

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Slamet Yahya Sri, dkk. (2020), *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru MTs Swasta Di Kabupaten Jepara*, Jepara: Visipena 11.
- Alwasilah, A. Chaedar. (2005), *Pokoknya Menulis. Cetakan Pertama*, Bandung: PT. Kiblat Buku Utama.
- Bangun, Wilson. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Barnawi. (2012), *Kinerja Guru Profesional*, Jakarta: Arr-Ruzz Media.
- Basuki dan Tim. (2010), *Mengenal Profil Sekolah/Madrasah*, Yogyakarta: Pustaka Felicha.
- Bredenkamp. (1997), *DAP in Early Childhood Programs Serving Children From Birth Through Age 8*, Washington DR: NAEYC.
- Caruth, Donald L. (2001), *Managing Compensation*, London: Quorum Books.
- Creswell, J.W. (1998), *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches (3rd ed.)*, Thousand Oaks California: Sange.
- Fahmi, Irham. (2010), *Manajemen Kinerja*, Bandung: Alfabeta.
- Gary, Dessler. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Indeks.
- Gerson Junius Arisom and Ignatius Ario Sumbogo. (2018), *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sd, Smp, Sma Saint John Harapan Indah Di Kota Bekasi*.
- Guntur Setiawan. (2004), *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Handoko, T. Hani. (2000), *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi. (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Herabudin. (2009), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.

- Josef Papilaya, Paulus Tuakora, and Muhammad Rijal, (2019), *Compensation, Transparency, and Motivation Effects on the Performance of Junior High School Teachers in Western Seram, Indonesia*, International Journal of Instruction 12, No. 3.
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 0486/U/1992 Tentang *Pendidikan Taman Kanak-Kanak*.
- Lincoln, Yvonna S. dan Egon G. Guba. (1985), *Naturalistic Inquiry*, 1st edition, Beverly Hills: Sage Publication.
- Madhani, P. M. (2014). *Aligning Compensation Systems With Organization Culture*. *Compensation & Benefits Review*, 46 (2), 103–115. <https://doi.org/10.1177/0886368714541913>
- Miles, Mathew. B dan Huberman, A. Michael. (1997), *Qualitative Data Analysis*, Beverly Hills: Sage Publications.
- Moehariono. (2010), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy, J. (2006), *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Monday, R. Wayne. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi, (2015), *Implementasi Kebijakan*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Notoatmodjo, S. (2010), *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1990 Tentang *Pendidikan Prasekolah*.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 63 Tahun 2022 Tentang *Petunjuk Teknis Juknis BOSP Tahun 2023*.
- Rivai, Veithzal. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Press.
- Sallis, Edward. (2010), *Total Quality Management in Education*, Jogjakarta: IRCiSoD.
- Samsudin, Sadili. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia.

- Sarpandadi, Ahmad. (2017), *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru,*”  
*Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan 2,*
- Siagian. (1987), *Pengembangan Sumber Daya Insani,* Jakarta: Gunung Agung.
- Simanjuntak, Payaman J. (2001), *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia,*  
Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sirait, Justin T. (2010), *Memahami Aspek-Aspek Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi,* Jakarta: Grasindo.
- Soraya Rizky Widyanti and Ari Prasetyo, (2014), *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Islami di PT. Terafulk Megantara Design Surabaya,* Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan 5, No. 4.
- Sugiyono, (2007), *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif dan R&D,* Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013), *Kinerja Guru,* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Kencana.
- Suwatno. (2011), *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis,*  
Bandung: Alfabetha.
- Syafaruddin. (2002), *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan,* Jakarta: Grasindo.
- Tohirin, (2012), *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling,* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tunggal, Amin Widjaja. (2000), *Manajemen Suatu Pengantar,* Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang *Guru dan Dosen*
- Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. (2014), *Teori Kinerja Dan Pengukurannya,* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2010), *Manajemen Kinerja,* Jakarta: Raja Grafindo Persada.



# UNIVERSITAS GALUH

## PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN, ADMINISTRASI PENDIDIKAN DAN HUKUM TERAKREDITASI BAN-PT  
Jl. R.E. Martadinata No. 150 Tlp. (0265) 776944 Fax. (0265) 776030 Ciamis 46274 Indonesia  
E-mail : pascaunigal@gmail.com\_Website : http://www.pasca.unigal.ac.id

SURAT KEPUTUSAN  
DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS GALUH  
Nomor : 019 /SK/Direktur/XII/2023

TENTANG  
PENUNJUKKAN DOSEN PEMBIMBING TESIS – TAHUN AKADEMIK 2023/2024  
MAHASISWA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN (S2)  
PROGRAM PASCASARJANA – UNIVERSITAS GALUH

Direktur Program Pascasarjana Universitas Galuh:

- Menimbang a. Bahwa untuk kelancaran pelaksanaan bimbingan dan penyusunan Tesis Mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Galuh Tahun Akademik 2023/2024, dipandang perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tesis
- b. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Tesis sebagaimana dimaksud pada butir a di atas perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Galuh.
- Mengingat 1. Undang undang Nomor 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 66 tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 184/U/2001, tentang Pedoman Pengawasan, Pengendalian, dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 03 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
6. Surat Kementrian Pendidikan Nasional Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah IV No 9017/D/T/K-IV/2011 tentang Perpanjangan Ijin Program Studi Administrasi Pendidikan Jenjang S-2 di Universitas Galuh Ciamis
7. SK Lembaga Akreditasi Mandiri Kependidikan Nomor : 42/SK/LAMDIK/Ak /M/II/2023 Tentang Akreditasi Program Studi Administrasi Pendidikan pada Program Magister Universitas Galuh Ciamis;
8. Surat Keputusan Rektor Universitas Galuh Nomor 228/4123/SK/G/R/VIII/2022 tentang Pemberhentian Pejabat Sementara Direktur Program Pascasarjana dan Pengangkatan Direktur Program Pascasarjana Universitas Galuh Masa Jabatan 2020-2024;
9. Peraturan YPG No 01 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Galuh
- Memperhatikan : Usulan Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Galuh.

### MEMUTUSKAN

Menetapkan  
Pertama :

- a. Nama : Dr. Maman Herman, M.Pd  
Jabatan : Pembimbing I
- b. Nama : Dr. H. Awang Kustiawan, MM  
Jabatan : Pembimbing II
- Untuk membimbing Tesis mahasiswa :
- c. Nama : Onenyen Atik Harum Iskiamtoro  
NIM : 82362223021  
Judul : Implementasi Sistem Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik (Studi pada Dabim I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap)

- Kedua : Dosen sebagaimana dimaksud pada butir pertama di atas berhak mendapatkan gaji/honorarium atau penghasilan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku di Program Pascasarjana Universitas Galuh.
- Ketiga : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir tanggal **30 Agustus 2024**
- Keempat : Surat Keputusan ini akan ditinjau ulang jika terdapat kekeliruan.



Ditetapkan di : Ciamis  
Pada tanggal : 28 Desember 2023  
Direktur, 1

Dr. H. Yat Rospia Brata, M.Si  
NIK. 311 277 00 03

Tembusan disampaikan kepada Yth:  
1. Rektor Universitas Galuh  
2. Yang bersangkutan  
3. Arsip



# UNIVERSITAS GALUH

## PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN, ADMINISTRASI PENDIDIKAN DAN HUKUM TERAKREDITASI BAN-PT  
Jl. R.E. Martadinata No. 150 Tlp. (0265) 776944 Fax. (0265) 776030 Ciamis 46274 Indonesia  
E-mail : pascaunigal@gmail.com\_Website : <http://www.pasca.unigal.ac.id>

Nomor : 045 /SP/AK/D/V/2015  
Lampiran : -  
Perihal : *Ijin Melaksanakan Penelitian*

Kepada Yth  
Kepala Sekolah  
Di Tempat

Dengan Hormat,

Direktur Program Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis mengajukan permohonan ijin melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan Laporan Akhir (Tesis) bagi mahasiswa :

Nama : Onenyen Atik Harum iskiamoto  
NIM : 82362223021  
Program Studi : Administrasi Pendidikan  
Konsentrasi : Pendas

Judul Tesis : Implementasi sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik (Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap)

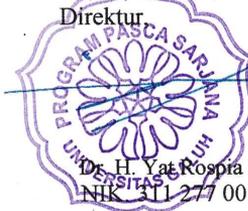
Tempat Penelitian : Dabin I Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap

Waktu Penelitian : 03/02/2024 sampai 03/04/2024

Sehubungan dengan hal itu di atas, kami mohon agar Bapak/Ibu dapat memberikan ijin serta membantu mahasiswa kami dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Atas ijin dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terima kasih.

Ciamis, 03/02/2024

Direktur



Dr. H. Yat Rospiya Brata, M.SI  
NIK 311 277 00 03



PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
**KOORDINATOR WILAYAH BIDANG PENDIDIKAN  
KECAMATAN KESUGIHAN**

Alamat : Jl. Serayu No. 26 A Telp. 0282-695128 Kesugihan Fax.0282-695128  
**CILACAP**

Kode Pos 53274

**SURAT IJIN MELAKSANAKAN PENELITIAN**

**Nomor : 800/033/K.16/2024**

Berdasarkan surat dari Direktur Program Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis Nomor : 042/SP/AK/D/V/2015 tanggal 3 Februari 2024 tentang Permohonan Ijin Penelitian.

Yang bertandatangan dibawah ini :

1. Nama	: SUSIYATI, S.Pd, M.Pd
2. Jabatan	: Plt Korwil Bidik Kecamatan Kesugihan
3. Unit Kerja	: Korwil Bidik Kecamatan Kesugihan

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa program pascasarjana berikut :

1. Nama	: ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO
2. Tempat, Tgl. Lahir	: Cilacap, 24 Agustus 1978
3. NIM	: 82362223021
4. Program Studi	: Administrasi Pendidikan
5. Konsentrasi	: Administrasi Pendidikan Dasar
6. Universitas	: Universitas Galuh Ciamis

Dijinkan untuk melaksanakan penelitian di Lembaga ada pada Dabin I untuk memperoleh data untuk kepentingan penulisan tesis pada program pasca sarjana Universitas Galuh Ciamis yang berjudul “ **IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK PAUD ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap)** “

Demikian surat ijin ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan tersebut diatas untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya..

Cilacap, Februari 2024

Plt. Korwil Bidang Pendidikan  
Kecamatan Kesugihan

**SUSIYATI, S.Pd, M.Pd**

Pembina Tk. I

NIP. 19720101 199303 2 014



**LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)  
PAUD AL-HIDAYAH 01  
KECAMATAN KESUGIHAN**  
Alamat JL. Soekarno-Hatta Desa Menganti  
CILACAP

Kode Pos 53274

**SURAT IJIN MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 800/038/KB.Al-Hidayah/2024

Berdasarkan surat dari Direktur Program Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis Nomor : 042/SP/AK/D/V/2015 tanggal 3 Februari 2024 tentang Permohonan Ijin Penelitian.

Yang bertandatangan dibawah ini :

1. Nama : SITI ASRUNGAH
2. Jabatan : Kepala Lembaga KB Al - Hidayah 01
3. Unit Kerja : KB Al-Hidayah 01

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa program pascasarjana berikut :

1. Nama : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO
2. Tempat, Tgl. Lahir : Cilacap, 24 Agustus 1978
3. NIM : 82362223021
4. Program Studi : Administrasi Pendidikan
5. Konsentrasi : Administrasi Pendidikan Dasar
6. Universitas : Universitas Galuh Ciamis

Dijinkan untuk melaksanakan penelitian di Lembaga Kami untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul berjudul “ **IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK PAUD** ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap) “

Demikian surat ijin ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan tersebut diatas untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Cilacap, Maret 2024

Kepala Lembaga  
PAUD Al-Hidayah 01  
Kecamatan Kesugihan



**SITI ASRUNGAH**



**LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)  
PAUD YAGANSA  
KECAMATAN KESUGIHAN  
Alamat JL. Lingkar Timur RT 05 RW 05 Desa Karangkandri  
CILACAP**

**Kode Pos 53274**

**SURAT IJIN MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 800/041/KB.Yagansa/2024

Berdasarkan surat dari Direktur Program Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis Nomor : 042/SP/AK/D/V/2015 tanggal 3 Februari 2024 tentang Permohonan Ijin Penelitian.

Yang bertandatangan dibawah ini :

- |               |                             |
|---------------|-----------------------------|
| 1. Nama       | : MUMFAIJAH,S.Si            |
| 2. Jabatan    | : Kepala Lembaga KB Yagansa |
| 3. Unit Kerja | : KB Yagansa                |

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa program pascasarjana berikut :

- |                       |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| 1. Nama               | : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO |
| 2. Tempat, Tgl. Lahir | : Cilacap,24 Agustus 1978       |
| 3. NIM                | : 82362223021                   |
| 4. Program Studi      | : Administrasi Pendidikan       |
| 5. Konsentrasi        | : Administrasi Pendidikan Dasar |
| 6. Universitas        | : Universitas Galuh Ciamis      |

Dijinkan untuk melaksanakan penelitian di Lembaga Kami untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul berjudul “ **IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK PAUD ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap)** ”

Demikian surat ijin ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan tersebut diatas untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Cilacap, Maret 2024

Kepala Lembaga  
PAUD Yagansa  
Kecamatan Kesugihan



**MUMFAIJAH,S.Si**



**LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)  
PAUD NURUL IMAN  
KECAMATAN KESUGIHAN**  
Alamat JL. Seribu RT 01 RW 04 Desa Kuripan Kidul  
CILACAP

Kode Pos 53274

**SURAT IJIN MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 800/040/KB.Nurul Iman/2024

Berdasarkan surat dari Direktur Program Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis Nomor : 042/SP/AK/D/V/2015 tanggal 3 Februari 2024 tentang Permohonan Ijin Penelitian.

Yang bertandatangan dibawah ini :

1. Nama : NURKHAYATI, S.Sos.I,M.Pd
2. Jabatan : Kepala Lembaga KB Nurul Iman
3. Unit Kerja : KB Nurul Iman

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa program pascasarjana berikut :

1. Nama : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO
2. Tempat, Tgl. Lahir : Cilacap, 24 Agustus 1978
3. NIM : 82362223021
4. Program Studi : Administrasi Pendidikan
5. Konsentrasi : Administrasi Pendidikan Dasar
6. Universitas : Universitas Galuh Ciamis

Dijijinkan untuk melaksanakan penelitian di Lembaga Kami untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul berjudul “ **IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK PAUD** ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap) “

Demikian surat ijin ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan tersebut diatas untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Cilacap, Maret 2024



**NURKHAYATI, S.Sos.I,M.Pd**



**LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)  
PAUD PERSADA  
KECAMATAN KESUGIHAN**  
Alamat JL. Laut Winong RT 03 RW 08 Desa Slarang-Kesugihan  
CILACAP

Kode Pos 53274

**SURAT IJIN MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 800/036/KB.Persada/2024

Berdasarkan surat dari Direktur Program Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis Nomor : 042/SP/AK/D/V/2015 tanggal 3 Februari 2024 tentang Permohonan Ijin Penelitian.

