

DAMPAK PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU

Muhajir dan Ikhwani

Pendidikan Agama Islam Universitas Almuslim

ikhwanira@yahoo.co.id

ABSTRAK

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh sebuah instansi atau lembaga untuk memotivasi para guru agar produktivitas bekerjanya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Dengan adanya pemberian insentif kepada guru, guru merasa bahwa mereka mendapat perhatian dan pengakuan terhadap produktivitas yang dicapai, sehingga semangat dalam mengajar dan sikap loyal kepada sekolah akan lebih baik. Penelitian ini ingin mengkaji tentang apa saja bentuk pemberian insentif di MTsS Darul Aytami dan bagaimana dampak positif dan dampak negatif pemberian insentif guru terhadap produktivitas pembelajaran di MTsS Darul Aytami. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk pemberian insentif di MTsS Darul Aytami dan untuk mengetahui dampak positif dan dampak negatif pemberian insentif guru terhadap produktivitas pembelajaran di MTsS Darul Aytami. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa bentuk pemberian insentif guru di MTsS Darul Aytami adalah dalam bentuk finansial seperti pemberian uang, baju dinas, dan sembako, dan bentuk non finansial, berupa pujian, pemberian penghargaan dalam bentuk SK dan sertifikat, pemberian pujian, dan promosi jabatan. Dan dampak positif pemberian insentif guru terhadap kontribusi melaksanakan pembelajaran di MTsS Darul Aytami adalah meningkatkan kedisiplinan guru, meningkatkan motivasi guru dan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Sedangkan dampak negatif pemberian insentif guru terhadap kontribusi melaksanakan pembelajaran di MTsS Darul Aytami tidak ada karena pemberian insentif dilakukan secara efektif dan sesuai dengan tingkat kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Kata Kunci: *Pemberian Insentif dan Produktivitas Guru.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, pendidikan sangat dibutuhkan untuk memajukan bangsa dan negara. Dunia pendidikan tidaklah lepas dari peranan seorang guru, di mana peran sebagai sumber daya manusia yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi yang dalam hal ini sekolah. Hal ini dikarenakan guru memiliki peranan dan potensi yang besar dalam menjalankan aktivitas di sekolah yang nantinya akan menghasilkan suatu output. Adapun maksud output tersebut adalah siswa dan siswi yang berkompoten dalam segala bidang dan tidak hanya tergantung dari sarana dan prasarana yang ada. Hal tersebut akan tercapai apabila sekolah memiliki sumber daya manusia (guru) yang memadai dan berkompoten dalam bidangnya. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan dari organisasi akan tercapai. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari motivasi yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Para guru akan merasa termotivasi saat pihak sekolah dapat memperhatikan tingkat kesejahteraan dari para guru. Di Indonesia peranan guru sudah mulai mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah pusat, yaitu dengan pemberian kompensasi atau insentif di luar dari gaji pokok guna menunjang motivasi dan kinerja guru tersebut. Pemberian insentif ini sebagai perangsang yang ditawarkan kepada guru untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang ditetapkan oleh sekolah.

Dengan adanya pemberian insentif kepada guru, guru merasa bahwa mereka mendapat perhatian dan pengakuan terhadap produktivitas yang dicapai, sehingga semangat dalam mengajar dan sikap loyal kepada sekolah akan lebih baik. Pemberian insentif terhadap guru adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi guru untuk lebih bekerja keras secara

efektif. Insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi di masa mendatang khususnya dalam hal manajemen pembelajaran.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh sebuah instansi atau lembaga untuk memotivasi para guru agar produktivitas bekerjanya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap guru yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa guru akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok”.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para guru untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para guru dan keluarga mereka. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada guru yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi guru untuk bekerja lebih baik agar kinerja guru dapat meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan dari pendapat di atas, bahwa yang dimaksud dengan insentif adalah sebuah dorongan pada seseorang agar bisa bekerja dengan baik dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah dan motivasi bekerja seorang guru khususnya dalam meningkatkan manajemen pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan jenis penelitian *kualitatif*. Adapun sifat penelitiannya tergolong dalam penelitian *deskriptif* yaitu pendekatan yang analisisnya lebih ditekankan pada proses penyimpulan *deduktif* dan *induktif* serta pada *analisis* terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah. Dengan penelitian semacam ini diharapkan peneliti memperoleh deskripsi yang mendalam mengenai subjek penelitian, memandang peristiwa secara keseluruhan dalam konteksnya dan mencoba memperoleh pemahaman yang mendalam serta memahami makna dari perilaku subjek penelitian.

