransi kesehatan, ataupun jaminan sosial lainnya. Meskipun demikian, perencanaan kompensasi non finansial nampaknya cukup berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bersahabat, dan kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan kompensasi di TPQ Darul Muzakkirin dapat meningkatkan motivasi kerja ustadz dan ustadzah, meskipun belum dilakukan secara optimal dan perencanaan kompensasi tidak secara langsung dilakukan oleh lembaga.

Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dari penelitian ini, peneliti memberikan beberapa rekomendasi terkait dengan perencanaan kompensasi dalam upaya meningkatkan motivasi kerja ustadz dan ustadzah di TPQ Darul Muzakkirin :

1. Lembaga dan Yayasan Darul Muzakkirin dapat bekerjasama untuk mencoba memberikan kompensasi finansial langsung lainnya selain gaji yang bersumber dari Bantuan Kesejahteraan Guru. Hal ini mungkin bisa dilakukan melalui pemberian tunjangan, insentif ataupun bonus sebagai

bentuk *reward* atau penghargaan atas kinerja atau prestasi ustadz dan ustadzah TPQ Darul Muzakkirin.

2. Lembaga dan yayasan bisa mempertimbangkan untuk memberikan jatah cuti tahunan bagi para ustadz dan

ustadzah TPQ Darul Muzakkirin mengingat seluruhnya juga merupakan tenaga pendidik di PKBM Darul Muzakkirin, sehingga dirasa perlu untuk diberikan jatah cuti tahunan.

Daftar Pustaka

- Abdul Rachman Saleh, & Hardi Utomo. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti* , 11(21).
- Andri Yandi. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1).
- Anny Kusumo Lamingrum. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *E-Proceeding of Management* , 3(2).
- Dewi Suryani Harahap, & Hazmanan Khair. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Djoko Setyo Widodo, & Andri Yandi. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1).
- Hasbi Indra. (2018). Metodologi pendidikan TKQ/TPQ. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 137–151.
- Jufrizen, & Fadilla Puspita Hadi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1).
- Kasmawati. (2019). Implementasi Perencanaan Pendidikan Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Idaarah* , 3(1).
- Kep. Dirjen Pendis No. 6093 Tahun 2020. (2020). *Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI Nomor 6093 Tahun 2020 Tentang Standa Nasional Kompetensi Pendidikan Al-Qur'an*.
- Koljaan, Calvin Adam, & Dedi Rianto Rahadi. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Saat Pandemi COVID 19 (PT. Takagi Sari Multi Utama). *The Asia Pacific Journal of Management Studies* , 8(1).
- Leny Marlina. (2017). Perencanaan Pembelajaran Anak Usia Dini. *Raudhatul Athfal: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2).
- Lubis, & Lutfi Erwin. (2018). “Efek kompensasi terhadap motivasi kerja guru pada Sekolah Widya Batam.” . *Jurnal Dimensi* , 7(3), 582–592.
- Moh. Sutoro, Syamsi Mawardi, & Endang Sugiarti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection*, 3(4).
- Mudassir. (2016). Pengembangan Sumber Daya Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 16(2), 255–272.

- Mustangin, M. Iqbal, & Muhammad Ramli Buhari. (2021). Proses Perencanaan Pendidikan Nonformal untuk Peningkatan Kapasitas Teknologi Pelaku UMKM. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 5(3), 414–420.
- Mutia Ulfa, & Erni Munastiwi. (2020). Analisis Perencanaan Dalam Manajemen Pendirian Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini. *LEADERIA: JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*, 1(1), 26–37.
- Ni Luh Indah Armantari, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, & Ida Ayu Mashyuni. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV.Duta Niaga BaliDenpasar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1).
- Niken Herawati, Asrah Tandirerung Ranteallo, & Karina Syafira. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan. *INTELEKTIVA: JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 2(11).
- Raudatus Syaadah, M. Hady Al Asy Ary, Nurhasanah Silitonga, & Siti Fauziah Rangky. (2022). Pendidikan Formal, Pendidikan Non Formal, Dan Pendidikan Informal. *PEMA: Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 125–131.
- Rifqi Ali Mubaroq, & Wandy Zulkarnaen. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Shadiq Sharia Ex. Bprs Cipaganti Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi)*, 1(3).
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, & Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).
- Ritta Setiyati, & Elok Hikmawati. (2019). Pentingnya Perencanaan SDM Dalam Organisasi. *Forum Ilmiah*, 16(2).
- Sambodo Rio Sasongko. (2022). Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan (Suatu Kajian Studi Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(6).
- Siti Maisarah Hasibuan, & Syaiful Bahri. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
- Sondang Mariani Rajagukguk, & Frisca Syla Intan. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 9(2).
- Sri Putrianingsih, Ali Muchasan, & M.Syarif. (2021). Peran Perencanaan Pembelajaran Terhadap Kualitas Pengajaran. *Inovatif*, 7(1).
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, Herdiyanti, Muhammad Asir, Muhammad Yusuf, & Rian Ardianto. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2).
- Ulil Albab. (2021). Perencanaan Pendidikan dalam Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Islam. *Jurnal Pancar: Pendidikan Anak Cerdas Dan Pintar*, 5(1).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (2003).
- Vina Febiani Musyadad, Hanafiah, Rahman Tanjung, & Opan Arifudin. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat

Perangkat Pembelajaran. *JIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 5(6).

Weni Kurniawati. (2021). Desain Perencanaan Pembelajaran. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 7(1).