Yang bertandatangan dibawah ini :

1. Nama : ROHMINI
2. Jabatan : Kepala Lembaga KB Persada
3. Unit Kerja : KB Persada

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa program pascasarjana berikut :

1. Nama : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO
2. Tempat, Tgl. Lahir : Cilacap, 24 Agustus 1978
3. NIM : 82362223021
4. Program Studi : Administrasi Pendidikan
5. Konsentrasi : Administrasi Pendidikan Dasar
6. Universitas : Universitas Galuh Ciamis

Dijijinkan untuk melaksanakan penelitian di Lembaga Kami untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul berjudul “ **IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK PAUD ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap)** “

Demikian surat ijin ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan tersebut diatas untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Cilacap, Februari 2024





**LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)  
PAUD AN-NUUR  
KECAMATAN KESUGIHAN**  
Alamat JL. Lingkar Timur RT 04 RW 01 Desa Karangkandri  
CILACAP

Kode Pos 53274

**SURAT IJIN MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 800/039/KB.An-Nuur/2024

Berdasarkan surat dari Direktur Program Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis Nomor : 042/SP/AK/D/V/2015 tanggal 3 Februari 2024 tentang Permohonan Ijin Penelitian.

Yang bertandatangan dibawah ini :

- |               |                             |
|---------------|-----------------------------|
| 1. Nama       | : SUPARMI                   |
| 2. Jabatan    | : Kepala Lembaga KB An-Nuur |
| 3. Unit Kerja | : KB An-Nuur                |

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa program pascasarjana berikut :

- |                       |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| 1. Nama               | : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO |
| 2. Tempat, Tgl. Lahir | : Cilacap, 24 Agustus 1978      |
| 3. NIM                | : 82362223021                   |
| 4. Program Studi      | : Administrasi Pendidikan       |
| 5. Konsentrasi        | : Administrasi Pendidikan Dasar |
| 6. Universitas        | : Universitas Galuh Ciamis      |

Dijinkan untuk melaksanakan penelitian di Lembaga Kami untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul berjudul “ **IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK PAUD** ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap) “

Demikian surat ijin ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan tersebut diatas untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Cilacap, Maret 2024

Kepala Lembaga  
PAUD An-Nuur  
Kecamatan Kesugihan





**LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)  
PAUD KUSUMA BANGSA  
KECAMATAN KESUGIHAN**

Alamat JL. DIPONEGORO NO.34 Desa Kuripan Kidul  
CILACAP

Kode Pos 53274

**SURAT IJIN MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 800/034/KB.Kusbang/2024

Berdasarkan surat dari Direktur Program Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis Nomor : 042/SP/AK/D/V/2015 tanggal 3 Februari 2024 tentang Permohonan Ijin Penelitian.

Yang bertandatangan dibawah ini :

1. Nama : RUSMINAH
2. Jabatan : Kepala Lembaga KB Kusuma Bangsa
3. Unit Kerja : KB Kusuma Bangsa

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa program pascasarjana berikut :

1. Nama : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO
2. Tempat, Tgl. Lahir : Cilacap, 24 Agustus 1978
3. NIM : 82362223021
4. Program Studi : Administrasi Pendidikan
5. Konsentrasi : Administrasi Pendidikan Dasar
6. Universitas : Universitas Galuh Ciamis

Dijijinkan untuk melaksanakan penelitian di Lembaga Kami untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul berjudul “ **IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK PAUD ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap)** “

Demikian surat ijin ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan tersebut diatas untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Cilacap, Februari 2024

Kepala Lembaga  
PAUD Kusuma Bangsa  
Kecamatan Kesugihan





**LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)  
PAUD DEWI SARTIKA  
KECAMATAN KESUGIHAN**

Alamat JL. PROTOKOL RT. 01 RW. 09 Desa Kalisabuk  
CILACAP

Kode Pos 53274

**SURAT IJIN MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 800/035/KB.Dewi Sartika/2024

Berdasarkan surat dari Direktur Program Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis Nomor : 042/SP/AK/D/V/2015 tanggal 3 Februari 2024 tentang Permohonan Ijin Penelitian.

Yang bertandatangan dibawah ini :

- |               |                                  |
|---------------|----------------------------------|
| 1. Nama       | : WATIYAH                        |
| 2. Jabatan    | : Kepala Lembaga KB Dewi Sartika |
| 3. Unit Kerja | : KB Dewi Sartika                |

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa program pascasarjana berikut :

- |                       |                                 |
|-----------------------|---------------------------------|
| 1. Nama               | : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO |
| 2. Tempat, Tgl. Lahir | : Cilacap, 24 Agustus 1978      |
| 3. NIM                | : 82362223021                   |
| 4. Program Studi      | : Administrasi Pendidikan       |
| 5. Konsentrasi        | : Administrasi Pendidikan Dasar |
| 6. Universitas        | : Universitas Galuh Ciamis      |

Dijijinkan untuk melaksanakan penelitian di Lembaga Kami untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul berjudul “ **IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK PAUD** ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap) “

Demikian surat ijin ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan tersebut diatas untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Cilacap, Februari 2024

Kepala Lembaga  
PAUD Dewi Sartika  
Kecamatan Kesugihan





**LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)  
PAUD AL-KHASANAH  
KECAMATAN KESUGIHAN**  
Alamat JL. Jambu RT 02 RW 01 Desa Kalisabuk  
CILACAP

Kode Pos 53274

**SURAT IJIN MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 800/037/KB.AI-Khasanah/2024

Berdasarkan surat dari Direktur Program Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis Nomor : 042/SP/AK/D/V/2015 tanggal 3 Februari 2024 tentang Permohonan Ijin Penelitian.

Yang bertandatangan dibawah ini :

1. Nama : WASIYATUN
2. Jabatan : Kepala Lembaga KB AI-Khasanah
3. Unit Kerja : KB AI-Khasanah

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa program pascasarjana berikut :

1. Nama : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO
2. Tempat, Tgl. Lahir : Cilacap, 24 Agustus 1978
3. NIM : 82362223021
4. Program Studi : Administrasi Pendidikan
5. Konsentrasi : Administrasi Pendidikan Dasar
6. Universitas : Universitas Galuh Ciamis

Dijinkan untuk melaksanakan penelitian di Lembaga Kami untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Tesis yang berjudul berjudul “ **IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK PAUD ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap)** “

Demikian surat ijin ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan tersebut diatas untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Cilacap, Maret 2024

Kepala Lembaga  
PAUD AI - Khasanah  
Kecamatan Kesugihan



**WASIYATUN**





PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
**KOORDINATOR WILAYAH BIDANG PENDIDIKAN  
KECAMATAN KESUGIHAN**

Alamat : Jl. Serayu No. 26 A Telp. 0282-695128 Kesugihan Fax.0282-695128  
CILACAP

Kode Pos 53274

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**  
**Nomor : 800/037/K.16/2024**

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Kesugihan menerangkan bahwa :

Nama : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO  
NIM : 82362223021  
Perguruan Tinggi : Universitas Galuh Ciamis

Telah mengadakan penelitian di lembaga yang ada pada Dabin I kami untuk kepentingan penulisan tesis pada program pasca sarjana Universitas GGaluh Ciamis yang berjudul “**IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK PAUD ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap) “**

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Cilacap, Februari 2024

Plt. Korwil Bidang Pendidikan  
Kecamatan Kesugihan

**SUSIYATI, S.Pd, M.Pd**

Pembina Tk. I

NIP. 19720101 199303 2 014



**LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)**  
**PAUD AL-HIDAYAH 01**  
**KECAMATAN KESUGIHAN**  
Alamat JL. Soekarno Hatta Desa Menganti  
**CILACAP**

Kode Pos 53274

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 800/020/KB.AI-Hidayah/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Lembaga PAUD AL-HIDAYAH 01 Kecamatan Kesugihan menerangkan bahwa :

Nama : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO  
NIM : 82362223021  
Perguruan Tinggi : Universitas Galuh Ciamis

Telah mengadakan penelitian di lembaga yang ada pada Dabin I kami untuk kepentingan penulisan tesis pada program pasca sarjana Universitas Galuh Ciamis yang berjudul “**IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK PAUD ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap) “**

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Cilacap, Maret 2024

Kepala Lembaga  
PAUD Al-Hidayah 01  
Kecamatan Kesugihan

  
**SITI ASRUNGAH**



**LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)  
PAUD AL-KHASANAH  
KECAMATAN KESUGIHAN**

Alamat JL. Jambu RT 02 RW 01 Desa Kalisabk  
CILACAP

Kode Pos 53274

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 800/021/KB.AI-Khasanah/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Lembaga PAUD AL-KHASANAH Kecamatan Kesugihan menerangkan bahwa :

Nama : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO  
NIM : 82362223021  
Perguruan Tinggi : Universitas Galuh Ciamis

Telah mengadakan penelitian di lembaga yang ada pada Dabin I kami untuk kepentingan penulisan tesis pada program pasca sarjana Universitas Galuh Ciamis yang berjudul “**IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK PAUD ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap)**”

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Cilacap, Maret 2024

Kepala Lembaga  
PAUD AI - Khasanah  
Kecamatan Kesugihan



**WASIYATUN**



**LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)  
PAUD DEWI SARTIKA  
KECAMATAN KESUGIHAN**

Alamat JL. Protokol RT 01 RW 09 Desa Kalisabuk  
CILACAP

Kode Pos 53274

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 800/022/KB.Dewi Sartika/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Lembaga PAUD DEWI SARTIKA Kecamatan Kesugihan menerangkan bahwa :

Nama : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO  
NIM : 82362223021  
Perguruan Tinggi : Universitas Galuh Ciamis

Telah mengadakan penelitian di lembaga yang ada pada Dabin I kami untuk kepentingan penulisan tesis pada program pasca sarjana Universitas Galuh Ciamis yang berjudul “**IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK PAUD ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap) “**

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Cilacap, Februari 2024

Kepala Lembaga  
PAUD Dewi Sartika  
Kecamatan Kesugihan





**LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)  
PAUD KUSUMA BANGSA  
KECAMATAN KESUGIHAN**

Alamat JL. DIPONEGORO No.34 Desa Kuripan Kidul  
CILACAP

Kode Pos 53274

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 800/023/KB.Kusbang/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Lembaga PAUD KUSUMA BANGSA  
Kecamatan Kesugihan menerangkan bahwa :

Nama : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO  
NIM : 82362223021  
Perguruan Tinggi : Universitas Galuh Ciamis

Telah mengadakan penelitian di lembaga yang ada pada Dabin I kami untuk kepentingan  
penulisan tesis pada program pasca sarjana Universitas Galuh Ciamis yang berjudul “  
**IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PENDIDIK PAUD ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap) “**

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Cilacap, Februari 2024

Kepala Lembaga  
PAUD Kusuma Bangsa  
Kecamatan Kesugihan





**LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)  
PAUD AN-NUUR  
KECAMATAN KESUGIHAN**

Alamat JL. Lingkar Timur RT 04 RW 01 Desa Karangandri  
CILACAP

Kode Pos 53274

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 800/024/KB.An-Nuur/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Lembaga PAUD AN-NUUR Kecamatan Kesugihan menerangkan bahwa :

Nama : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO  
NIM : 82362223021  
Perguruan Tinggi : Universitas Galuh Ciamis

Telah mengadakan penelitian di lembaga yang ada pada Dabin I kami untuk kepentingan penulisan tesis pada program pasca sarjana Universitas Galuh Ciamis yang berjudul “**IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK PAUD ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap)**”

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Cilacap, Maret 2024

Kepala Lembaga  
PAUD An-Nuur  
Kecamatan Kesugihan





**LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)  
PAUD PERSADA  
KECAMATAN KESUGIHAN**  
Alamat JL LAUT WINONG RT 03 RW 8 SLARANG KESUGIHAN  
CILACAP

Kode Pos 53274

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 800/025/KB.Persada/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Lembaga PAUD PERSADA Kecamatan Kesugihan menerangkan bahwa :

Nama : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO  
NIM : 82362223021  
Perguruan Tinggi : Universitas Galuh Ciamis

Telah mengadakan penelitian di lembaga yang ada pada Dabin I kami untuk kepentingan penulisan tesis pada program pasca sarjana Universitas Galuh Ciamis yang berjudul “**IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK PAUD ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap) “**

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Cilacap, Februari 2024

Kepala Lembaga  
PAUD Persada  
Kecamatan Kesugihan



ROHMUNI, S.Pd



**LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)  
PAUD NURUL IMAN  
KECAMATAN KESUGIHAN**

Alamat JL. Seribu RT.01 RW.04 Desa Kuripan Kidul  
CILACAP

Kode Pos 53274

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 800/027/KB.Nurul Iman/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Lembaga PAUD NURUL IMAN Kecamatan Kesugihan menerangkan bahwa :

Nama : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO  
NIM : 82362223021  
Perguruan Tinggi : Universitas Galuh Ciamis

Telah mengadakan penelitian di lembaga yang ada pada Dabin I kami untuk kepentingan penulisan tesis pada program pasca sarjana Universitas Galuh Ciamis yang berjudul “**IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK PAUD ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap) “**

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Cilacap, Maret 2024



NURKHAYATI S.Sos.I.M.Pd



**LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA DINI (PAUD)  
PAUD YAGANSA  
KECAMATAN KESUGIHAN  
JL. Lingkar Timur RT 05 RW 05 Desa Karangkandri  
CILACAP**

**Kode Pos 53274**

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**  
Nomor : 800/028//KB.Yagansa/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Lembaga PAUD YAGANSA Kecamatan Kesugihan menerangkan bahwa :

Nama : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO  
NIM : 82362223021  
Perguruan Tinggi : Universitas Galuh Ciamis

Telah mengadakan penelitian di lembaga yang ada pada Dabin I kami untuk kepentingan penulisan tesis pada program pasca sarjana Universitas Galuh Ciamis yang berjudul “**IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK PAUD ( Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap)**”

