

PENILAIAN KINERJA DAN KOMPENSASI TENAGA PENDIDIK DI RUMAH TUMBUH KEMBANG AL-BIRRU KOTA BUKITTINGGI DAN KOTA PAYAKUMBUH SUMATERA BARAT

Ismail¹, Erialdy², Hardjito S Darmojo³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Correspondent: hardjito.darmojo@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam perencanaan, implementasi, dan pemanfaatan hasil penilaian kinerja tenaga pendidik serta keterkaitannya dengan sistem kompensasi di Rumah Tumbuh Kembang Al-Birru yang beroperasi di Kota Bukittinggi dan Kota Payakumbuh, Sumatera Barat. Penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus multisitus ini mengumpulkan data melalui wawancara mendalam dengan informan utama (Direktur PT Albirru Twin Roses), informan kunci (pimpinan unit Bukittinggi dan Payakumbuh), serta informan tambahan (lima tenaga pendidik), dipadukan dengan observasi lapangan partisipatif dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun lembaga telah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP), perencanaan dan pelaksanaan penilaian kinerja masih didominasi pendekatan kualitatif-observasional tanpa instrumen terstandarisasi maupun format penulisan yang baku. Pemanfaatan hasil evaluasi kinerja terhadap kompensasi hanya berdampak pada pemberian insentif atau bonus berbasis kehadiran dan jumlah jam kerja, bukan pada penyesuaian gaji pokok atau penghargaan kualitatif. Kendala utama mencakup ketiadaan form evaluasi kuantitatif, keterbatasan waktu pimpinan unit, serta belum tersedianya sistem administrasi rekam jejak kinerja. Diperlukan penguatan sistem penilaian kinerja yang objektif, terdokumentasi, dan terintegrasi dengan mekanisme kompensasi berbasis meritokrasi.

Kata Kunci: Penilaian kinerja, kompensasi, tenaga pendidik, pendidikan non-formal, Rumah Tumbuh Kembang Al-Birru.

Abstract

This study aims to analyze the planning, implementation, and utilization of teacher performance evaluations and their integration with the compensation system at Rumah Tumbuh Kembang Al-Birru operating in Bukittinggi and Payakumbuh, West Sumatra. Using a qualitative multi-site case study approach, data were gathered through in-depth interviews with the primary informant (Director of PT Albirru Twin Roses), key informants (unit leaders), and additional informants (educators), combined with field observations and document reviews. Findings reveal that although Standard Operating Procedures (SOPs) exist, performance planning and implementation remain qualitative and observational without standardized evaluation forms or systematic written documentation. The utilization of evaluation results for compensation is limited to attendance-based bonuses and working hours rather than basic salary adjustments or qualitative merit recognition. Key constraints include the absence of standardized quantitative appraisal forms,

leadership time constraints, and lack of administrative tracking systems. The study emphasizes the need for an objective, documented, and merit-based performance evaluation and compensation framework.

Keywords: *Performance appraisal, compensation, educators, non-formal education, Al-Birru.*

A. Pendahuluan

Lembaga pendidikan non-formal yang bergerak di bidang layanan intervensi dan tumbuh kembang anak memiliki peran sangat strategis dalam mendukung penanganan anak-anak dengan kebutuhan khusus maupun pengoptimalan potensi tumbuh kembang usia dini. Kualitas layanan pada institusi semacam ini sangat bergantung pada profesionalitas, dedikasi, serta keterampilan teknis tenaga pendidik dan terapis. Oleh karena itu, penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif—khususnya pada elemen penilaian kinerja dan sistem kompensasi—menjadi pilar utama dalam menjaga keberlanjutan operasional serta mutu pelayanan lembaga.

Rumah Tumbuh Kembang Al-Birru merupakan lembaga intervensi tumbuh kembang anak di bawah naungan PT Albirru Twin Roses yang beroperasi di dua cabang wilayah di Sumatera Barat, yaitu Kota Bukittinggi dan Kota Payakumbuh. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, lembaga ini mempekerjakan sejumlah tenaga pendidik dan terapis yang bertugas memberikan intervensi individual, stimulasi sensorik-motorik, serta pendampingan perilaku bagi anak-anak. Berdasarkan studi pendahuluan, meskipun pimpinan lembaga telah menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai acuan kerja, tata kelola evaluasi kinerja pegawai masih dihadapkan pada berbagai tantangan manajerial. Penilaian kinerja harian dan bulanan cenderung dilakukan secara lisan, informal, serta berbasis pengamatan langsung tanpa instrumen penilaian kuantitatif yang terstandarisasi.

Selain masalah standarisasi evaluasi, keterkaitan antara hasil penilaian kinerja dengan skema kompensasi juga belum terformulasi secara eksplisit. Pengeluaran kompensasi seperti insentif dan bonus bulanan sebagian besar dihitung berdasarkan kuantitas kehadiran dan jumlah jam terapi, sedangkan aspek kualitatif seperti kedalaman interaksi dengan anak, inisiatif pembelajaran, dan kepatuhan administrasi laporan perkembangan anak belum terintegrasi secara proporsional. Fenomena ini berpotensi menimbulkan ketidakjelasan umpan balik kinerja dan menurunkan motivasi intrinsik tenaga pendidik dalam jangka panjang.

Kajian literatur mengenai manajemen kinerja (Kamaroellah, 2014; Sutrisno, 2017) dan kompensasi (Karuniawati, 2022) menegaskan bahwa evaluasi kinerja yang transparan, akuntabel, dan terhubung langsung dengan kompensasi berbasis meritokrasi mampu memicu peningkatan produktivitas serta retensi karyawan. Penelitian kualitatif ini bermaksud mengisi keterbatasan literatur mengenai praktik evaluasi kinerja dan kompensasi pada sektor institusi tumbuh kembang anak di wilayah Sumatera Barat. Fokus rumusan masalah penelitian ini mencakup empat hal: (1) Bagaimana perencanaan penilaian kinerja tenaga pendidik di Rumah Tumbuh Kembang Al-Birru? (2) Bagaimana implementasi penilaian kinerja tersebut di lapangan? (3) Bagaimana pemanfaatan hasil

penilaian kinerja dalam penentuan kompensasi? dan (4) Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses penilaian kinerja dan kompensasi di lembaga tersebut?

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus multisitus (multi-site case study). Pendekatan kualitatif dipilih untuk menggali secara mendalam makna, pengalaman subjektif, dan dinamika interaksi sosial terkait proses penilaian kinerja serta kompensasi tenaga pendidik di Rumah Tumbuh Kembang Al-Birru unit Kota Bukittinggi dan unit Kota Payakumbuh. Pengumpulan data penelitian dilaksanakan pada bulan Januari hingga Maret 2025 di dua lokasi operasional lembaga.

Penetapan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan mengelompokkan informan ke dalam tiga kategori utama: (1) Informan Utama, yaitu Raisa Nabila selaku Direktur PT Albirru Twin Roses yang memegang wewenang kebijakan strategis dan kompensasi; (2) Informan Kunci, yaitu Lathifah Yunrizal (Pimpinan Unit Bukittinggi) dan Viola Affelia Tamara, S.Pd (Pimpinan Unit Payakumbuh) yang memimpin operasional dan evaluasi harian; serta (3) Informan Tambahan, yaitu lima tenaga pendidik dan terapis dari kedua unit (Yoli, Ika, Vici, dan kolega) yang merasakan langsung dampak kebijakan evaluasi dan kompensasi.

Tabel 1. Daftar Informan Penelitian di Rumah Tumbuh Kembang Al-Birru

No	Nama Informan	Jabatan & Unit Kerja	Kategori Informan
1	Raisa Nabila	Direktur PT Albirru Twin Roses	Informan Utama
2	Lathifah Yunrizal	Pimpinan Unit Kota Bukittinggi	Informan Kunci
3	Viola Affelia Tamara, S.Pd	Pimpinan Unit Kota Payakumbuh	Informan Kunci
4	Yoli	Tenaga Pendidik / Terapis Bukittinggi	Informan Tambahan
5	Ika	Tenaga Pendidik / Terapis Payakumbuh	Informan Tambahan
6	Vici	Tenaga Pendidik / Terapis Payakumbuh	Informan Tambahan
7	Informan Pendidik 4 & 5	Tenaga Pendidik / Terapis Bukittinggi & Payakumbuh	Informan Tambahan

Teknik pengumpulan data memadukan tiga metode utama: (1) Wawancara semi-terstruktur menggunakan panduan wawancara yang terfokus pada empat dimensi masalah; (2) Observasi partisipatif harian terhadap proses KBM, interaksi terapi anak, penyusunan laporan asesmen, serta briefing mingguan; dan (3) Studi dokumentasi atas SOP lembaga, instrumen absensi web, catatan tertulis pimpinan, serta slip gaji bulanan. Keabsahan data diuji melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode. Analisis data mengikuti model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana yang meliputi tiga

tahapan utama: reduksi data, penyajian data (data display), serta penarikan kesimpulan dan verifikasi.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Perencanaan Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan penilaian kinerja di Rumah Tumbuh Kembang Al-Birru pada dasarnya telah diinisiasi melalui sosialisasi awal saat tenaga pendidik baru bergabung. Pimpinan unit menjelaskan tugas pokok, fungsi, serta harapan organisasi yang mengacu pada SOP lembaga. Aspek-aspek yang direncanakan untuk dievaluasi mencakup kedisiplinan kehadiran, pengumpulan laporan asesmen harian/bulanan, kemampuan komunikasi dengan anak dan orang tua, kebersihan lingkungan terapi, serta etika kerja.