Dalam penelitian ini juga menggunakan pendekatan sosiologi agama, yang mencoba mengungkap bagaimana metodologi pengajaran karena pendekatan ini mempelajari agama dan masyarakat agama dari sudut empiris-sosiologis, sampai sejauh mana agama dan nilai-nilai keagamaan memainkan perannya dan berpengaruh atas eksistensi manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian *kualitatif* yang sesuai dengan fenomena sosial, di mana penulis bertujuan untuk menghasilkan penelitian atau menyampaikan data secara *deskriptif* yaitu berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sementara itu menurut *Kirk* dan *Miller* definisi dari penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara *fundamental* bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam bahasanya dan dalam peristiwanya. Dengan pendekatan ini akan diharapkan mampu mendeskripsikan berbagai sumber yang relevan.

Instrument Penelitian melakukan wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan panduan wawancara yang telah disiapkan, kemudian baru dikembangkan lagi untuk dianalisa. Kemudian melakukan observasi terhadap kegiatan yang dilakukan dan studi dokumentasi. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Begitu pula sumber data dalam penelitian ini dapat digunakan kedalam dua bentuk sesuai dengan

kebutuhan karya ilmiah ini, yaitu: data primer yaitu Kepala Sekolah, Guru MTsS Darul Aytami Aceh Utara.

Dalam penelitian ini, seluruh data ataupun informasi yang sudah terkumpul akan disusun sedemikian rupa secara sederhana dan sistematis yang lalu kemudian diuraikan dengan cara menjelaskan fenomena yang terjadi dalam proses pengumpulan data tersebut. Setelah data-data dan informasi tersebut terkumpul dan disusun dengan teratur, maka akan dilakukan analisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dan model interaktif yang terdiri dari empat komponen analisis, yaitu editing, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Analisis data dilakukan sepanjang proses penelitian yaitu dengan mengikuti kegiatan yang bersifat interaktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

MTsS Darul Aytami adalah sekolah SMP Swasta yang terletak di Provinsi Aceh, Aceh Utara. Sekolah ini menggunakan Agama Islam sebagai pegangan utama pendidikan Agamanya dengan nomor statistik madrasah 121211080018 dan akreditasi madrasah C. MTsS Darul Aytami merupakan sekolah yang kepemilikan tanahnya adalah pemerintah atau yayasan dengan luas 50.000 M² dan luas bangunan 12.548 M². Hingga saat ini, hanya beberapa gedung dan ruang lama yang tersisa, sebagian gedung dan ruang yang ada sekarang adalah gedung dan ruang baru. MTsS Darul Aytami di pimpin oleh Bapak H. Rusli, S. Ag.

Visi sekolah MTsS Darul Aytami adalah “terwujudnya sumber daya insane yang berkualitas unggul bidang imtaq dan iptek dengan berwawasan lingkungan hidup”. Adapun misi sekolah MTsS Darul Aytami adalah “imtaq dan iptek berwawasan lingkungan hidup, dengan menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas unggul, bidang upaya meningkatkan peran serta masyarakat.

Bentuk Pemberian Insentif Guru di Darul Aytami Aceh Utara

Insentif guru adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang atau penghargaan lainnya yang diberikan oleh pihak kepala sekolah kepada guru. Mengenai bentuk pemberian insentif guru di Darul Aytami Aceh Utara, peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan guru. Selain melakukan wawancara, peneliti juga melakukan observasi langsung.

Menurut Kepala MTsS Darul Aytami Aceh Utara yaitu Bapak Saifullah, S. Pd, pada dasarnya insentif merupakan salah satu bentuk hak yang didapatkan oleh guru atas kinerja yang sudah dilakukannya. Selain itu, menurut Bapak Saifullah, S. Pd, pemberian insentif juga merupakan sarana motivasi yang mendorong para guru untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji yang telah ditentukan. Adapun bentuk pemberian insentif guru adalah dalam bentuk finansial, misalnya guru PNS, mereka sudah digaji oleh pemerintah dengan jam mengajar 24 jam dalam satu minggu, jadi jika ada guru PNS yang mengajar lebih dari 24 jam, maka jam lebih tersebut akan diberikan insentif. Sedangkan guru Non PNS, mereka akan diberikan insentif sesuai dengan jumlah jam mengajarnya. Jika ada guru-guru yang menggantikan guru yang tidak masuk pada jam mengajar, maka guru yang menggantikan tersebut akan diberikan insentif.

Selain itu, menurut Bapak Marzuki, S.Pd., di MTsS Darul Aytami Aceh Utara bentuk pemberian insentif tidak hanya dalam bentuk finansial, akan tetapi juga berbentuk nonfinansial, berupa memberikan promosi jabatan kepada guru yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu, misalnya mengangkat guru sebagai waka kurikulum, waka kesiswaan, humas, prasarana, *coordinator* piket dan lainnya. Jika guru-guru tersebut masih mampu memberikan yang terbaik atas jabatannya, maka masa jabatannya akan diperpanjang lagi untuk tahun berikutnya.