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Cilacap, Maret 2024

Kepala Lembaga  
PAUD Yagansa  
Kecamatan Kesugihan



**MUMFAJAH, S.Si**

**KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN**

Gejala/ Peristiwa yang diamati	Kategori Indikator	Aspek yang ditanyakan	Aktor/ Informan	Teknik Pengumpulan Data	Teknik Analisis Data
Implementasi Sistem Kompensasi	Implementasi Sistem Kompensasi dalam meningkatkan kinerja pendidik.	1. Implementasi Sistem Kompensasi meliputi: a. Adanya organisasi administrasi kompensasi b. Metode pembayaran kompensasi c. Struktur kompensasi d. Program kompensasi sebagai perangsang kerja e. Tambahannya sumber pendapatan bagi tenaga kerja f. Terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan jasa g. Kompensasi bagi kelompok manajerial h. Prospek masa depan	a. Pendidik PAUD b. Kepala sekolah c. Penilik d. Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan	a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi d. Triangulasi	a. Reduksi Data b. Penyajian Data c. Penarikan Kesimpulan
Hambatan yang dihadapi oleh penyelenggara pendidikan	Hambatan- hambatan yang dihadapi oleh penyelenggara pendidikan	1. Hambatan yang dihadapi oleh penyelenggara pendidikan dalam implementasi sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja pendidik Dabin I PAUD	a. Pendidik PAUD b. Kepala sekolah c. Penilik	a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi d. Triangulasi	a. Reduksi Data b. Penyajian Data c. Penarikan Kesimpulan

Gejala/ Peristiwa yang diamati	Kategori Indikator	Aspek yang ditanyakan	Aktor/ Informan	Teknik Pengumpulan Data	Teknik Analisis Data
dalam implementasi sistem kompensasi.	dalam implementasi sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja pendidik.	Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.	d. Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan		
Upaya yang dilakukan oleh penyelenggara pendidikan dalam implementasi sistem kompensasi.	Upaya yang dilakukan penyelenggara pendidikan dalam implementasi sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja pendidik.	1. Upaya yang dilakukan oleh penyelenggara pendidikan dalam implementasi sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja pendidik Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.	a. Pendidik PAUD b. Kepala sekolah c. Penilik d. Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan	a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi d. Triangulasi	a. Reduksi Data b. Penyajian Data c. Penarikan Kesimpulan
Kinerja Pendidik	Kinerja Pendidik PAUD	1. Kualitas kerja 2. Kecepatan/ketetapan kerja 3. Inisiatif dalam kerja	a. Pendidik PAUD b. Kepala	a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi	a. Reduksi Data b. Penyajian Data c. Penarikan

Gejala/ Peristiwa yang diamati	Kategori Indikator	Aspek yang ditanyakan	Aktor/ Informan	Teknik Pengumpulan Data	Teknik Analisis Data
		4. Kemampuan kerja 5. Komunikasi	sekolah c. Penilik d. Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan	d. Triangulasi	Kesimpulan

## PEDOMAN WAWANCARA

### IMPLEMENTASI SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK

(Studi Pada Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap)

**Nama Informan** : \_\_\_\_\_

**Jabatan** : \_\_\_\_\_

**Hari, Tanggal** : \_\_\_\_\_

**Pukul** : \_\_\_\_\_

**Tempat** : \_\_\_\_\_

#### A. Implementasi Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik

1. Bagaimana keberadaan organisasi administrasi kompensasi dalam meningkatkan kinerja pendidik?

---

---

---

---

---

2. Bagaimana metode pembayaran kompensasi dalam meningkatkan kinerja pendidik?

---

---

---

---

---

3. Bagaimana struktur kompensasi dalam meningkatkan kinerja pendidik?

---

---

---

---

---

4. Bagaimana program kompensasi sebagai perangsang kerja dalam meningkatkan kinerja pendidik?

---

---

---

---

---

5. Bagaimana tambahan sumber pendapatan bagi tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja pendidik?

---

---

---

---

---

6. Bagaimana terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan jasa dalam meningkatkan kinerja pendidik?

---

---

---

---

---

7. Bagaimana kompensasi bagi kelompok manajerial dalam meningkatkan kinerja pendidik?

---

---

---

---

---

8. Bagaiman prospek masa depan dalam meningkatkan kinerja pendidik?

---

---

---

---

---

**B. Hambatan Yang Dihadapi Oleh Penyelenggara Pendidikan Dalam Implementasi Sistem Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik**

1. Apa hambatan yang dihadapi oleh penyelenggara pendidikan dalam implementasi sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja pendidik Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap?

---

---

---

---

---

**C. Upaya Yang Dilakukan Oleh Penyelenggara Pendidikan Dalam Implementasi Sistem Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik**

1. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh penyelenggara pendidikan dalam implementasi sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja pendidik Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap?

---

---

---

---

---

**D. Kinerja Pendidik**

1. Bagaimana kualitas kerja pendidik PAUD di lembaga pendidikan?

---

---

---

---

---

2. Bagaimana kecepatan/ketetapan kerja pendidik PAUD di lembaga pendidikan?

---

---

---

---

---

3. Bagaimana inisiatif dalam kerja pendidik PAUD di lembaga pendidikan?

---

---

---

---

---

4. Bagaimana kemampuan kerja pendidik PAUD di lembaga pendidikan?

---

---

---

---

---

5. Bagaimana komunikasi pendidik PAUD di lembaga pendidikan?

---

---

---

---

---

## LEMBAR OBSERVASI/WAWANCARA

**Nama Informan** : \_\_\_\_\_

**Jabatan** : \_\_\_\_\_

**Hari, Tanggal** : \_\_\_\_\_

**Pukul** : \_\_\_\_\_

**Tempat** : \_\_\_\_\_

No.	Indikator	Aspek yang Di Observasi/Wawancara	Analisis
1	Implementasi Sistem Kompensasi dalam meningkatkan kinerja pendidik	1. Implementasi Sistem Kompensasi meliputi: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Adanya organisasi administrasi kompensasi</li> <li>b. Metode pembayaran kompensasi</li> <li>c. Struktur kompensasi</li> <li>d. Program kompensasi sebagai perangsang kerja</li> <li>e. Tambahn sumber pendapatan bagi tenaga kerja</li> <li>f. Terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan jasa</li> <li>g. Kompensasi bagi kelompok manajerial</li> <li>h. Prospek masa depan</li> </ol>	
2	Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh penyelenggara pendidikan	1. Hambatan yang dihadapi oleh penyelenggara pendidikan dalam implementasi sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja pendidik Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.	

No.	Indikator	Aspek yang Di Observasi/Wawancara	Analisis
3	Upaya yang dilakukan penyelenggara pendidikan	1. Upaya yang dilakukan oleh penyelenggara pendidikan dalam implementasi sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja pendidik Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.	
4	Kinerja Pendidik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kecepatan/ketetapan kerja</li> <li>3. Inisiatif dalam kerja</li> <li>4. Kemampuan kerja</li> <li>5. Komunikasi</li> </ol>	

## TRANSKRIP WAWANCARA

Pertanyaan	Jawaban Informan
<b>A. Implementasi Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik</b>	
1. Bagaimana keberadaan organisasi administrasi kompensasi dalam meningkatkan kinerja pendidik?	<p>Hasil wawancara dengan pendidik terkait keberadaan organisasi administrasi kompensasi dalam meningkatkan kinerja pendidik pada hari Selasa tanggal 2 April 2024 pukul 10.30 WIB di ruang tamu sekolah yang mengemukakan bahwa:</p> <p>Mohon izin menjawab, Pak. Saya sekarang masih sebagai pendidik KB Dewi Sartika. Selain mengajar saya sekarang menjalankan amanah sebagai operator lembaga. Berkaitan dengan pekerjaan, maka KB Dewi Sartika dan komite merupakan organisasi administrasi yang mengatur tentang pembagian tupoksi maupun kompensasi. Bentuk kompensasi yang rutin saya terima setiap bulan adalah gaji. Terkait kerja tambahan yang saya lakukan saya diberikan insentif yang disesuaikan dengan tugas yang saya lakukan. Jika saya masuk dari pagi dan pulang sore hari saya mendapat jatah santunan makan siang dari sekolah. Beberapa waktu yang lalu saya juga mengalami sakit dan sekolah juga memberikan santunan kesehatan kepada saya. Hal ini membuat saya merasa senang bekerja di KB Dewi Sartika. Saya juga termotivasi untuk menunjukkan kinerja lebih. Selain itu, Dinas P dan K Kabupaten Cilacap mengkoordinir kuota para pendidik yang sudah berkualifikasi S1 dan masa kerja di atas 5 tahun untuk mendapatkan bantuan insentif dari APBD Pemerintah Kabupaten Cilacap. Adapula yang mendapat insentif dari APBN dengan SK-nya dari propinsi langsung dengan kriteria TMT lebih dari 10 tahun. (PD.08)</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p data-bbox="521 310 1142 529">Hal senada diungkapkan oleh Kepala KB Al Hidayah pada hari Kamis tanggal 29 Februari 2024 pukul 13.00 WIB di ruang tamu sekolah mengungkapkan bahwa:</p> <p data-bbox="602 559 1142 1429">           Begini Pak, saya selaku kepala KB Al Hidayah memandang penting perlunya keberadaan organisasi administrasi kompensasi baik di tingkat lembaga maupun yang dikelola Dinas P dan K Kabupaten Cilacap yang bersumber dari APBD maupun APBN dalam meningkatkan kinerja pendidik. Ketetapan aturan kepegawaian di KB kami menetapkan pedoman pemberian gaji, tunjangan, insentif dan santunan diatur bersama Komite bersumber dari dana bantuan orang tua, dana BOP, maupun dana lainnya. Administrasi kompensasi di lembaga mengacu pada ketetapan bersama. Hal ini menunjukkan lembaga menyelenggarakan administrasi kompensasi yang diatur dalam berbagai tingkat penetapan kompensasi. Sebelum ditetapkan kompensasi telah ditentukan tugas pokok dan fungsi pekerjaan dan juga tingkat kompensasi yang diterima. Lembaga bertindak sebagai organisasi perumusan dan wewenang tanggungjawab dalam memberikan kompensasi. Hal ini sesuai dengan cara pemberian kompensasi yang mengharuskan adanya organisasi administrasi kompensasi. Perlu saya sampaikan pula di lembaga kami baru 2 orang Diktendik yang mendapat insentif dari APBD sebesar Rp 200.000,00 per bulan berhubung sudah S1 dan masa kerja diatas 5 tahun. (KS.01)         </p> <p data-bbox="521 1460 1142 1614">           Diperkuat oleh kepala KB An Nuur pada hari Senin tanggal 12 Februari 2024 pukul 10.00 WIB di ruang tamu sekolah yang menjelaskan bahwa:         </p> <p data-bbox="602 1645 1142 1700">           Nggih Bapak, KB An Nuur sebagai organisasi administrasi sudah memiliki aturan kepegawaian         </p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>yang dibakukan dan digunakan untuk mengatur segala sesuatu terkait personalia yang bekerja di lembaga pendidikan yang dinaungi Yayasan An Nuur. Hal ini dimaksudkan untuk dapat menjadi pedoman dalam penetapan aturan bagi segenap personalia yang ada. Aturan yang dibuat meliputi seleksi dan persyaratan pegawai, pengangkatan dan pembinaan karir serta bentuk kompensasi yang berhak diterima oleh seorang pegawai. Bentuk kompensasi yang ditetapkan di KB An Nuur yang tertulis dalam Buku Aturan Kepegawaian Yayasan An Nuur disebutkan dalam pasal 4 tentang definisi lain-lain pada buku aturan kepegawaian Yayasan An Nuur disebutkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas kerja mereka. Selain itu, pendidik kami ada yang mendapat bantuan insentif dari APBD Pemerintah Kabupaten Cilacap maupun APBN. (KS.05)</p> <p>Selanjutnya ditambahi oleh Penilik pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang Penilik yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Menurut pandangan saya, Pak bahwa keberadaan organisasi administrasi kompensasi dalam meningkatkan kinerja pendidik di jajaran PAUD Kesugihan sudah berjalan cukup baik karena memang diperlukan keberadaannya dalam pelaksanaannya sekaligus sebagai <i>reward</i> atas kinerja pendidik. Selain PAUD sebagai organisasi administrasi kompensasi, adapula yayasan pendidikan, komite sekolah, dan Dinas P dan K Kabupaten yang mengatur kompensasi. Bahkan boleh saya ungkapkan terkait dengan jumlah kompensasi yang diterimakan oleh masing-masing pendidik diperhitungkan sesuai dengan ketetapan di lembaga masing-masing. Sumber dana bagi kompensasi guru ditetapkan dari SPP peserta didik dan juga dana BOP atau sumber dana lainnya seperti dana dari yayasan/penyelenggara. Jumlah kompensasi</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>yang diberikan kepada pendidik dapat berubah-ubah disesuaikan dengan jumlah murid pada tahun anggaran berjalan maupun beban kerja pendidik. Selain itu, Dinas P dan K Kabupaten Cilacap mengkoordinir kuota bagi pendidik yang sudah berkualifikasi S1 dan masa kerja di atas 5 tahun ada untuk mendapatkan bantuan insentif dari APBD Pemerintah Kabupaten Cilacap. (PN.01)</p>
<p>2. Bagaimana metode pembayaran kompensasi dalam meningkatkan kinerja pendidik?</p>	<p>Hasil wawancara dengan pendidik terkait metode pembayaran kompensasi dalam meningkatkan kinerja pendidik pada hari Senin tanggal 1 April 2024 pukul 12.00 WIB di ruang tamu sekolah yang mengemukakan bahwa:</p> <p>Ehm.....m., saya sebagai pendidik KB Al Khasanah mendapatkan kompensasi secara periodik. Terkait metode pembayaran kompensasi yang ditetapkan di KB Al Khasanah sesuai data dokumen tertulis dalam aturan kepegawaian yang mengatur kompensasi, dinyatakan kompensasi dibayarkan rutin bulanan berupa gaji atau honor. Sedangkan kompensasi tidak rutin bulanan berupa insentif dan santunan. Metode pembayaran dengan cara seperti ini disebut pembayaran gaji atau honor berdasarkan jangka waktu. Bahkan sejauh yang saya ketahui seperti insentif dari APBD diterimakan secara triwulanan sedangkan APBN diterimakan sekaligus 12 bulan diakhir tahun. Dengan catatan bahwa semua guru di lembaga harus mentaati seluruh peraturan tanpa terkecuali. Pendidik harus dapat menjadi contoh dalam pemenuhan kewajiban, tanggung jawab serta menghindari larangan yang ditentukan lembaga. Sehingga hak yang diterima dapat sesuai dengan apa yang ditampakkan oleh seorang pendidik dalam bentuk kinerjanya. (PD.07)</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p data-bbox="521 340 1141 554">Hal senada diungkapkan oleh Kepala KB Yaganza pada hari Rabu tanggal 21 April 2024 pukul 12.00 WIB di ruang tamu sekolah mengungkapkan bahwa:</p> <p data-bbox="602 592 1141 1115">Saya selaku kepala sekolah bersama yayasan tentu menetapkan metode pembayaran kompensasi dengan terlebih dahulu menyampaikan bahwa setiap pendidik harus menjalankan kewajiban, memenuhi tanggung jawab, memperhatikan larangan yang tidak diperkenankan bagi pegawai serta hak yang dapat diterima berupa kompensasi atas kinerjanya. Adapun kompensasi rutin bulanan berupa gaji atau honor dari lembaga kami bayarkan setiap diakhir bulan. Sedangkan yang diberikan kepada pendidik sifatnya insidentil atau tidak rutin adalah insentif dan santunan. Kompensasi rutin maupun tidak rutin kami berikan selama pegawai tetap disiplin waktu, izin tidak boleh lebih dari 4 kali dalam sebulan. (KS.02)</p> <p data-bbox="521 1153 1141 1302">Diperkuat oleh kepala KB Persada pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang tamu sekolah yang menjelaskan bahwa:</p> <p data-bbox="602 1340 1141 1704">Dalam membangun sistem kompensasi di KB Persada ditetapkan beberapa tahapan yang dimulai dengan dilakukannya analisis jabatan sebagai upaya mengetahui kebutuhan pendidik. Menentukan jabatan dalam mempermudah tugas di lembaga pendidikan. Setelah dilakukan analisis jabatan ditetapkan tingkat kompensasi yang berdasar pada jabatan yang diampu dan kinerja yang diberikan. Cara pemberian kompensasi berupa gaji/honor diatur dalam bentuk rutin bulanan dan juga insidentil sesuai dengan ketentuan aturan kepegawaian KB</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>Persada. (KS.06)</p> <p>Selanjutnya ditambahi oleh Penilik pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang Penilik yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Menurut hemat saya, Pak bahwa kebijakan terkait metode pembayaran kompensasi dalam meningkatkan kinerja pendidik di setiap lembaga hampir sama. Realita di lapangan, dalam membangun sistem kompensasi di lembaga ditetapkan beberapa tahapan yang dimulai dengan dilakukannya analisis jabatan sebagai upaya mengetahui kebutuhan pendidik. Menentukan jabatan-jabatan dalam mempermudah tugas di lembaga pendidikan. Setelah dilakukan analisis jabatan ditetapkan tingkat kompensasi yang berdasar pada status kepegawaian, kepangkatan, jabatan struktural yang diampu, dan kinerja yang diberikan. Terkait metode pembayaran kompensasi yang ditetapkan cenderung berdasarkan jangka waktu tertentu. Kompensasi dibayarkan rutin bulanan berupa gaji atau honor bersumber dari lembaga. Sedangkan kompensasi tidak rutin bulanan berupa insentif dan santunan. Contohnya seperti insentif dari APBD Kabupaten Cilacap diterimakan secara triwulanan sedangkan APBN diterimakan sekaligus 12 bulan diakhir tahun. Semakin baik penilaian kinerja seorang pendidik maka pendidik tersebut dapat dipertimbangkan kenaikan statusnya serta kompensasi yang diterima. Adanya pengaturan tentang status pendidik sampai kompensasi yang diterima memberi motivasi tersendiri dalam meningkatkan kerjanya. (PN.01)</p>
<p>3. Bagaimana struktur kompensasi dalam meningkatkan</p>	<p>Hasil wawancara dengan pendidik terkait struktur kompensasi dalam meningkatkan kinerja</p>

<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban Informan</b>
<p>kinerja pendidik?</p>	<p>pendidik pada hari Jumat tanggal 29 Maret 2024 pukul 09.00 WIB di ruang tamu sekolah yang mengemukakan bahwa:</p> <p>Saya pribadi menganggap bahwa struktur dalam kompensasi yang baik adalah yang mencerminkan rasa keadilan yang akan mampu meningkatkan kinerja pendidik. Di lembaga kami KB Persada telah ditetapkan struktur kompensasi berdasarkan 3 ketentuan yakni pertama berdasar status kepegawaian, kedua berdasar amanah jabatan yang diampu, dan ketiga berdasar tugas tambahan pekerjaan yang ditugaskan oleh sekolah di luar tugas mengajar. Ketetapan ini menjadi struktur yang jelas bagi pendidik dalam penerimaan kompensasi. Kompensasi yang diterima sesuai dengan hirarki tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan kinerja. Dengan demikian rasa keadilan dalam cara pemberian kompensasi dapat dirasakan oleh seluruh pendidik. (PD.07)</p> <p>Hal senada diungkapkan oleh Kepala KB Nurul Iman pada hari Sabtu tanggal 24 Februari 2024 pukul 11.30 WIB di ruang tamu sekolah mengungkapkan bahwa:</p> <p>Saya selaku kepala sekolah bersama yayasan tentu menetapkan struktur kompensasi. Di lembaga kami penetapan struktur kompensasi berdasarkan 3 ketentuan yakni pertama berdasar status kepegawaian, kedua berdasar jabatan yang diampu, dan ketiga berdasar tugas tambahan pekerjaan. Ketiga ketentuan diatas sangat berpengaruh dalam tingkat kompensasi yang diterima. Pengaturan ini dapat memotivasi pendidik agar dapat meningkatkan kinerja dan dapat dinilai mampu menjalankan suatu pekerjaan sehingga pendidik terpilih untuk mengampu suatu pekerjaan yang berdampak</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>pula pada penetapan tingkat kompensasi yang lebih. (KS.03)</p> <p>Diperkuat oleh kepala KB Al Khasanah pada hari Rabu tanggal 21 Februari 2024 pukul 12.00 WIB di ruang tamu sekolah yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Saya selaku kepala sekolah memandang bahwa struktur dalam kompensasi yang baik adalah yang mencerminkan rasa keadilan. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mencerminkan keadilan adalah dengan menyusun suatu struktur tugas dalam organisasi. Dalam struktur tugas yang baik terlihat berbagai hirarki pekerjaan yang harus dilakukan sekaligus menggambarkan sukar mudahnya suatu pekerjaan dilaksanakan. Selain itu, pendidik yang menunjukkan kerja yang baik dapat dipertimbangkan oleh lembaga/yayasan untuk naik status kepegawaiannya dan kompensasi yang diberikan. (KS.07)</p> <p>Selanjutnya ditambahi oleh Penilik pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang Penilik yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Menurut pengamatan saya, struktur kompensasi yang sudah diterapkan di PAUD mengacu pada status kepegawaian, jabatan yang diampu, dan tugas tambahan pekerjaan yang ditugaskan oleh sekolah di luar tugas mengajar. Ketiga hal tersebut tentunya memuat struktur tugas dan fungsi dalam lembaga yang mempengaruhi kompensasi yang diterima personalia. Hal ini dimaksudkan bahwa pengaturan struktur kompensasi dapat memotivasi pendidik agar dapat meningkatkan kinerja dan dapat dinilai mampu atau tidak dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dan yang paling utama bahwa struktur kompensasi yang baik adalah yang mencerminkan rasa keadilan para pendidiknya.</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	(PN.01)
<p>4. Bagaimana program kompensasi sebagai perangsang kerja dalam meningkatkan kinerja pendidik?</p>	<p>Hasil wawancara dengan pendidik terkait program kompensasi sebagai perangsang kerja dalam meningkatkan kinerja pendidik pada hari Kamis tanggal 20 Maret 2024 pukul 13.00 WIB di ruang tamu sekolah yang mengemukakan bahwa:</p> <p>Izin saya menjawab Pak. Saya sebagai pendidik KB An Nuur tentu secara manusiawi memerlukan kejelasan program kompensasi sebagai bentuk penghargaan pengabdian kami di lembaga. Walaupun kami menyadari, PAUD bukanlah sebuah perusahaan yang besar yang mampu memberikan upah minimum regional. Namun demikian, bagi kami dengan adanya program kompensasi yang transparan tentu dapat sebagai motivator atau perangsang kerja dalam meningkatkan kinerja pendidik. Kami terus berpikir positif, walaupun dengan keterbatasan program kompensasi tetapi dapat memberikan keluasan keberkahan bagi para pendidik. (PD.05)</p> <p>Hal senada diungkapkan oleh Kepala KB Kusuma Bangsa pada hari Kamis tanggal 29 Februari 2024 pukul 10.00 WIB di ruang tamu sekolah mengungkapkan bahwa:</p> <p>Ee..e..e.. dari pengamatan yang saya lakukan dapat terlihat bahwa kompensasi yang diberlakukan di KB Kusuma Bangsa dapat merangsang kinerja pendidik. Hal ini terlihat dari tingkat kehadiran pendidik terlihat lebih baik setelah diberlakukan sistem kompensasi. Semua pendidik dapat bertanggung jawab pada status masing-masing dan menerima kompensasi sesuai kinerja masing-masing. Pendidik yang dapat</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>menunjukkan loyalitas kinerja yang baik dapat direkomendasikan oleh komite kepada kepala lembaga untuk ditingkatkan statusnya tentunya dengan mempertimbangkan syarat-syarat yang dapat dipenuhi oleh pendidik. Sehingga saya sangat mendukung adanya program kompensasi sebagai salah satu cara merangsang peningkatan kegairahan bekerja. (KS.04)</p> <p>Diperkuat oleh kepala KB Dewi Sartika pada hari Sabtu tanggal 24 Februari 2024 pukul 10.30 WIB di ruang tamu sekolah yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Saya menyadari bahwa sebagian besar pendidik yang berkualitas tahu betapa berharganya potensi mereka. Sehingga lembaga dipandang perlu memberikan kompensasi yang adil dan paket tunjangan yang komprehensif agar dapat menunjukkan kepada pendidik bahwa mereka dihargai, dan pada gilirannya akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pendidik. Dengan demikian program kompensasi dipandang perlu ditetapkan di satuan PAUD sebagai perangsang kerja dalam meningkatkan kinerja pendidik. Walaupun pada praktiknya masih sangat terbatas sumber dana kompensasi bagi para pendidik PAUD. Sebagai contoh jumlah alokasi insentif APBD tidak berimbang dengan jumlah pendidik PAUD yang ada walaupun sudah memenuhi kriteria persyaratan, sehingga masih ada yang belum menerima insentif APBD. Sehingga diperlukan kedewasaan dan keikhlasan untuk pemetaan sasaran penerima insentif APBD secara bergilir setiap tahunnya. (KS.08)</p> <p>Selanjutnya ditambahi oleh Penilik pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang Penilik yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Begini Pak, menurut pengamatan saya di</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>sejumlah lembaga binaan saya, bahwa program kompensasi tidak dilihat dan diperlakukan sebagai kompensasi atas waktu, tenaga, pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang digunakan oleh pendidik saja, akan tetapi juga merupakan salah satu cara merangsang peningkatan kegairahan bekerja. Dalam diri setiap pendidik perlu ditanamkan kesadaran bahwa kegairahan bekerja akan mendatangkan keuntungan bukan hanya untuk lembaga akan tetapi untuk pendidik yang bersangkutan juga, misalnya dalam bentuk penghasilan yang lebih besar, kemajuan dalam karier, dan sebagainya. Sehingga peningkatan kinerja dari kegairahan bekerja ini menjadi budaya kerja di lembaga pendidikan. Walaupun realita di lapangan masih menemukan kendala mengingat keterbatasan alokasi dana baik yang bersumber dari BOP, insentif APBD maupun APBN untuk pengembangan program kompensasi bagi para pendidik PAUD. (PN.01)</p>
<p>5. Bagaimana tambahan sumber pendapatan bagi tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja pendidik?</p>	<p>Hasil wawancara dengan pendidik terkait tambahan sumber pendapatan bagi tenaga kerja dalam meningkatkan kinerja pendidik pada hari Sabtu tanggal 16 Maret 2024 pukul 11.30 WIB di ruang tamu sekolah yang mengemukakan bahwa:</p> <p>Di KB Kusuma Bangsa selain kompensasi rutin bulanan berupa gaji atau honor, kami diberikan juga kompensasi yang insidental yaitu berupa insentif. Insentif dapat menjadi tambahan sumber pendapatan bagi pendidik. Adapun penerima insentif yang bersumber dari APBD Kabupaten Cilacap berjumlah dua pendidik karena sudah berkualifikasi S1 dan masa kerja lebih dari lima tahun. Kami merasakan tambahan sumber pendapatan bagi tenaga kerja dapat meningkatkan kinerja pendidik berupa semangat mendidik di lembaga. Tetapi belum ada pendidik</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>di lembaga kami yang menerima insentif dari APBN. (PD.04)</p> <p>Hal senada diungkapkan oleh Kepala KB An Nuur pada hari Senin tanggal 12 Februari 2024 pukul 10.00 WIB di ruang tamu sekolah mengungkapkan bahwa:</p> <p>Saya selaku kepala sekolah sudah menerapkan alokasi tambahan sumber pendapatan bagi pendidik dalam meningkatkan kinerja pendidik. Adapun tambahan sumber pendapatan berupa pemberian penghasilan tambahan seperti bonus akhir tahun dari penyisihan operasional lembaga maupun insentif yang bersumber dari APBD. Hanya saja dari empat pendidik, yang menerima insentif APBD baru satu orang. Dimungkinkan tahun depan bisa diusulkan mengingat masa kerja sudah lebih dari lima tahun. Saya bersama pihak yayasan terus berupaya memberikan tambahan sumber pendapatan bagi pendidik dengan harapan dapat meningkatkan kinerjanya semakin baik. (KS.02)</p> <p>Diperkuat oleh kepala KB Al Hidayah pada hari Kamis tanggal 29 Februari 2024 pukul 13.00 WIB di ruang tamu sekolah yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Begini Pak. Saya selaku orang yang dituakan di lembaga sebagai kepala lembaga tentu dengan stakeholder mengupayakan menempuh berbagai kebijakan dalam usaha menambah penghasilan para pendidik seiring dengan kinerjanya. Selain kompensasi rutin bulanan berupa gaji atau honor, kami juga mengupayakan kompensasi yang insidental yaitu berupa insentif. Insentif dapat menjadi tambahan sumber pendapatan bagi pendidik. Alhamdulillah, di lembaga kami semua pendidik yang berjumlah tiga orang menerima insentif yang bersumber dari APBD</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>Kabupaten Cilacap. (KS.01)</p> <p>Selanjutnya ditambahi oleh Penilik pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang Penilik yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Dari informasi yang saya dapat dari sejumlah lembaga binaan, ternyata sudah menerapkan kebijakan dalam usaha menambah penghasilan para pendidiknya diluar honor bulanan. Adapun bentuk yang digunakan dalam menambah pendapatan pendidik yaitu: program insentif dari penyisihan dana operasional lembaga, bonus akhir tahun, dan mengusulkan insentif dari APBD/APBN. Pemberian insentif tentunya dapat menjadi tambahan sumber pendapatan bagi pendidik sekaligus untuk meningkatkan kinerja pendidiknya. Hanya saja belum semua pendidik mendapatkan insentif dari APBD/APBN mengingat keterbatasan kuota yang tersedia. (PN.01)</p>
<p>6. Bagaimana terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan jasa dalam meningkatkan kinerja pendidik?</p>	<p>Hasil wawancara dengan pendidik terkait terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan jasa dalam meningkatkan kinerja pendidik pada hari Rabu tanggal 13 Maret 2024 pukul 12.00 WIB di ruang tamu sekolah yang mengemukakan bahwa:</p> <p>Saya sebagai guru KB Nurul Iman tentu mengharapkan lembaga dapat menjamin bahwa sumber penghasilan kami sebagai pendidik tidak akan terhenti dengan tiba-tiba. KB Nurul Iman dalam menerima pegawai telah membuat komitmen tertulis yang ditandatangani oleh semua pendidik. Ini sebagai jaminan pendidik yang bersangkutan akan tetap menjadi pendidik di KB Nurul Iman selama tidak melanggar sanksi yang ditetapkan KB Nurul Iman baik</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>sanksi berupa administrasi, sanksi ringan, sanksi sedang bahkan sanksi berat. (PD.03)</p> <p>Hal senada diungkapkan oleh Kepala KB Persada pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang tamu sekolah mengungkapkan bahwa:</p> <p>Saya selaku kepala KB Persada tentu mengupayakan sebuah kebijakan yang berpihak kepada rasa kenyamanan semua pendidik. Kami menyadari jika setiap pendidik ingin memperoleh kepastian bahwa selama dia melaksanakan tugasnya dengan baik dengan mengikuti ketentuan dan kebijaksanaan yang berlaku dalam lembaga tidak akan terjadi pemutusan hubungan kerja terhadapnya yang dapat mengakibatkan hilangnya pekerjaan dan sumber pendapatan yang tetap. Disamping itu, setiap pendidik ingin memperoleh penghasilan yang tetap dalam berbagai komponennya telah diperhitungkan fluktuasi dalam nilai mata uang yang bisa terjadi misalnya karena inflasi dan sejenisnya. Salah satu cara yang sering ditempuh oleh banyak lembaga adalah dalam bentuk MoU yang banyak berpengaruh positif terhadap daya beli para pendidik seperti pemberian honor, insentif, dan lain sebagainya. (KS.06)</p> <p>Diperkuat oleh kepala KB Yaganza pada hari Rabu tanggal 21 Februari 2024 pukul 12.00 WIB di ruang tamu sekolah yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Dalam pandangan saya, terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan jasa dalam meningkatkan kinerja pendidik merupakan sebuah keharusan yang memanusiakan pendidik. Saya pribadi bahkan mungkin semuanya juga berpendapat sama karena ini merupakan bentuk kebijakan yang</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>berpihak pada kemaslahatan pendidik. Lembaga harus menjamin bahwa sumber penghasilan mereka dengan membuat komitmen tertulis yang ditandatangani oleh pendidik. Ini sebagai jaminan pendidik yang bersangkutan akan tetap menjadi pendidik selama tidak melanggar sanksi yang ditetapkan KB Yaganza. (KS.02)</p> <p>Selanjutnya ditambahi oleh Penilik pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang Penilik yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Menurut pandangan saya, Pak bahwa terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan jasa dalam meningkatkan kinerja pendidik di jajaran PAUD Kesugihan sudah berjalan cukup baik karena kebijakan yang memberikan rasa nyaman bagi semua pendidik. Sebagai bentuk jaminan sumber pendapatan pendidik maka dibuat MoU kerja. Kita semua menyadari jika setiap pendidik ingin memperoleh kepastian bahwa selama dia melaksanakan tugasnya dengan baik dengan mengikuti ketentuan dan kebijaksanaan yang berlaku dalam lembaga tidak akan terjadi pemutusan hubungan kerja terhadapnya yang dapat mengakibatkan hilangnya pekerjaan dan sumber pendapatan yang tetap. Disamping itu, setiap pendidik ingin memperoleh penghasilan yang tetap. (PN.01)</p>
<p>7. Bagaimana kompensasi bagi kelompok manajerial dalam meningkatkan kinerja pendidik?</p>	<p>Hasil wawancara dengan pendidik terkait kompensasi bagi kelompok manajerial dalam meningkatkan kinerja pendidik pada hari Jumat tanggal 8 Maret 2024 pukul 09.00 WIB di ruang tamu sekolah yang mengemukakan bahwa:</p> <p>Saya pribadi menganggap bahwa kompensasi</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>bagi kelompok manajerial dalam meningkatkan kinerja pendidik adalah yang mencerminkan rasa keadilan sesuai tanggungjawabnya yang akan mampu meningkatkan kinerja pendidik. Di lembaga kami KB Tiara Mulia telah diatur ketetapan pengampu amanah struktural/manajerial bukan berdasarkan status kepegawaian dan pangkat golongan seorang pendidik namun kemampuan pendidik dalam mengampu amanah struktural/manajerial yang dijalankan. Di lembaga kami yang mengampu amanah struktural/manajerial dapat dari pendidik yang berstatus pegawai tetap, kontrak ataupun honorer. Kompensasi berupa tunjangan struktural/manajerial diberikan hanya kepada pendidik yang mengampu jabatan manajerial telah memberikan kinerja penting dalam menjalankan organisasi sekolah. Dengan adanya kompensasi struktural/manajerial dapat memberikan dampak positif bagi semuanya karena pelaksanaan tugas dan fungsi disertai pertanggungjawaban pekerjaan. (PD.02)</p> <p>Hal senada diungkapkan oleh Kepala KB Al Khasanah pada hari Rabu tanggal 21 Februari 2024 pukul 12.00 WIB di ruang tamu sekolah mengungkapkan bahwa:</p> <p>Saya selaku kepala sekolah bersama komite tentu menetapkan kompensasi bagi kelompok manajerial dalam meningkatkan kinerja pendidik. Kami sepakat karena kelompok manajerial memerankan peran penting dalam menjalankan roda lembaga. Pentingnya peranan tersebut pada gilirannya melahirkan berbagai tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap orang yang menduduki jabatan manajerial ketimbang tuntutan yang dipersyaratkan bagi para petugas operasional. Kesemua itu berakibat pada keharusan adanya program kompensasi yang khusus diberlakukan bagi kelompok manajerial. Artinya disamping adanya komponen-komponen</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>umum yang berlaku bagi semua pendidik dalam suatu lembaga terdapat pula komponen-komponen khusus yang hanya diperuntukkan bagi mereka yang menduduki jabatan-jabatan manajerial. (KS.07)</p> <p>Diperkuat oleh kepala KB Nurul Iman pada hari Sabtu tanggal 24 Februari 2024 pukul 11.30 WIB di ruang tamu sekolah yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Yaa... saya utarakan dari sudut pandang pribadi selaku kepala sekolah bahwa kompensasi bagi kelompok manajerial dalam meningkatkan kinerja pendidik adalah bentuk penghargaan yang mencerminkan rasa keadilan berdasarkan tupoksi kepegawaian, Pak. Kelompok manajerial memiliki peran penting di lembaga. Mereka mempunyai beban kerja yang lebih kompleks dibanding dengan tenaga operasional yang berakibat pada keharusan adanya program kompensasi yang khusus diberlakukan bagi kelompok manajerial. Artinya disamping adanya komponen-komponen umum yang berlaku bagi semua pendidik dalam suatu lembaga terdapat pula komponen-komponen khusus yang hanya diperuntukkan bagi mereka yang menduduki jabatan-jabatan manajerial sebagai bentuk reward atas kinerjanya. (KS.03)</p> <p>Selanjutnya ditambahi oleh Penilik pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang Penilik yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Sepengetahuan saya, kompensasi bagi kelompok manajerial dalam meningkatkan kinerja pendidik sudah diterapkan di PAUD mengacu pada tupoksi dan beban kerja tiap personal. Terlebih bagi kelompok manajerial yang menduduki peran penting dalam menjalankan fungsi lembaga. Mengingat kompleksitas tuntutan yang harus dipenuhi oleh kelompok manajerial maka</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>perlu diimbangi dengan adanya program kompensasi yang khusus diberlakukan bagi kelompok manajerial. Dengan demikian, disamping adanya komponen-komponen umum yang berlaku bagi semua pendidik dalam suatu lembaga terdapat pula komponen-komponen khusus yang hanya diperuntukkan bagi mereka yang menduduki jabatan-jabatan manajerial berupa kompensasi yang linier dengan tupoksi dan beban kerjanya. Namun demikian, tentu kompensasi bagi kelompok manajerial tiap lembaga berbeda-beda mengacu pada kemampuan finansial lembaga. (PN.01)</p>
<p>8. Bagaimana prospek masa depan dalam meningkatkan kinerja pendidik?</p>	<p>Hasil wawancara dengan pendidik terkait prospek masa depan dalam meningkatkan kinerja pendidik pada hari Senin tanggal 4 Maret 2024 pukul 10.00 WIB di ruang tamu sekolah yang mengemukakan bahwa:</p> <p>Di KB Al Hidayah terkait dengan pengambilan kebijakan kompensasi dipahami secara baik oleh seluruh pendidik di lembaga. Sistem kompensasi sebagai prospek masa depan dalam meningkatkan kinerja pendidik sudah dilaksanakan selama 5 tahun dan terus dilakukan perbaikan. Sejarah tentang penetapan kompensasi terus disampaikan kepala lembaga lewat pembinaan, disamping itu pendidik diberikan motivasi bekerja bukan hanya mengejar kompensasi semata namun juga harus untuk mengabdikan diri akan keilmuan yang dimiliki dan bertanggung jawab pada Allah SWT. (PD.01)</p> <p>Hal senada diungkapkan oleh Kepala KB Dewi Sartika pada hari Sabtu tanggal 24 Februari 2024 pukul</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>10.30 WIB di ruang tamu sekolah mengungkapkan bahwa:</p> <p>Saya selaku kepala KB Dewi Sartika tentu dalam memikirkan dan memperhitungkan prospek masa depan di dalam sistem kompensasi diperlukan orientasi waktu. Dengan memperhitungkan orientasi waktu tersebut dapat disusun rencana dan sistem kompensasi yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan lembaga dengan memperhitungkan kebutuhan dan keinginan para pendidik kedepannya. (KS.08)</p> <p>Diperkuat oleh kepala KB Kusuma Bangsa pada hari Kamis tanggal 29 Februari 2024 pukul 10.00 WIB di ruang tamu sekolah yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Dalam pandangan saya, sistem kompensasi sebagai prospek masa depan dalam meningkatkan kinerja pendidik merupakan sebuah kesatuan yang perlu dijalankan setiap lembaga. Dengan adanya prospek masa depan di dalam sistem kompensasi yang berjalan, maka rasa keadilan yang dirasakan pendidik membuat mereka nyaman dalam melaksanakan tugas sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan harapan dari sekolah. Namun ada pula pendidik yang mengharapkan bentuk kompensasi yang diberikan bukan hanya sebatas pada kompensasi langsung dan tak langsung namun dapat pula berupa penghargaan dengan keikutsertaan pada pelatihan-pelatihan di masa depan. (KS.04)</p> <p>Selanjutnya ditambahi oleh Penilik pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang Penilik yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Menurut sudut pandang saya, lembaga dalam</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>memikirkan dan memperhitungkan prospek masa depan di dalam sistem kompensasi diperlukan 3 jenis orientasi waktu. Pertama orientasi pengetahuan tentang sejarah lembaga dimana fakta-fakta di masa lalu memberikan gambaran yang jelas tentang keputusan yang telah diambil, kebijakan yang pernah ditetapkan dan sistem kompensasi bagaimana yang telah diterapkan. Orientasi kedua adalah orientasi masa kini artinya sistem kompensasi harus dikenali baik oleh mereka yang berkecimpung dalam pengembangan dan pemeliharaan sistem kompensasi. Orientasi ketiga adalah orientasi masa depan yang mutlak mengikuti perkembangan yang terjadi serta mengamati secara seksama kecenderungan-kecenderungan yang mungkin timbul di luar lembaga. Dengan memperhitungkan ketiga waktu orientasi tersebut dapat disusun rencana dan sistem kompensasi yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan lembaga dengan memperhitungkan kebutuhan dan keinginan para pendidiknya. (PN.01)</p> <p>Hal itu sejalan dengan pendapat Korwil Bidik Kecamatan Kesugihan pada hari Senin tanggal 5 Februari 2024 pukul 10.00 WIB di ruang kantor Korwil yang menyatakan bahwa:</p> <p>Secara umum implementasi sistem kompensasi dalam meningkatkan kinerja pendidik PAUD di lingkungan Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap telah terlaksana dengan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya tahap analisis jabatan di lembaga, penetapan tingkat kompensasi yang akan diterima personalia, dan menetapkan cara pemberian kompensasi kepada personalia di lembaga. Dalam cara pemberian kompensasi sudah memuat 8 komponen, yaitu (1) adanya organisasi administrasi kompensasi, (2) metode pembayaran kompensasi, (3) struktur kompensasi, (4) program kompensasi sebagai</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>perangsang kerja, (5) tambahan sumber pendapatan bagi tenaga kerja, (6) terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan jasa, (7) kompensasi bagi kelompok manajerial, dan (8) prospek masa depan. Secara umum di lembaga dalam cara pemberian kompensasi dilakukan secara sistematis. (KB.01)</p>
<p><b>B. Hambatan Yang Dihadapi Oleh Penyelenggara Pendidikan Dalam Implementasi Sistem Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik</b></p>	
<p>1. Apa saja hambatan yang dihadapi oleh penyelenggara pendidikan dalam implementasi sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja pendidik Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap?</p>	<p>Hasil wawancara dengan pendidik terkait hambatan-hambatan yang dihadapi oleh penyelenggara pendidikan dalam implementasi sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja pendidik pada hari Sabtu tanggal 16 Maret 2024 pukul 11.30 WIB di ruang tamu sekolah yang mengemukakan bahwa:</p> <p>Sejauh ini, saya sudah bekerja hampir empat tahun di KB Kusuma Bangsa Pak. Alhamdulillah belum pernah ada hambatan terkait pembayaran honor kami sebagai pendidik. Namun demikian, kami sebenarnya mengharapkan setiap tahun ada kenaikan kompensasi. Realitanya saya baru mendapatkan kenaikan honor baru sekali, itu pun berkat bantuan dari sumbangan orang tua/wali murid. Jadi dalam hal ini, yang saya rasakan secara pribadi terkait kompensasi adalah keterbatasan kemampuan lembaga untuk mengalokasikan dana kompensasi bagi para pendidik yang bersumber dari BOP, sumbangan orang tua, APBD maupun APBN. Secara masa kerja bahkan ada teman saya satu orang sudah lebih dari lima tahun tetapi belum mendapatkan insentif dari APBD mengingat keterbatasan kuota di tiap kecamatan Pak. (PD.04)</p> <p>Hal senada diungkapkan oleh Kepala KB</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>Persada pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang tamu sekolah mengungkapkan bahwa:</p> <p>Begini Pak, pemberian kompensasi yang dilakukan kepada pendidik dalam suatu lembaga tentunya tidak selalu berjalan dengan lancar tanpa adanya hambatan, begitu pula dengan KB Persada. Secara periodik pembayaran kompensasi berupa honor bulanan di lembaga kami belum pernah tersendat, tetapi salah satu kendala yang saya rasakan selaku kepala lembaga adalah keterbatasan kemampuan dana kompensasi yang bersumber dari BOP karena tergantung jumlah peserta didik, sumbangan orang tua, APBD maupun APBN. Saya selaku orang yang dituakan di lembaga tentu ingin memperhatikan para pendidik agar semakin sejahtera seiring masa kerja. Namun keterbatasan alokasi dana yang menjadi hambatan klasik. Selain itu, reaksi pendidik terhadap besaran kompensasi yang diterima. Setelah pendidik menerima kompensasi, terkadang pendidik ada yang tidak puas dengan besaran kompensasi yang telah diberikan oleh Lembaga, sehingga kadang memunculkan perasaan tidak nyaman di lembaga. (KS.06)</p> <p>Diperkuat oleh kepala KB Kusuma Bangsa pada hari Kamis tanggal 29 Februari 2024 pukul 10.00 WIB di ruang tamu sekolah yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Menurut pengalaman dan pengamatan saya, baik di KB Kusuma Bangsa maupun di Gugus PAUD kami, beberapa hambatan yang dialami lembaga dalam pemberian kompensasi yang dilakukan kepada para pendidik seperti keterbatasan kemampuan alokasi dana kompensasi, penilaian dalam pemberian insentif belum sepenuhnya memiliki tolak ukur yang jelas dan bersifat terbuka yang terkadang memicu kecemburuan</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>antar pendidik, dan pendidik yang kurang disiplin kerja yang mempengaruhi keterselesaian pekerjaan yang mengakibatkan tambahan biaya lembur ketika dikejar dateline di lembaga. (KS.04)</p> <p>Selanjutnya ditambahi oleh Penilik pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang Penilik yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Sepengetahuan saya, pemberian kompensasi yang dilakukan kepada para pendidik dalam suatu lembaga PAUD secara umum sudah berjalan lancar khususnya dari periodik pemberiannya, namun demikian dari segi peningkatan kompensasi tentu tidak sepenuhnya berbanding lurus dengan masa kerja para pendidiknya. Sebagai contoh beberapa hambatan yang ditemukan di lembaga adalah keterbatasan kemampuan dana kompensasi untuk pendidik yang bersumber dari stakeholder. Selain itu, kurang pahamiannya pendidik atas kebijakan sistem pemberian kompensasi yang menyebabkan menurunnya produktivitas pendidik yang timbul karena ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi lembaga. (PN.01)</p> <p>Hal itu sejalan dengan pendapat Korwil Bidik Kecamatan Kesugihan pada hari Senin tanggal 5 Februari 2024 pukul 10.00 WIB di ruang kantor Korwil yang menyatakan bahwa:</p> <p>Secara umum, pemberian kompensasi yang dilakukan kepada para pendidik dalam suatu lembaga PAUD di lingkungan Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap telah terlaksana dengan cukup baik. Namun demikian masih ada temuan berupa harapan-harapan baik dari lembaga maupun pendidiknya yang belum terpenuhi karena beberapa hambatan yaitu</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>keterbatasan kemampuan dana kompensasi, belum spesifiknya MoU terkait penetapan tolak ukur kompensasi, masih banyaknya pengeluaran biaya lembaga yang bukan prioritas, dan lain-lain. Harapan kami tentu hambatan-hambatan ini bisa segera diatasi dengan adanya kebijakan Pemerintah Daerah dan Pusat yang berpihak pada pendidik PAUD, juga diimbangi dengan peningkatan kinerja para pendidiknya secara masif. (KB.01)</p>
<p><b>C. Upaya Yang Dilakukan Oleh Penyelenggara Pendidikan Dalam Implementasi Sistem Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik</b></p>	