Namun demikian, dari aspek administrasi dan perancangan instrumen, tahap perencanaan ini belum menghasilkan dokumen atau form penilaian kinerja yang baku (*standardized appraisal form*). Pengakuan dari pimpinan unit Bukittinggi (Lathifah Yunrizal) dan pimpinan unit Payakumbuh (Viola Affelia Tamara) mengonfirmasi bahwa perencanaan evaluasi masih bersifat kualitatif dan lisan, di mana indikator penilaian kuantitatif belum disusun dalam rubrik terstruktur. Hal ini menyebabkan tahap perencanaan belum memberikan tolok ukur capaian yang terukur bagi tenaga pendidik.

2. Implementasi Penilaian Kinerja di Lapangan

Dalam prakteknya, implementasi penilaian kinerja tenaga pendidik di kedua unit operasional dilaksanakan melalui pengamatan langsung (*direct observation*) secara berkala oleh pimpinan unit. Pimpinan mengamati secara rinci interaksi tenaga pendidik saat proses belajar mengajar (PBM) dan terapi, penanganan anak yang mengalami tantangan emosional/rewel, serta kerapian penataan ruang intervensi. Hasil pengamatan tersebut disampaikan secara lisan dalam forum diskusi bulanan, briefing mingguan, atau sesi umpan balik individual.

Satu-satunya data kuantitatif yang terrekam secara tertulis dan digital adalah absensi kehadiran pegawai yang dikelola via aplikasi web khusus. Sedangkan untuk penilaian aspek kualitas pembelajaran, sikap profesional, dan penanganan kasus anak, pimpinan hanya mengandalkan catatan pribadi (*personal notes*) yang tidak diarsipkan ke dalam sistem rekam medis/kinerja pegawai. Ketiadaan lembar penilaian formal ter tertulis ini memicu persepsi potensi subjektivitas, meskipun komunikasi antara pimpinan dan pendidik terjalin sangat terbuka dan harmonis.

3. Pemanfaatan Hasil Penilaian Kinerja dalam Penentuan Kompensasi

Keterkaitan antara penilaian kinerja dan kompensasi di Rumah Tumbuh Kembang Al-Birru berada pada ranah insentif dan bonus operasional. Direktur PT Albirru Twin Roses (Raisa Nabila) bersama para pimpinan unit menetapkan bahwa hasil pengamatan kinerja—terutama kedisiplinan kehadiran, pemenuhan kuota jam terapi, dan keaktifan sesi tambahan—menjadi acuan langsung dalam perhitungan bonus bulanan dan tunjangan jabatan (seperti tunjangan supervisor sebesar Rp 200.000).

Namun, hasil evaluasi kinerja kualitatif belum dihubungkan secara struktural dengan penyesuaian gaji pokok atau pemberian penghargaan berbasis prestasi kualitatif (*merit pay*). Penilaian kualitatif yang tinggi tidak secara otomatis menaikkan kompensasi finansial tetap. Meskipun demikian, mayoritas tenaga pendidik merasakan bahwa kompensasi yang diterima saat ini sudah adil, transparan, dan proporsional dengan beban kerja harian mereka.

4. Kendala dalam Penilaian Kinerja dan Kompensasi

Penelitian ini mengidentifikasi empat kendala utama dalam sistem penilaian kinerja dan kompensasi di Rumah Tumbuh Kembang Al-Birru: (1) Belum tersedianya instrumen/form penilaian kinerja terstruktur dan kuantitatif; (2) Keterbatasan waktu pimpinan unit untuk melakukan supervisi terencana karena tingginya beban manajemen operasional; (3) Belum adanya sistem arsip administrasi rekam jejak kinerja individu secara sistematis; serta (4) Kebutuhan akan peningkatan keterampilan teknis tenaga pendidik dalam menghadapi anak dengan kasus variatif/kebutuhan khusus yang kompleks.