Pemberian insentif bentuk nonfinansial lainnya menurut Bapak Alhadi Saputra, S.Pd adalah selalu memberikan pujian-pujian secara lisan serta mengucapkan terima kasih kepada guru-guru yang berprestasi, guru-guru yang disiplin dan guru-guru yang selalu memberikan yang terbaik kepada sekolah, hal ini dilakukan supaya menjadi contoh teladan yang baik kepada guru-guru yang lain.

Hasil wawancara tersebut di atas sesuai dengan hasil observasi peneliti. Pada saat peneliti melakukan penelitian terlihat kepala sekolah sedang memuji satu orang guru yang memiliki perangkat pembelajaran yang sangat lengkap, dan juga meminta guru-guru lain untuk melengkapi perangkat pembelajaran selengkap guru tersebut. Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru tersebut di atas juga sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Amirul Hadi, S. Pd. I. Menurut beliau bentuk pemberian insentif guru di MTsS Darul Aytami Aceh Utara ada dalam bentuk uang, pujian, pemberian penghargaan dalam bentuk SK dan sertifikat, pemberian pujian, sembakau pada saat Ramadhan dan lebaran, serta pemberian kain batik atau kain baju lainnya.

Menurut Ibu Nurlaila, bentuk pemberian insentif guru dari setiap sekolah berbeda-beda, tergantung kebijakan masing-masing sekolah tersebut. Namun di MTsS Darul Aytami Aceh Utara ada beberapa macam bentuk insentif yang biasanya diberikan kepada guru, bentuk-bentuk tersebut antara lain dalam bentuk finansial, berupa pemberian dalam bentuk uang, kain untuk untuk menjahit baju dinas, dan juga sembakau ramadhan dan lebaran. Dan pemberian insentif dalam bentuk non finansial, berupa pujian, pemberian penghargaan dalam bentuk SK dan sertifikat, pemberian pujian, promosi jabatan.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu Safriah, S. Pd.I, insentif merupakan suatu balas jasa, daya perangsang, kompensasi, dan penghargaan yang diberikan kepada guru berdasarkan prestasi yang telah dicapai untuk meningkatkan motivasi kerjanya sehingga mampu bekerja dengan produktivitas yang tinggi. Adapun bentuk pemberian insentif guru di MTsS Darul Aytami ada dalam bentuk uang, pujian, pemberian penghargaan dalam bentuk SK dan sertifikat, pemberian pujian, sembakau pada saat ramadhan dan lebaran, serta pemberian kain batik atau kain baju lainnya.

Menurut Ibu Rosmawati, S. Pd.I., bentuk pemberian insentif guru di SMAS Muslimat Samalanga Kabupaten Bireuen adalah ada yang berbentuk materi seperti gaji tambahan karena mengajar jam lebih atau gaji karena sudah mengajar menggantikan jam mengajar guru yang tidak hadir. Dan bentuk pemberian insentif guru di MTsS Darul Aytami Aceh Utara juga berbentuk penghargaan seperti adanya pemberian SK dan sertifikat dalam setiap kegiatan yang dilakukan guru. Selain sertifikat, insentif yang diberikan ke guru juga berupa pujian-pujian, sehingga guru lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa bentuk pemberian insentif guru di MTsS Darul Aytami Aceh Utara adalah dalam bentuk finansial seperti pemberian uang, baju dinas, dan sembako, dan bentuk non finansial, berupa pujian, pemberian penghargaan dalam bentuk SK dan sertifikat, pemberian pujian, dan promosi jabatan.

Dampak Positif dan Dampak Negatif Pemberian Insentif Guru terhadap Produktivitas Guru di MTsS Darul Aytami Aceh Utara

Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi atau imbal jasa kepada guru ataupun pegawai, karena itu ada dampak yang akan timbul dari pemberian insentif tersebut, baik itu dampak positif maupun dampak negatif. Hal tersebut juga dengan pemberian insentif

guru terhadap kontribusi melaksanakan pembelajaran di MTsS Darul Aytami Aceh Utara memiliki dampak yang positif dan dampak negatif.

Menurut Bapak Saifullah, S. Pd, dampak positif pemberian insentif guru terhadap kontribusi melaksanakan pembelajaran di MTsS Darul Aytami Aceh Utara adalah memberikan motivasi bagi guru-guru yang lain untuk terus meningkatkan kinerjanya terutama dalam melaksanakan pembelajaran, karena setiap kinerja yang dilakukan selalu dihargai oleh sekolah, dan juga memberikan semangat untuk dalam mempertahankan kinerja baiknya. Sedangkan dampak negatif pemberian insentif guru terhadap kontribusi melaksanakan pembelajaran di MTsS Darul Aytami Aceh Utara menurut Bapak Marzuki, S. Pd ya, sejauh ini belum ada, karena pemberian insentif sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang sudah ditetapkan.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ibu Nurlaila, dampak positif pemberian insentif guru terhadap kontribusi melaksanakan pembelajaran di MTsS Darul Aytami Aceh Utara adalah guru semakin disiplin dan semangat dalam bekerja, karena setiap kinerjanya selalu dihargai. Sedangkan dampak negatif pemberian insentif guru terhadap kontribusi melaksanakan pembelajaran di MTsS Darul Aytami Aceh Utara adalah menurutnya tidak ada karena dalam pemberian insentif selalu memperhatikan prinsip-prinsip dalam pemberian insentif sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik.