<p>1. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh penyelenggara pendidikan dalam implementasi sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja pendidik Dabin I PAUD Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap?</p>	<p>Hasil wawancara dengan pendidik terkait upaya yang dilakukan oleh penyelenggara pendidikan dalam implementasi sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja pendidik pada hari Senin tanggal 1 April 2024 pukul 12.00 WIB di ruang tamu sekolah yang mengemukakan bahwa:</p> <p>Menurut saya, cara mengatasi keterbatasan kemampuan lembaga untuk mengalokasikan dana kompensasi bagi para pendidik yaitu lembaga harus lebih proaktif dalam mengusulkan pendidik ke pihak terkait agar yang sudah memenuhi kriteria bisa mendapatkan insentif diluar honor seperti santunan komite/yayasan, insentif APBD maupun APBN. Dengan adanya penambahan kompensasi bagi pendidik tentu akan merasa senang, pendidik merasa hak yang diterima sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Ini memberikan semangat tersendiri bagi pendidik. (PD.04)</p> <p>Hal senada diungkapkan oleh Kepala KB Nurul Iman pada hari Sabtu tanggal 24 Februari 2024 pukul</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>11.30 WIB di ruang tamu sekolah mengungkapkan bahwa:</p> <p>Begini Pak, menurut hemat saya, upaya yang dilakukan oleh penyelenggara pendidikan dalam implementasi sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja pendidik adalah melalui dukungan komite/Yayasan dan lembaga mengusulkan pendidik ke Dinas P dan K agar yang sudah memenuhi kriteria bisa mendapatkan insentif insentif APBD maupun APBN. Selain itu melakukan sosialisasi mengenai sistem kompensasi lembaga agar tidak ada kesalahpahaman karena kurang pemahannya pendidik terhadap kebijakan sistem kompensasi yang ditetapkan oleh lembaga KB Nurul Iman. Dengan demikian kondusifitas lembaga tetap terjaga. (KS.03)</p> <p>Diperkuat oleh kepala KB Dewi Sartika pada hari Sabtu tanggal 24 Februari 2024 pukul 10.30 WIB di ruang tamu sekolah yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Menurut pendapat saya, untuk mengatasi berbagai hambatan, maka penyelenggara pendidikan harus mengakomodir harapan-harapan pendidik dengan diusulkan untuk mendapatkan kompensasi baik langsung maupun tidak langsung, serta penetapan penilaian dalam pemberian insentif harus memiliki tolak ukur yang jelas dan bersifat terbuka, sehingga besaran insentif yang diterima pendidik sesuai dengan ketentuan dan kinerjanya. Selain itu, perlu adanya peraturan kerja yang jelas dengan keterukuran sanksinya. Dengan hal itu, pendidik bisa melakukan evaluasi diri tentang hak dan kewajibannya di lembaga. (KS.08)</p> <p>Selanjutnya ditambahi oleh Penilik pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p data-bbox="521 312 955 340">ruang Penilik yang menjelaskan bahwa:</p> <p data-bbox="602 375 1142 1271">Menurut pendapat saya, dalam jangka pendek, pemberian kompensasi pada pendidik yang berprestasi akan memperbesar biaya. Namun secara jangka panjang, kerja pendidik yang lebih efektif dan efisien akibat pemberian kompensasi yang baik dapat mengendalikan biaya-biaya yang tidak perlu. Lembaga sering kali mengeluarkan biaya-biaya yang tidak perlu akibat rendahnya produktifitas atau kurang efektif dan efisiennya kerja pendidik. Seringkali biaya yang tidak perlu ini besarnya melebihi biaya tetap. Pemberian kompensasi yang baik diharapkan dapat mendorong pendidik untuk lebih produktif dan lebih efisien serta efektif dalam bekerja sehingga lembaga dapat memperkecil atau mengendalikan biaya-biaya yang harus dikeluarkan dan memperbesar pemasukannya. Selain itu, lembaga proaktif dalam mengusulkan pendidik ke stakeholder agar yang sudah memenuhi kriteria bisa mendapatkan insentif diluar honor seperti santunan komite/yayasan, insentif APBD maupun APBN dan lain-lain. Diperlukan pula pemberian insentif harus memiliki tolak ukur yang jelas dan bersifat terbuka, sehingga besaran insentif yang diterima pada guru sesuai dengan ketentuan. Selain itu lembaga harus membuat peraturan kerja yang tepat dan tegas bagi para pendidik. (PN.01)</p> <p data-bbox="602 1306 1142 1334">Hal itu sejalan dengan pendapat Korwil Bidik</p> <p data-bbox="521 1368 1142 1397">Kecamatan Kesugihan pada hari Senin tanggal 5</p> <p data-bbox="521 1431 1142 1460">Februari 2024 pukul 10.00 WIB di ruang kantor Korwil</p> <p data-bbox="521 1494 798 1523">yang menyatakan bahwa:</p> <p data-bbox="602 1557 1142 1704">Secara umum, berbagai upaya pemberian kompensasi yang dilakukan kepada para pendidik dalam suatu lembaga PAUD di lingkungan Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap telah terlaksana dengan cukup baik.</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>Namun demikian, tetap dilakukan perbaikan seperti lembaga harus lebih intens dalam mengusulkan pendidik ke pihak terkait agar mendapatkan insentif, perlunya pembuatan MoU yang lebih spesifik terkait penetapan tolak ukur kompensasi, dan perlunya skala prioritas pemenuhan kebutuhan lembaga. Harapan kami tentu penyelenggara pendidikan bisa sejalan dengan Pemerintah Daerah dan Pusat yang berpihak pada pendidik PAUD, juga diimbangi dengan peningkatan kinerja para pendidiknya. (KB.01)</p>
<p><b>D. Kinerja Pendidik</b></p>	
<p>1. Bagaimana kualitas kerja pendidik PAUD di lembaga pendidikan?</p>	<p>Hasil wawancara dengan pendidik terkait kualitas kerja pendidik PAUD di lembaga pendidikan pada hari Senin tanggal 4 Maret 2024 pukul 10.00 WIB di ruang tamu sekolah yang mengemukakan bahwa:</p> <p>Saya sebagai pendidik KB Al Hidayah, tentu menilai kualitas kerja pendidik PAUD sudah cukup baik. Hal ini berdasarkan tugas pendidik sebagai pengajar, maka kemampuan pendidik atau kompetensi pendidik banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar. Dengan indikator kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran maka pendidik sudah melaksanakan prosedur pembelajaran yang berkualitas. Selain itu, para pendidik rutin disupervisi oleh kepala sekolah secara terprogram. (PD.01)</p> <p>Hal senada diungkapkan oleh Kepala KB Al Hidayah pada hari Kamis tanggal 29 Februari 2024 pukul 13.00 WIB di ruang tamu sekolah mengungkapkan bahwa:</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>Begini Pak, indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja pendidik dalam menguasai segala sesuatu yang berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas. Kami melihat kualitas kerja pendidik PAUD sudah cukup baik. Mereka mampu merencanakan program belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran, melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, dan menilai kemajuan proses belajar mengajar. Pendidik juga minimal setahun sekali melakukan Penelitian Tindakan Kelas sebagai upaya perbaikan proses belajar mengajar di lembaga. (KS.01)</p> <p>Diperkuat oleh kepala KB Yaganza pada hari Rabu tanggal 21 Februari 2024 pukul 12.00 WIB di ruang tamu sekolah yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Menurut pengamatan saya, kualitas kerja para pendidik di KB Nurul Iman sudah cukup baik. Mereka mampu merencanakan program belajar mengajar yang merupakan muara dari segala pengetahuan teori, keterampilan dasar, dan pemahaman yang mendalam tentang objek belajar dan situasi pengajaran. Mereka juga mampu menguasai bahan pelajaran sebagai bahan integral dari proses belajar mengajar. Selain itu, melaksanakan atau mengelola program belajar mengajar merupakan tahap pelaksanaan program yang telah dibuat. Selanjutnya setiap pendidik dapat melakukan penilaian tentang kemajuan yang dicapai para peserta didik. (KS.02)</p> <p>Selanjutnya ditambahi oleh Penilik pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang Penilik yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Berdasarkan pemantauan dan penilaian saya</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>selaku penilik, maka secara umum kualitas kerja pendidik PAUD sudah cukup baik. Menjadi pendidik PAUD itu tidak mudah. Secara kualifikasi akademik mempunyai persyaratan tertentu, secara kompetensi juga harus mempunyai kompetensi yang dibutuhkan dan disesuaikan dengan karakteristik pendidikan anak usia dini yang unik dan khas. Selain itu sebagai pendidik pendidikan anak usia dini dituntut dapat mengelola pembelajaran serta mampu memanfaatkan lingkungan sebagai media dan sumber pembelajaran. Berdasarkan data, jumlah pendidik PAUD di Korwil Bidik Kecamatan Kesugihan sekitar 50%-nya sudah berkualifikasi S1. Adapun kompetensi mereka juga sudah cukup baik ditandai dengan mampu merencanakan program belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran, melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, dan menilai kemajuan proses belajar mengajar. (PN.01)</p>
<p>2. Bagaimana kecepatan/ketetapan kerja pendidik PAUD di lembaga pendidikan?</p>	<p>Hasil wawancara dengan pendidik terkait kecepatan/ketetapan kerja pendidik PAUD di lembaga pendidikan pada hari Rabu tanggal 13 Maret 2024 pukul 12.00 WIB di ruang tamu sekolah yang mengemukakan bahwa:</p> <p>Terkait dengan kecepatan/ketetapan kerja pendidik PAUD di lembaga pendidikan tentu menjadi fokus kami selaku pendidik saat pembelajaran. Kami selaku pendidik sudah berupaya memahami karakteristik peserta didik dimaksudkan untuk mengenali ciri-ciri dari setiap peserta didik yang nantinya akan menghasilkan berbagai data terkait siapa peserta didik dan sebagai informasi penting yang nantinya dijadikan pijakan dalam menentukan berbagai metode yang optimal guna mencapai keberhasilan kegiatan pembelajaran. Selain itu</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>kami juga berpedoman pada kalender akademik dalam merencanakan seluruh rangkaian kegiatan pembelajaran di tahun pelajaran. Namun demikian, saya perlu melakukan perbaikan karena saya belum sepenuhnya memperhatikan beberapa hal dalam penyusunan perencanaan pembelajaran yang optimal yaitu, tujuan pembelajaran, proses pembelajaran/kegiatan belajar mengajar/strategi pembelajaran, dan evaluasi, mengingat selain sebagai pendidik juga sebagai operator lembaga yang kadang meninggalkan kelas saat ada kegiatan operator. (PD.03)</p> <p>Hal senada diungkapkan oleh Kepala KB Nurul Iman pada hari Sabtu tanggal 24 Februari 2024 pukul 13.00 WIB di ruang tamu sekolah mengungkapkan bahwa:</p> <p>Menurut pemahaman saya bahwa kecepatan/ketetapan kerja pendidik PAUD di lembaga pendidikan ini berkaitan dengan ketepatan kerja pendidik dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik. Saya mengamati para pendidik di KB Nurul Iman sudah cukup baik dalam proses pembelajaran yang dapat berlangsung secara cukup efektif karena memahami karakteristik yang dimiliki peserta didiknya. Pendidik juga sudah menggunakan kalender akademik dalam mengelola jadwal pengajaran dan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Dengan menggunakan kalender akademik, para pendidik dapat membuat rencana pengajaran yang terstruktur dan terorganisir, serta mengetahui jadwal kegiatan sekolah yang akan datang. Hanya saja lembaga kami belum rutin membuat kalender lembaga yang berisi rincian program kegiatan lembaga yang berpedoman pada</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p data-bbox="602 312 1145 373">kalender pendidikan Dinas P dan K Kabupaten Cilacap. (KS.03)</p> <p data-bbox="521 411 1145 563">Diperkuat oleh kepala KB Kusuma Bangsa pada hari Kamis tanggal 29 Februari 2024 pukul 10.00 WIB di ruang tamu sekolah yang menjelaskan bahwa:</p> <p data-bbox="602 601 1145 1344">Menurut pengamatan saya, kecepatan/ketetapan kerja pendidik PAUD di KB Kusuma Bangsa sudah cukup baik. Mereka cukup baik memahami materi dan karakteristik peserta didik. Peserta didik dalam suatu kelas atau sekolah memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Perbedaan-perbedaan yang ada perlu dikelola secara baik. Namun jika perbedaan tersebut tidak dikelola secara baik, maka akan menimbulkan permasalahan-permasalahan dalam pembelajaran. Karakteristik peserta didik banyak ragam yaitu: etnik, kultural, status sosial, minat, perkembangan kognitif, kemampuan awal, gaya belajar, motivasi, perkembangan emosi, perkembangan sosial dan perkembangan moral dan spiritual, dan perkembangan motorik. Selain itu, pendidik sudah menggunakan kalender akademik. Kalender akademik/pendidikan merupakan alat yang penting bagi para pendidik untuk mengelola waktu dan jadwal pengajaran. Ini membantu para pendidik untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta membantu peserta didik dan orang tua untuk menyiapkan diri dengan baik. (KS.04)</p> <p data-bbox="521 1382 1145 1534">Selanjutnya ditambahi oleh Penilik pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang Penilik yang menjelaskan bahwa:</p> <p data-bbox="602 1572 1145 1681">Berdasarkan pemantauan dan penilaian saya selaku penilik, maka secara umum kecepatan/ketetapan kerja pendidik di PAUD sudah cukup baik. Hal ini dapat ditandai dari</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>mayoritas pendidik sudah menyesuaikan materi dengan karakteristik peserta didik. Suatu proses pembelajaran akan dapat berlangsung secara efektif atau tidak, sangat ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat pemahaman pendidik tentang karakteristik yang dimiliki peserta didiknya. Pemahaman karakteristik peserta didik sangat menentukan hasil belajar yang akan dicapai, aktivitas yang perlu dilakukan, dan assesmen yang tepat bagi peserta didik. Atas dasar ini sebenarnya karakteristik peserta didik harus menjadi perhatian dan pijakan pendidik dalam melakukan seluruh aktivitas pembelajaran. Selain itu, lembaga juga menggunakan kalender akademik yang berisikan jadwal lengkap proses pembelajaran dari dimulainya tahun ajaran baru hingga tahun ajaran berikutnya. Dengan demikian, pendidik dapat mengatur waktu dalam kegiatan belajar mengajar selama satu tahun ajaran. Kalender akademik mencakup permulaan tahun ajaran baru, waktu pembelajaran efektif, minggu efektif belajar, dan juga hari libur. (PN.01)</p>
<p>3. Bagaimana inisiatif dalam kerja pendidik PAUD di lembaga pendidikan?</p>	<p>Hasil wawancara dengan pendidik terkait inisiatif dalam kerja pendidik PAUD di lembaga pendidikan pada hari Kamis tanggal 20 Maret 2024 pukul 13.00 WIB di ruang tamu sekolah yang mengemukakan bahwa:</p> <p>Kami selaku pendidik tentu harus selalu berinovasi dan berkreasi dalam melaksanakan pembelajaran di lembaga. Apalagi di zaman sekarang, peserta didik adalah Generasi Alpha atau yang dikenal juga sebagai anak-anak milenium yang merupakan generasi termuda saat ini. Mereka adalah individu yang lahir pada tahun 2011-2025 yang lekat dengan teknologi. Apalagi pada masa pandemi, penggunaan teknologi menjadi prioritas utama bagi kami</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>ketika melaksanakan pembelajaran daring. Alhamdulillah kami dalam mendidik sudah Sebagian besar menggunakan teknologi, menciptakan pembelajaran yang menyenangkan semampu kami, dan menerapkan metode pembelajaran berbasis teknologi informasi walau masih sederhana. (PD.03)</p> <p>Hal senada diungkapkan oleh Kepala KB An Nuur pada hari Senin tanggal 12 Februari 2024 pukul 10.00 WIB di ruang tamu sekolah mengungkapkan bahwa:</p> <p>Menurut pemahaman saya, bahwa indikator inisiatif dalam kerja pendidik PAUD di lembaga pendidikan berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak. Pendidik di lembaga kami sebagian besar sudah menggunakan beragam model dan metode pembelajaran bagi peserta didik dengan mengacu pada slogan Merdeka Belajar Merdeka Bermain. Bahkan ada pendidik (belum semua) yang sudah menggunakan model pembelajaran diintegrasikan dengan penggunaan IT secara sederhana. Selain itu, para pedidik juga memanfaatkan fasilitas sekolah dan lingkungan sebagai sumber belajar. Sehingga peserta didik betul-betul melaksanakan pembelajaran bermakna atau secara kontekstual. (KS.05)</p> <p>Diperkuat oleh kepala KB Persada pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang tamu sekolah yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Pendidik di lembaga kami secara umum sudah cukup baik dalam melaksanakan pembelajaran dan memiliki inisiatif dalam bekerja. Salah satu bentuk inisiatif pendidik dalam pembelajaran</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>seperti pemakaian teknologi pembelajaran, sehingga dapat mengembangkan lebih dalam dan bisa membantunya dalam memodifikasi pembelajaran. Penguasaan dalam penggunaan aplikasi media untuk membuat konten-konten pembelajaran seperti penggunaan aplikasi <i>google meet</i>, <i>google form</i>, dan <i>google classroom</i>. Kreativitas seperti inilah yang akan mendorong peserta didik akan lebih semangat belajar dan tentunya berpengaruh pada hasil belajar. Selain itu sebagian besar pendidik juga aktif menggunakan aplikasi PMM (Platform Merdeka Mengajar). Walaupun demikian, pendidik masih terkendala karena masih ada peserta didik yang belum memiliki perangkat teknologi seperti HP Android. (KS.06)</p> <p>Selanjutnya ditambahi oleh Penilik pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang Penilik yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Secara umum inisiatif dalam kerja pendidik di PAUD sudah cukup baik. Hal ini dapat ditandai dari sebagian besar pendidik sudah menggunakan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan menggunakan fasilitas sekolah dengan baik. Secara teknis, kami selaku penilik terus melakukan pemantauan dan penilaian terhadap lembaga maupun pendidik agar selalu meng-<i>upgrade</i> kualifikasi dan kompetensi pendidik. Sedangkan peningkatan kemampuan non teknis pendidik, kami mendorong agar pendidik meningkatkan kemampuan dalam bidang literasi digital, empati, komunikasi, ketangguhan, pola pikir bertumbuh, kepemimpinan dalam inovasi dan transformasi, dan pembelajaran berdiferensiasi. (PN.01)</p>
4. Bagaimana kemampuan kerja pendidik	Hasil wawancara dengan pendidik terkait

Pertanyaan	Jawaban Informan
<p>PAUD di lembaga pendidikan?</p>	<p>kemampuan kerja pendidik PAUD di lembaga pendidikan pada hari Senin tanggal 1 April 2024 pukul 12.00 WIB di ruang tamu sekolah yang mengemukakan bahwa:</p> <p>Saya selaku pendidik dituntut untuk mampu melaksanakan kerja secara profesional. Sebagai pendidik pada suatu kelas di lembaga maka harus dapat mengembangkan seluruh potensi anak sesuai enam pondasi yang mencakup lingkup perkembangan nilai agama dan moral, fisik motorik, kognitif, bahasa, sosial emosional, dan seni. Tujuan program PAUD adalah agar anak memiliki kesiapan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Kami sudah berupaya menciptakan iklim kelas yang baik seperti suasana pembelajaran di kelas yang tenang, jauh dari kegaduhan dan kekacauan. Selain itu sudah berupaya menciptakan kondisi belajar yang optimal. Dengan kondisi kelas yang menyenangkan, siswa dapat mengembangkan kemampuannya. Kondisi kelas yang menyenangkan merupakan indikator keberhasilan pengelolaan kelas. Pengelolaan kelas yang berhasil merupakan syarat dari pembelajaran yang efektif. Pendidik juga sudah melakukan penilaian peserta didik yang meliputi serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh, menganalisis, serta menafsirkan informasi hasil belajar peserta didik. (PD.07)</p> <p>Hal senada diungkapkan oleh Kepala KB Al Khasanah pada hari Rabu tanggal 21 Februari 2024 pukul 12.00 WIB di ruang tamu sekolah mengungkapkan bahwa:</p> <p>Menurut pengamatan saya, kemampuan kerja pendidik di KB Al Khasanah sudah cukup baik.</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>Misalnya, terciptanya iklim kelas yang baik yaitu menumbuhkan semangat yang memungkinkan kegiatan-kegiatan di kelas berlangsung dengan baik. Mereka juga sudah cukup baik untuk menciptakan kondisi kelas yang menyenangkan yang merupakan indikator keberhasilan pengelolaan kelas. Pengelolaan kelas yang berhasil merupakan syarat dari pembelajaran yang efektif. (KS.07)</p> <p>Diperkuat oleh kepala Kepala KB Dewi Sartika pada hari Sabtu tanggal 24 Februari 2024 pukul 11.30 WIB di ruang tamu sekolah yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Pendidik di lembaga kami secara umum sudah cukup baik ditinjau dari kemampuan kerjanya. Kemampuan pendidik akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh pendidik dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pembelajaran. Mereka sudah memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada siswa, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar. (KS.08)</p> <p>Selanjutnya ditambahi oleh Penilik pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang Penilik yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Secara umum inisiatif dalam kerja pendidik di PAUD sudah cukup baik. Hal ini dapat ditandai dari sebagian besar pendidik sudah mampu memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, mengelola kegiatan belajar mengajar, dan menilai hasil belajar peserta didik. Selain itu mereka wajib memiliki empat kompetensi</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>seorang pendidik yaitu, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Untuk menjadi pendidik yang berkompeten dan berkualitas dibutuhkan keempat kompetensi pendidik tersebut. (PN.01)</p>
<p>5. Bagaimana komunikasi pendidik PAUD di lembaga pendidikan?</p>	<p>Hasil wawancara dengan pendidik terkait komunikasi pendidik PAUD di lembaga pendidikan pada hari Selasa tanggal 2 April 2024 pukul 11.30 WIB di ruang tamu sekolah yang mengemukakan bahwa:</p> <p>Saya sebagai pendidik memandang bahwa komunikasi pendidik dengan peserta didik merupakan hal yang perlu dijalin dengan intens. Pada praktiknya saya sudah berupaya menjalin komunikasi efektif dengan peserta didik. Dalam proses pembelajaran antara pendidik dan peserta akan terjadi interaksi diantara keduanya, untuk mencapai interaksi belajar mengajar sudah tentu adanya komunikasi yang jelas antara pendidik (pengajar) dengan peserta didik (pelajar), sehingga terpadunya dua kegiatan yaitu kegiatan mengajar (usaha pendidik) dengan kegiatan belajar (tugas peserta didik) yang berdaya guna dalam mencapai tujuan pengajaran. (PD.08)</p> <p>Hal senada diungkapkan oleh Kepala KB Dewi Sartika pada hari Sabtu tanggal 24 Februari 2024 pukul 10.30 WIB di ruang tamu sekolah mengungkapkan bahwa:</p> <p>Para pendidik di KB Dewi Sartika sudah membangun komunikasi yang baik dengan peserta didik dan pihak terkait. Misalnya, komunikasi yang dilakukan pendidik dalam proses layanan bimbingan belajar dengan peserta didik yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p>masukannya untuk perbaikan pembelajaran. (KS.08)</p> <p>Diperkuat oleh kepala KB Al Hidayah pada hari Kamis tanggal 29 Februari 2024 pukul 13.00 WIB di ruang tamu sekolah yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Menurut pengamatan saya, para pendidik di KB Al Hidayah sudah mampu berkomunikasi dengan baik. Dalam melakukan komunikasi terkhusus dengan peserta didik, pendidik menggunakan bahasa yang jelas, baik dan bijak agar peserta didik lebih mudah memahami maksud pendidik tersebut. Selain itu, peserta didik diharapkan bisa menumbuhkan perasaan lega dan senang dalam dirinya. Komunikasi antara pendidik dan peserta didik juga penting agar ilmu yang disampaikan dapat diserap juga diimplementasikan dengan baik. Pendidik juga dapat memberikan keteladanan pada peserta didik, sebagai wujud dari pembentukan budi pekerti atau akhlak yang baik. (KS.01)</p> <p>Selanjutnya ditambahi oleh Penilik pada hari Jumat tanggal 9 Februari 2024 pukul 09.00 WIB di ruang Penilik yang menjelaskan bahwa:</p> <p>Berdasarkan pengamatan di lapangan, saya memandang komunikasi sebagian besar para pendidik PAUD sudah cukup baik dan efektif. Dalam kegiatan mendidik di sekolah seorang pendidik sudah menggunakan bahasa dan kosa kata yang mudah dipahami oleh peserta didik. Pendidik juga menunjukkan sikap terbuka dan memberikan kesempatan pada peserta didik untuk mengemukakan pendapatnya. Peserta didik yang diberi kesempatan mengutarakan pendapat tentu merasa senang dan dihargai. Menjadi pendengar yang baik dengan menunjukkan perhatian dan memberi tanggapan yang positif akan membantu pendidik menjalin komunikasi efektif dengan peserta didik. (PN.01)</p>

