

Analisis Motivasi Kerja Tutor dan Perspektif Dampak Kompensasi Lembaga Bimbel Ahe Katemas Kudu

Vivi Rahmawati
STKIP PGRI Jombang
vivirahma10@gmail.com

Cahyo Tri Atmojo
STKIP PGRI Jombang
cahyotriatmojo@gmail.com

Abstract: *Motivation is the most important part in encouraging people to do various things, the role of this motivation is very well used to increase productivity in society, especially in the workforce. In this study, researchers examined the analysis of tutor work motivation and perspective on the impact of compensation at the AHE Katemas Kudu tutoring institution. This study aims to find out the data and explore the work motivation of tutors and perspectives on the impact of compensation at the AHE Katemas Kudu tutoring institution. This research belongs to the qualitative descriptive research method located in the Kudu area. The subject of this study was the AHE Katemas Kudu tutoring tutor. The data collection technique is to use an interview dialog system with a resource person named Mrs. Sholihah. From the results of interviews with informants, it was found that motivation for employees is not just giving salaries, but the granting of licenses and rewards can also increase welfare and affect the performance of tutors at AHE Katemas Kudu.*

Keywords: *Tutor's work motivation, impact of compensation, AHE tutoring institute*

PENDAHULUAN

Motivasi mempunyai peran yang sangat penting pada diri seseorang terutama dalam dunia kerja sangat di butuhkan sebuah motivasi. Motivasi ini nantinya dapat merubah atau mempengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Terbentuknya motivasi dalam dunia kerja ini biasanya terbentuk pada diri sendiri, teman sejawat, atasan, dan bawahan.

Tidak hanya itu saja motivasi ini dapat digunakan untuk mengembangkan potensi pada diri seseorang. Adanya motivasi yang di miliki oleh seseorang ini tinggi, maka semangat kerja yang di lakukan oleh seseorang tersebut juga tinggi pula. Tingginya suatu motivasi yang dimiliki oleh seseorang maka akan berdampak pada kinerja.

Isvandiari, 2017 mengatakan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok dalam sebuah perusahaan atau organisasi hal ini dapat dikaitkan dengan pentingnya suatu perusahaan dalam

memilih atau menyeleksi sumber daya yang dimilikinya. Adanya sumber daya yang dipilih sangat tepat maka kinerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut juga baik. Salah satu upaya yang dapat digunakan untuk meningkatkan kerja terutama pada karyawan yaitu dengan adanya pemberian kompensasi.

Jufrizen, 2018 mengatakan kompensasi merupakan sebuah pendapatan atau penghasilan yang diterima oleh seseorang baik dalam bentuk uang, barang, ataupun penghargaan. Pemberian kompensasi ini dapat di berikan secara langsung maupun tidak langsung kepada seseorang. Kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan ini dimaksudkan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, semakin banyak kompensasi yang di berikan oleh perusahaan maka akan semakin baik pula produktivitas karyawan dalam bekerja.

Salah satu contohnya yaitu pada bimbingan belajar, bimbingan belajar ini merupakan suatu hal sangat penting di

masyarakat. Dalam bimbingan belajar ini di butuhkan tenaga pengajar yang tepat untuk mendidik dan membantu pada peserta didik untuk menyelesaikan tugas belajarnya di sekolah. Adanya tenaga pengajar yang tepat maka akan semakin baik pula ilmu yang di terima oleh peserta didik. Pada saat ini banyak masyarakat yang memilih bimbingan belajar yang mana tenaga pengajar yang dimiliki oleh bimbingan belajar tersebut baik, hal ini menjadi sebuah pilihan bagi orang tua.

AHE merupakan bimbingan belajar yang ada di Kota Jombang, sebagian besar masyarakat baik kota maupun desa memilih AHE sebagai bimbingan untuk anak-anaknya. Di bimbingan belajar ini terdapat fasilitas yang di miliki sehingga menarik para masyarakat. Salah satunya yaitu di AHE yang bertepatan di Katemas Kudu, di tempat ini sudah bisa membimbing peserta didik mulai dari Paud hingga SMA. Adanya kategori bimbingan yang di sediakan ini, maka di butuhkan pula tenaga pengajar atau tutor yang ulet dan telaten karena membimbing belajar di usia dini dengan besar itu sangat berbeda. Oleh karena itu di AHE Katemas Kudu di butuhkan tenaga tutor yang memiliki kompetensi baik pula.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu Sholihah salah satu tutor di AHE Katemas Kudu di dapatkan data bahwa untuk rekrutmen karyawan di butuhkan tahap-tahapan pertama yaitu dengan pengecekan berkas lamaran, kemudian interview, panggilan kerja dan tahap selanjutnya yaitu masa training selama 3 bulan setelah masa training sudah terlampaui maka akan ada tahap kontrak kerja. Hal ini membuat para tutor merasa senang karena pada masa kontrak selama 1 tahun akan ada sertivikat yang di berikan oleh bimbel AHE kepada para tutor-tutornya, hal ini dapat dikatakan sebagai bukti bahwa tutor tersebut diakui secara resmi di bimbel AHE. Berdasarkan pemaparan yang telah peneliti tulis maka dalam penelitian ini peneliti tertarik dan ingin meneliti dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Tutor Dan Perspektif

Dampak Kompensasi Lembaga Bimbel AHE di Katemas Kudu”.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti meneliti mengenai analisis motivasi kerja tutor dan perspektif dampak kompensasi lembaga bimbel AHE Katemas Kudu dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Dimana penelitian deskriptif kualitatif sebagai metode ilmiah yang dapat digunakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman yang kohoren dan penemuan data di lapangan. Tujuan penelitian ini ialah untuk mendeskripsikan analisis motivasi kerja tutor dan perspektif dampak kompensasi lembaga bimbel AHE, Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja, Perspektif, dan Kompensasi. Subjek penelitian adalah tutor dari lembaga pengajaran AHE.

Untuk pengumpulan data peneliti lakukan dalam kondisi alamiah dimana data yang di kumpulkan berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu Sholihah selaku Tutor di Bimbel AHE. Subjek penelitian ini adalah tutor AHE, wawancara yang dilakukan bersifat semi terstruktur, dengan peneliti terlebih dahulu menyiapkan rencana atau pertanyaan yang detail dan sistematis dalam format standar. Dalam hal ini pewawancara membaca setiap pertanyaan yang telah disiapkan dan mencatat setiap jawaban yang diberikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara dengan Tutor AHE Katemas Kudu bahwa motivasi sangat di butuhkan oleh tenaga kerja terutama pada Tutor di Bimbingan belajar. Karena dimana Tutor memiliki peran penting dalam dunia pendidikan, tidak hanya itu tutor juga harus mampu untuk membangun semangat pada generasi muda agar dapat mencapai tujuan untuk menggapai cita-cita anak bangsa.

Hasil kuesioner yang telah peneliti berikan kepada Ibu Sholihah selaku tutor AHE Katemas Kudu telah dianalisis bahwa terdapat dampak signifikan antara motivasi tutor dengan profesional seorang tutor. Semakin baik motivasi yang di miliki seorang tutor maka terbukti dapat meningkatkan semangat peserta didik. Adanya motivasi yang tinggi ini juga dapat

berpengaruh pada kinerja tutor dan akan mempengaruhi adanya pemberian kompensasi pada tutor. Pada penelitian ini peneliti memberikan instrument pertanyaan sebagai acuan peneliti dalam menganalisis data lapangan adapun instrument yang telah peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Instrumen pertanyaan tutor bimbel AHE Katemas Kudu

No	Indikator
1.	Motivasi kerja tutor di lembaga bimbingan belajar AHE :
	a. Motivasi dapat memberikan dampak positif bagi ibu sholihah
	b. Motivasi pada tutor dapat memberikan semangat untuk peserta didik
	c. Adanya motivasi dapat merubah sikap dan perilaku pada Tutor
2.	Perspektif dampak kompensasi lembaga bimbingan belajar AHE Katemas Kudu :
	a. Upah dan gaji pada tutor di dapatkan sesuai dengan jam kerja
	b. Pemberian insentif dapat memberikan dampak pada produktivitas tutor
	c. Adanya reward atau lisensi dapat meningkatkan profesionalisme guru tutor

Pembahasan

Motivasi memiliki peran sangat penting pada dunia kerja, karena dapat membantu untuk menggerakkan tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh karyawan. Motivasi juga dapat mampu untuk mengarahkan dan mampu untuk menciptakan perubahan yang signifikan pada aktivitas dan kepuasan kerja. Saputra dkk, 2020 mengatakan bahwa: “salah satu faktor yang berkontribusi kepuasan kerja seorang karyawan adalah kebijakan kompensasi yang berlaku di tempat kerjanya, kompensasi juga dapat digunakan sebagai kunci untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan kompensasi juga dapat digunakan untuk memotivasi,

meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan pada karyawan”.

Pemberian kompensasi pada tenaga kerja tidak hanya berupa upah saja, kompensasi juga dapat di dapatkan melalui reward, lisensi, dan insentif. Qomaruddin. 2019 mengatakan bahwa Jenis-jenis kompensasi ada tiga yaitu:

- a. Kompensasi langsung : yaitu kompensasi yang di terima dengan berupa gaji atau uang, yang mana dapat di berikan pada saat melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah di tetapkan.
- b. Kompensasi tidak langsung: pemberian keuntungan atau manfaat kepada karyawan. Hal ini biasanya berupa THR.

c. Insentif : Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja berupa pemberian penghargaan.