Tabel 2. Matriks Sintesis Temuan Evaluasi Kinerja dan Kompensasi RTK Al-Birru

Dimensi Kajian	Temuan Faktual Lapangan	Implikasi & Rekomendasi
Perencanaan Penilaian Kinerja	Sosialisasi awal tugas mengacu SOP berjalan baik; instrumen/rubrik penilaian formal kuantitatif belum tersedia.	Penyusunan instrumen evaluasi terstruktur berbasis indikator kualitatif dan kuantitatif.
Implementasi Penilaian Kinerja	Pengamatan langsung harian oleh pimpinan; umpan balik via lisan/briefing; absensi via web; tanpa lembar kerja tertulis.	Standardisasi form penilaian bulanan tertulis dan digitalisasi rekam jejak kinerja.
Pemanfaatan terhadap Kompensasi	Hasil evaluasi menentukan bonus jam terapi & tunjangan supervisor; tidak terhubung dengan penyesuaian gaji pokok.	Penerapan sistem kompensasi meritokrasi yang mengintegrasikan aspek kualitatif.
Kendala Utama Operasional	Ketiadaan form baku, keterbatasan waktu pimpinan unit, dan perlunya pelatihan penanganan anak variatif.	Penyelenggaraan pelatihan TOT pimpinan dan workshop berkala penanganan anak khusus.

Pembahasan hasil penelitian menegaskan bahwa praktik penilaian kinerja di Rumah Tumbuh Kembang Al-Birru selaras dengan teori manajemen kinerja kualitatif (Kamaroellah, 2014) di mana komunikasi interpersonal yang terbuka mampu menjaga iklim organisasi tetap kondusif. Namun, ketidakadaan instrumen formal membatasi objektivitas dan akuntabilitas evaluasi. Sebagaimana ditegaskan oleh Shrivastava &

Prihatiningsih (2024), sistem penilaian kinerja yang efektif harus didukung dokumentasi yang rapi dan indikator kinerja terukur guna membedakan performa pegawai secara adil. Integrasi antara evaluasi kualitatif dan kompensasi berbasis meritokrasi akan memperkuat keadilan struktural dan mendorong profesionalisme tenaga pendidik dalam memberikan layanan intervensi anak.

D.Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, kesimpulan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Perencanaan penilaian kinerja di Rumah Tumbuh Kembang Al-Birru telah berjalan secara rutin melalui pembekalan SOP di awal kerja, namun belum dilengkapi instrumen atau form evaluasi terstandarisasi.
2. Implementasi penilaian kinerja dilaksanakan melalui pengamatan langsung oleh pimpinan unit dengan komunikasi umpan balik lisan dalam briefing mingguan/bulanan, di mana absensi menjadi satu-satunya data kuantitatif tertulis.
3. Hasil penilaian kinerja dimanfaatkan untuk penetapan insentif/bonus bulanan berbasis kehadiran dan jam kerja, namun belum terintegrasi dengan penyesuaian gaji pokok atau skema penghargaan kualitatif.
4. Kendala utama meliputi ketiadaan form penilaian formal, keterbatasan waktu pimpinan, belum adanya arsip kinerja sistematis, serta kebutuhan pelatihan penanganan kasus anak yang kompleks.

Referensi

Buku

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif (Cetakan I)*. CV. Syakir Media Press.
- Fiantika, F. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Hartini, S. (2019). *Analisis Data Kualitatif dan Triangulasi dalam Penelitian Sosial*. Pustaka Pelajar.
- Kamaroellah, A. (2014). *Manajemen Kinerja: Konsep, Disain, Implementasi dan Penilaian Kinerja (Edisi Pertama)*. Pustaka Radja.
- Rinaldi, R. (2017). *Teknik Wawancara dan Dokumentasi dalam Penelitian Kualitatif*. Penerbit Andi.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Karta Media.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-9)*. Kencana.

Jurnal

- Abelha, M., Jesus, P., Fernandes, S., Albuquerque, A. S., & Vidal, A. (2020). Teacher Performance Appraisal as a Formative Experience: A Case Study in Two Teachers' Training Schools in Benguela, Angola. *Africa Education Review*, 17(5), 132–156.
- Afrida Yanis. (2022). Konsep dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 14(2), 423–432.

- Erialdy, S., & Agus Iwan Mulyanto, S. (2020). The Effect Of Work Discipline On Employee Performance In the Department of Education and Culture Tangerang District. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 11(3), 3511-3519.
- Hamidi, H. (2023). Kepemimpinan dan Manajemen Mutu Lembaga Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 45-58.
- Karuniawati, C. (2022). Bentuk dan Jenis Kompensasi Perspektif Islam. *At-Tasyri': Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, 2(02), 31-42.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48-57.
- Shrivastava, A., & Prihatiningsih, E. (2024). Employee Performance Evaluation and Strategic Compensation Mapping in Service Organizations. *International Journal of Human Resource Studies*, 14(2), 89-104.
- Zaibunnisa Siddiqi, M., et al. (2024). The Role of Performance Appraisal in Enhancing Educator Professionalism. *Journal of Educational Leadership and Management*, 12(1), 112-128.