Ibu Safriah, S. Pd.I, juga mengungkapkan hal yang sama, dampak positif pemberian insentif guru terhadap produktivitas melaksanakan pembelajaran di MTsS Darul Aytami Aceh Utara adalah guru semakin giat lagi dalam melaksanakan pembelajaran, sedangkan dampak negatifnya belum ada karena pemberian insentif dilakukan secara efektif dan sesuai dengan tingkat kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Bapak Amirul Hadi, S. Pd. I., dampak positif pemberian insentif guru terhadap kontribusi melaksanakan pembelajaran di MTsS Darul Aytami Aceh Utara adalah para guru semakin termotivasi dalam melaksanakan pembelajaran, selain itu disiplin guru juga semakin baik serta guru akan menyadari serta lebih mentaati peraturan yang berlaku. Jika sebelum diberikan insentif guru kurang semangat dalam melaksanakan pembelajaran, akan tetapi setelah diberikan insentif, semangat guru untuk melakukan yang terbaik juga semakin meningkat, hal ini dikarenakan guru merasa. Sedangkan dampak negatifnya tidak ada karena selama ini insentif yang diberikan dibedakan berdasarkan prestasi kerja masing-masing guru, sehingga tidak terjadi dampak yang kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dampak positif pemberian insentif guru terhadap kontribusi melaksanakan pembelajaran di MTsS Darul Aytami Aceh Utara adalah meningkatkan kedisiplinan guru, meningkatkan motivasi guru dan lebih meningkatkan lagi kinerja guru dalam melaksanakan manajemen pembelajaran. Sedangkan dampak negatif pemberian insentif tidak ada karena pemberian insentif dilakukan secara efektif dan sesuai dengan tingkat kinerja guru dalam melaksanakan manajemen pembelajaran.

Analisa Peneliti

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh sebuah instansi atau lembaga untuk memotivasi para guru agar produktivitas bekerjanya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Pada dasarnya pemberian insentif bukanlah hak tetapi penghormatan terhadap guru yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja.

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai

tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok. Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi atau imbal jasa kepada guru ataupun pegawai, karena itu ada dampak yang akan timbul dari pemberian insentif tersebut, baik itu dampak positif maupun dampak negatif. Hal tersebut juga dengan pemberian insentif guru terhadap kontribusi melaksanakan pembelajaran di MTsS Darul Aytami memiliki dampak yang positif dan dampak negatif.

Dengan adanya pemberian insentif kepada guru, guru merasa bahwa mereka mendapat perhatian dan pengakuan terhadap produktivitas yang dicapai, sehingga semangat dalam mengajar dan sikap loyal kepada sekolah akan lebih baik. Pemberian insentif terhadap guru adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi guru untuk lebih bekerja keras secara efektif. Insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi dimasa mendatang khususnya dalam hal produktivitas pembelajaran

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa bentuk pemberian insentif guru di MTsS Darul Aytami adalah dalam bentuk finansial seperti pemberian uang, baju dinas, dan sembako, dan bentuk non finansial, berpujian, pemberian penghargaan dalam bentuk SK dan sertifikat, pemberian pujian, dan promosi jabatan.

Adapundampak positif pemberian insentif guru terhadap produktivitas pembelajaran di MTsS Darul Aytami adalah meningkatkan kedisiplinan guru, meningkatkan motivasi guru dan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. Sedangkan dampak negatif pemberian insentif guru terhadap kontribusi melaksanakan pembelajaran di MTsS Darul Aytami tidak ada karena pemberian insentif dilakukan secara efektif dan sesuai dengan tingkat kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rosda Karya.
- Amirul Hadi dan Haryono, 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- H. Malayu S.P. Hasibuan, 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jejen Musfah, 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana.
- Lexy J. Moleong, 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetisi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mutiara S. Panggabean, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nanang Fattah, 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siti Kusriani, dkk, 2005. *Keterampilan Dasar Mengajar: Berorientasi Pada Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Malang: Fakultas Tarbiyah UIN Malang.
- Tobroni, 2008. *Pendidikan Islam: Paradigma Teologis, Filosofis dan Spiritualitas* Malang: Penerbitan Universitas Muhammadiyah, 2008.
- Yuniarsih & Suwatno, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabet.