

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul **IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK (Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap), Onenyen Atik Harum Iskiamoto, NIM. 82362223021**. Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa keberadaan pendidik merupakan sumber daya manusia pada sebuah lembaga pendidikan yang berperan penting dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan daya saing satuan pendidikan. Pendidik menjadi bagian dari elemen organisasi pendidikan yang harus terus ditingkatkan kualitasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang disebut kinerja. Kinerja pendidik dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal adalah sistem pemberian kompensasi yang belum sepenuhnya didasarkan pada beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang: 1) Implementasi sistem kompensasi dalam meningkatkan kinerja pendidik di Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap, 2) Hambatan yang dihadapi oleh penyelenggara pendidikan dalam implementasi sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja pendidik, 3) Upaya yang dilakukan oleh penyelenggara pendidikan dalam implementasi sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja pendidik. Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah *deskriptif* dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Adapun informan pada penelitian ini meliputi pendidik, kepala sekolah, penilik, dan Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Implementasi sistem kompensasi dalam meningkatkan kinerja pendidik di Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap telah terlaksana dengan cukup baik. Namun demikian, jumlah alokasi insentif tidak berimbang dengan jumlah pendidik PAUD yang ada walaupun sudah memenuhi kriteria persyaratan, sehingga masih ada yang belum menerima insentif. 2) Hambatan yang dihadapi oleh penyelenggara pendidikan sebagai berikut: a) Keterbatasan kemampuan lembaga untuk mengalokasikan dana kompensasi bagi para pendidik, b) Penilaian dalam pemberian insentif belum sepenuhnya memiliki tolak ukur yang jelas dan bersifat terbuka, c) Pendidik yang kurang disiplin kerja yang mempengaruhi keterselesaian pekerjaan yang mengakibatkan tambahan biaya lembur, dan d) Kurang pemahannya pendidik atas kebijakan sistem pemberian kompensasi. 3) Upaya yang dilakukan penyelenggara pendidikan sebagai berikut: a) Lembaga proaktif dalam mengusulkan pendidik ke stakeholder agar yang sudah memenuhi kriteria bisa mendapatkan insentif diluar honor, b) Pemberian insentif harus memiliki tolak ukur yang jelas dan bersifat terbuka, c) Lembaga harus membuat peraturan kerja yang tepat dan tegas bagi para pendidik dengan keterukuran sanksinya, dan d) Lembaga melakukan sosialisasi mengenai sistem kompensasi.

Kata Kunci: *Sistem Kompensasi, Kinerja Pendidik*

## ABSTRACT

*This research is entitled **IMPLEMENTATION OF A COMPENSATION SYSTEM IN IMPROVING EDUCATORS' PERFORMANCE (Study at Dabin I PAUD, Kesugihan District, Cilacap Regency), Onenyen Atik Harum Iskiamtoto, NIM. 82362223021.** This research is motivated by the fact that educators are human resources in an educational institution who play an important role in achieving educational goals and increasing the competitiveness of educational units. Educators are part of the elements of educational organizations whose quality must continue to be improved to achieve organizational goals called performance. Educator performance can be influenced by internal and external factors. One external factor is the compensation system which is not fully based on the workload for which they are responsible. The aim of the research is to analyze and describe: 1) Implementation of the compensation system in improving the performance of educators in Dabin I PAUD, Kesugihan District, Cilacap Regency, 2) Obstacles faced by education providers in implementing the compensation system to improve the performance of educators, 3) Efforts made by education providers in implementing compensation systems to improve educator performance. The research method used in preparing this thesis is descriptive with a qualitative approach. Data collection techniques were carried out through interviews, observation and documentation studies. The informants in this research included educators, school principals, supervisors, and Regional Coordinator for Education. The results of the research show that: 1) The implementation of the compensation system in improving the performance of educators in Dabin I PAUD, Kesugihan District, Cilacap Regency has been carried out quite well. However, the amount of incentive allocation is not balanced with the number of existing PAUD educators even though they have met the requirement criteria, so there are still those who have not received incentives. 2) The obstacles faced by education providers are as follows: a) Limited ability of institutions to allocate compensation funds for educators, b) Assessment in providing incentives does not yet have clear and open benchmarks, c) Educators lack work discipline which influences completion of work which results in additional overtime costs, and d) Lack of understanding by educators regarding the compensation system policy. 3) Efforts made by education providers are as follows: a) Institutions are proactive in proposing educators to stakeholders so that those who meet the criteria can receive incentives other than honorariums, b) Providing incentives must have clear and open benchmarks, c) Institutions must make regulations appropriate and firm work for educators with measurable sanctions, and d) Institutions carry out outreach regarding the compensation system.*

*Keywords: Compensation System, Educator Performance*