Pertanyaan	Jawaban Informan
	<p data-bbox="521 338 1137 557">Hal itu sejalan dengan pendapat Korwil Bidik Kecamatan Kesugihan pada hari Senin tanggal 5 Februari 2024 pukul 10.00 WIB di ruang kantor Korwil yang menyatakan bahwa:</p> <p data-bbox="602 586 1137 1081">Secara umum, kinerja pendidik PAUD di lingkungan Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap cukup baik. Hal ini dapat diukur dari kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian yang sudah dilaksanakan Sebagian besar pendidik PAUD. Namun demikian, tetap diperlukan perbaikan terutama ditinjau dari masalah kualifikasi dan kompetensi. Masih ditemukannya pendidik yang mengajar dan belum memiliki standar kualifikasi dan kompetensi pendidikan yang dipersyaratkan sehingga mempengaruhi kinerja secara umum. (KB.01)</p>

**DOKUMENTASI PENELITIAN**  
**KEGIATAN WAWANCARA, OBSERVASI, DAN DOKUMENTASI**

---

---



Gb. 1 Pemberitahuan Penelitian Kepada Korwil Bidik Kec. Kesugihan



Gb. 2 Wawancara dengan Penilik PAUD



**DOKUMENTASI PENELITIAN**  
**KEGIATAN WAWANCARA, OBSERVASI, DAN DOKUMENTASI**

---

---



Gb. 5 Wawancara dengan Tendik KB An-Nuur



Gb. 6 Wawancara dengan Kepala KB Nurul Iman

**DOKUMENTASI PENELITIAN**  
**KEGIATAN WAWANCARA, OBSERVASI, DAN DOKUMENTASI**

---

---



Gb. 7 Wawancara dengan Kepala KB Kusuma Bangsa



Gb. 8 Wawancara dengan Kepala KB Yaganza

**DOKUMENTASI PENELITIAN**  
**KEGIATAN WAWANCARA, OBSERVASI, DAN DOKUMENTASI**

---

---



Gb. 9 Wawancara dengan Kepala KB An Nuur



Gb. 10 Wawancara dengan Kepala KB Persada

**DOKUMENTASI PENELITIAN**  
**KEGIATAN WAWANCARA, OBSERVASI, DAN DOKUMENTASI**

---

---



Gb. 11 Wawancara dengan Kepala KB Al Hidayah



Gb. 12 Wawancara dengan Kepala KB Al-Khasanah

**DOKUMENTASI PENELITIAN**  
**KEGIATAN WAWANCARA, OBSERVASI, DAN DOKUMENTASI**

---

---



Gb. 13 Wawancara dengan Kepala KB Dewi Sartika



Gb. 14 Wawancara dengan Tendik KB Nurul Iman

**DOKUMENTASI PENELITIAN**  
**KEGIATAN WAWANCARA, OBSERVASI, DAN DOKUMENTASI**

---

---



Gb. 15 Wawancara dengan Temdik KB Kusuma Bangsa



Gb. 16 Wawancara dengan Temdik KB Persada

**DOKUMENTASI PENELITIAN**  
**KEGIATAN WAWANCARA, OBSERVASI, DAN DOKUMENTASI**

---

---



Gb. 17 Wawancara dengan Tendik KB Dewi Sartika



Gb. 18 Wawancara dengan Tendik KB Al-Khasanah

**FOTO KEGIATAN  
PENDAMPINGAN AKREDITASI**

---



Gb. 1 Kegiatan Pendampingan Akreditasi di KB Al-Khasanah



Gb. 2 Kegiatan Pendampingan Akreditasi di KB Nurul Iman

**FOTO KEGIATAN  
PENDAMPINGAN AKREDITASI**

---



Gb. 3 Kegiatan Pendampingan Akreditasi di KB Nurul Iman



Gb. 4 Kegiatan Pendampingan di KB Dewi Sartika

**FOTO KEGIATAN  
PENDAMPINGAN AKREDITASI**

---



Gb. 5 Kegiatan Pendampingan di KB Dewi Sartika



Gb. 6 Kegiatan Pendampingan di KB Persada

## FOTO KEGIATAN TENDIK KB

---



Gb. 1 Kegiatan KBM diluar ruangan



Gb. 2 Kegiatan KBM di dalam ruangan

**FOTO KEGIATAN TENDIK KB**



Gb. 3 Guru mengajar tehnik mewarnai



Gb. 4 Guru mengajar sambil bernyanyi bersama

**FOTO KEGIATAN TENDIK KB**

---



Gb. 5 Guru mengajar tehnik mewarnai



Gb. 6 Guru mengajar kekompakan dalam tim

**FOTO KEGIATAN TENDIK KB**

---



Gb. 7 Guru mengajar hafalan



Gb. 8 Guru mengajar tehnik mencampur warna

**FOTO KEGIATAN  
BERSAMA PESERTA DIDIK PAUD**



Gb. 1, Peserta Didik KB Persada



Gb. 2, Peserta Didik KB Persada

**FOTO KEGIATAN  
BERSAMA PESERTA DIDIK PAUD**



Gb. 3 Peserta Didik KB Kusuma Bangsa



Gb. 4, Peserta Didik KB Kusuma Bangsa

## KODE INFORMAN

<b>No.</b>	<b>Informan</b>	<b>Kode Informan</b>
1	Penilik Korwil Bidang Pendidikan Kec. Kesugihan	PN.01
2	Kepala Sekolah KB Al Hidayah	KS.01
3	Kepala Sekolah KB Yaganza	KS.02
4	Kepala Sekolah KB Nurul Iman	KS.03
5	Kepala Sekolah KB Kusuma Bangsa	KS.04
6	Kepala Sekolah KB An Nuur	KS.05
7	Kepala Sekolah KB Persada	KS.06
8	Kepala Sekolah KB Al Khasanah	KS.07
9	Kepala Sekolah KB Dewi Sartika	KS.08
10	Pendidik KB Al Hidayah	PD.01
11	Pendidik KB Tiara Mulia	PD.02
12	Pendidik KB Nurul Iman	PD.03
13	Pendidik KB Kusuma Bangsa	PD.04
14	Pendidik KB An Nuur	PD.05
15	Pendidik KB Persada	PD.06
16	Pendidik KB Al Khasanah	PD.07
17	Pendidik KB Dewi Sartika	PD.08
18	Korwil Bidang Pendidikan Kecamatan Kesugihan	KB.01



PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

**PAUD** .....

Alamat : .....

# **PENILAIAN KINERJA GURU (PKG)**

**TAHUN 2023**

**Masa Penilaian : Januari - Desember 2023**

Nama : .....  
NIP : .....  
Tempat, tanggal lahir : .....  
Pangkat, Golongan Ruang : ..... , ....  
Unit Kerja : PAUD .....  
Korwil Bidik Kecamatan : .....  
Kabupaten : Cilacap  
Propinsi : Jawa Tengah

**Untuk naik ke golongan ...../.....**

## BIODATA GURU YANG DINILAI

Nama	:	
NIP	:	.....
Nomor Seri Karpeg	:	0
NUPTK/NRG	:	0
Tempat, tanggal lahir	:	.....
Pangkat /Golongan Ruang	:	.....
Terhitung Mulai Tanggal	:	0
Pendidikan terakhir, jurusan	:	0
TMT sebagai Guru	:	0
Masa kerja	:	0
Jabatan	:	0
Nama sekolah	:	PAUD .....
Tanggal mulai bekerja di sekolah ini	:	0
Alamat sekolah	:	.....
Desa / Kelurahan	:	.....
Kecamatan	:	.....
Kabupaten/kota	:	Cilacap
Provinsi	:	Jawa Tengah
Telp / Fax	:	0
Program Keahlian yang diampu	:	0
Periode penilaian	:	0
Tahun penilaian	:	2018
Tempat dan tgl. Penilaian	:	Cilacap, 31 Desember 2023
Nama Guru penilai	:	0
NIP	:	0
Nama Kepala Sekolah	:	0
NIP	:	0
Pengajuan angka kredit		
Dari Golongan	:	0
Naik ke golongan	:	...../.....
Jumlah jam mengajar	:	0

**Format 3**

**REKAP HASIL PENILAIAN KINERJA GURU KELAS/MATA PELAJARAN**

- a. Nama : \_\_\_\_\_
- N I P : \_\_\_\_\_
- Tempat/Tanggal Lahir : \_\_\_\_\_
- Pangkat/Jabatan/Golongan : \_\_\_\_\_ / 0 / \_\_\_\_\_
- TMT sebagai guru : 0
- Masa Kerja : 0
- Jenis Kelamin : 0
- Pendidikan Terakhir/Spesialisasi : 0
- Program Keahlian yang diampu : 0
- b. Nama Instansi/Sekolah : PAUD \_\_\_\_\_
- Telp / Fax : 0
- Kelurahan ( Desa ) : \_\_\_\_\_
- Kecamatan : \_\_\_\_\_
- Kabupaten/kota : Cilacap
- Provinsi : Jawa Tengah

Periode penilaian	Formatif		Tahun :
	Sumatif		<b>2023</b>
	Kemajuan		

NO	KOMPETENSI	NILAI
<b>A.</b>	<b>Pedagogik</b>	
1	Menguasai karakteristik peserta didik	4
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	4
3	Pengembangan kurikulum	3
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5	Pengembangan potensi peserta didik	3
6	Komunikasi dengan peserta didik	4
7	Penilaian dan evaluasi	3
<b>B.</b>	<b>Kepribadian</b>	
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	4
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	4
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	4
<b>C.</b>	<b>Sosial</b>	
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	4
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	3
<b>D.</b>	<b>Profesional</b>	
13	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	3
14	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	2
<b>Jumlah (Hasil penilaian kinerja guru)</b>		<b>49</b>

Cilacap, 31 Desember 2023

Guru yang dinilai

Penilai

Kepala Sekolah

.....  
NIP. \_\_\_\_\_

.....  
NIP. \_\_\_\_\_

.....  
NIP. \_\_\_\_\_

**Format 4**

**FORMAT PENGHITUNGAN ANGKA KREDIT PK GURU KELAS/MATA PELAJARAN**

- a. Nama : .....
- N I P : .....
- Tempat/Tanggal Lahir : .....
- Pangkat/Jabatan/Golongan : ..... / 0 / .....
- TMT sebagai guru : 0
- Masa Kerja : 0
- Jenis Kelamin : 0
- Pendidikan Terakhir/Spesialisasi : 0
- Program Keahlian yang diampu : 0
- b. Nama Instansi/Sekolah : PAUD .....
- Telp / Fax : 0
- Kelurahan ( Desa ) : .....
- Kecamatan : .....
- Kabupaten/kota : Cilacap
- Provinsi : Jawa Tengah

<b>Nilai PK GURU Kelas/Mata Pelajaran</b>	49
Konversi nilai PK GURU ke dalam skala 0 – 100 sesuai Permeneg PAN & RB No. 16 Tahun 2009 dengan rumus :	87,50
$\text{Nilai PKG ( 100 )} = \frac{\text{Nilai PKG}}{\text{Nilai PKG Tertinggi}} \times 100$	
Berdasarkan hasil konversi ke dalam skala nilai sesuai dengan peraturan tersebut, selanjutnya ditetapkan sebutan dan persentase angka kreditnya	Baik 100 %
Perolehan angka kredit (untuk pembelajaran) yang dihitung berdasarkan rumus berikut ini.	
$\text{Angka kredit Satu tahun} = \frac{(\text{AKK} - \text{AKPKB} - \text{AKP}) \times \frac{\text{JM}}{\text{JWM}} \times \text{NPK}}{4}$	12,50

Cilacap, 31 Desember 2023

Guru yang dinilai

Penilai

Kepala Sekolah

.....  
NIP. ....

.....  
NIP. ....

.....  
NIP. ....

## GRAFIK PKG

Nama Guru

: .....

NIP

: .....

# Grafik Kinerja



### Kompetensi yang dinilai

1	Mengenal karakteristik peserta didik.
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
3	Pengembangan kurikulum Jenis dan cara menilai.
4	Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik Jenis dan cara menilai.
5	Memahami dan mengembangkan potensi Jenis dan cara menilai.
6	Komunikasi dengan Peserta Didik Jenis dan cara menilai.
7	Penilaian dan Evaluasi Jenis dan cara menilai.
8	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
9	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan Jenis dan cara menilai
10	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.
11	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif.
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat.
13	Penguasaan materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
14	Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif.

### Konversi Nilai Kinerja Hasil PKG ke Angka Kredit

<b>Nilai Hasil PKG Pembelajaran (skala 14-56)</b>	<b>Nilai Hasil PKG BK/Konselor (skala 17-68)</b>	<b>Permenegpan dan RB No. 16 Tahun 2009 (skala 0-100)</b>	<b>Sebutan</b>	<b>Prosentase Angka Kredit yang Diperoleh</b>
51 – 56	62 – 68	91 – 100	Amat baik	125%
42 – 50	52 – 61	76 – 90	Baik	100%
34 – 41	41 – 51	61 – 75	Cukup	75%
28 – 33	34 – 40	51 – 60	Sedang	50%
≤ 27	≤ 33	≤ 50	Kurang	25%

Sumber: Permenegpan dan RB No. 16 Tahun 2009

## RIWAYAT HIDUP PENELITI



### Identitas Peneliti

Nama lengkap : ONENYEN ATIK HARUM ISKIAMTORO

Tempat, tanggal lahir : Cilacap, 24 Agustus 1978

Program Studi : Magister Administrasi Pendidikan

Konsentrasi : Administrasi Pendidikan Dasar

NIM : 82362223021

Alamat Rumah : Jl. Lapangan RT 01 RW 03 Desa Glempang Kecamatan Maos  
Kabupaten Cilacap

Riwayat Pendidikan :

- a. SD Negeri Glempang 01 : 1991
- b. SLTP Negeri 1 Sampang : 1994
- c. SMA Negeri 1 Maos : 1997
- d. S1 BPI – STAIN Purwokerto : 2002
- e. S1 PGPAUD - UT UPBJJ Purwokerto : 2021

Riwayat Pekerjaan :

- a. Staff PTK :
  1. UPT P DAN K : (2009 s.d 2013)
- b. Penilik PAUD :
  1. Korwil Bidang Pendidikan : (2013 s.d sekarang)  
Kecamatan Kesugihan

Riwayat Keluarga :

- a. Nama Istri : Ani Latifatul Amriyah,S.Pd.SD
- b. Nama Anak : 1. Aprillia Novalentina Istiani