Dari jenis-jenis kompensasi tersebut terbukti dapat memberikan motivasi kepada tenaga kerja dan terdapat dampak yang di rasakan oleh tenaga kerja. Berdasarkan hasil peneliti melakukan analisis data terkait indikator penelitian yang telah peneliti tetapkan melalui daftar pertanyaan di dapatkan pembahasan dengan Ibu Sholihah sebagai berikut :

A. Motivasi kerja tutor di lembaga bimbingan belajar AHE

Motivasi yang dirasakan oleh Ibu Sholihah sebagai tutor ada beberapa hal yang pertama yaitu Ibu Sholihah dapat mempunyai kesempatan untuk menambah pemahaman dan ingin selalu belajar. Hal ini dirasakan oleh Ibu Sholihah, karena ketika mau memberikan pengetahuan pada peserta didik Ibu Sholihah tergerak untuk memahami materi terlebih dahulu. Ini dapat dibuktikan bahwa Ibu Sholihah akan dapat belajar dan mendapatkan pengalaman sebelum mengajar. Faktor kedua yang dirasakan oleh Ibu Sholihah yaitu beliau harus mampu untuk membangkitkan semangat anak bangsa untuk mencapai masa depannya, hal ini di buktikan oleh Ibu Sholihah ketika ia mempelajari karakter belajar peserta didik dalam hal ini peran pendidikan pancasila sangat perlu untuk di terapkan. Dalam hal ini juga dapat mendorong Ibu Sholihah untuk mengajarkan siswanya tentang literasi, beserta menunjukkan gaya hidup yang baik.

Faktor yang ketiga yaitu adalah kesabaran, hal ini menjadi motivasi oleh Ibu Sholihah, karena tidak semua siswa di kelas bimbel adalah peserta

didik yang penurut, pasti terdapat kendala yang di hadapinya dan tidak semua keadaan dirasakan oleh semua peserta didik. Dari sini maka akan memberikan dorongan pada Ibu Sholihah untuk selalu bersikap sabar dalam mendidik dan memberikan sebuah materi. Dan faktor yang memotivasi Ibu Sholihah sebagai tutor adalah mampu untuk mencintai semua peserta didiknya tanpa membeda-bedakan. Hal ini tidak dirasakan oleh Ibu Sholihah saja tetapi juga di rasakan dan dijalankan oleh para Tutor atau Guru-guru lainnya karena semua anak dalam menempuh pendidikan membutuhkan seseorang yang mau untuk memperhatikannya, sehingga dalam hal ini kita harus menyayangi semua peserta didik dan mengerti keadaan yang di rasakan oleh peserta didik. Dengan hal ini akan menjadikan proses belajar mengajar akan semakin menyenangkan.

B. Perspektif dampak kompensasi lembaga bimbingan belajar ahe katemas

Adanya kompensasi akan menjanjikan oleh semua orang salah satunya bagi para tutor. berdasarkan hasil wawancara didapatkan data bahwa gaji yang diterima Ibu Sholihah yaitu tergantung dari hasil mengajar setiap bulannya jadi tidak ada batasan dari pemilik akhir dengan perjanjian gaji sekian setiap bulannya. Jika hasil mengajar selama 1 bulan banyak gaji juga banyak tapi itu semua terbalaskan dengan hasil mengajar Ibu Sholihah terhadap perkembangan anak-anak saat belajar dari yang awalnya sama sekali tidak bisa membaca setelah 2 bulan belajar di bimbel akhi Alhamdulillah sudah

mulai terlihat perkembangannya. selain dari gaji yang Ibu Sholihah terima beliau juga mendapatkan bonus tunjangan hari raya dan sertifikat lisensi atau penghargaan mengajar selama 6 bulan. Hal itu membuat Ibu Shalihah semakin termotivasi untuk mempelajari hal baru dengan belajar. Sebagai seorang tutor, kita juga harus memiliki banyak tekad, karena pekerjaan ini tidak diukur dari gaji yang di terima, tetapi kualitas pembelajaran yang diberikan terdiri dari berbagi pengetahuan yang tulus tentang mendidik anak-anak yang sebelumnya tidak di ketahui. Tutor juga mempunyai peran untuk membantu peserta didik dalam mencapai apa yang peserta didik impikan.

Pemberian reward ialah cara yang tepat untuk meningkatkan semangat dalam pekerjaan. Tutor yang memiliki semangat mengajar dapat dengan mudah meningkatkan prestasi kerjanya, dan pemberian penghargaan kepada tutor juga dapat meningkatkan kesejahteraan dan mempengaruhi kinerja tutor. Kompensasi yang diberikan oleh bimbingan belajar AHE sangat berpengaruh terhadap kinerja Ibu Sholihah. Hal ini terbukti bahwa tutor juga merupakan komponen utama dalam proses belajar peserta didik yang dapat menentukan keberhasilan peserta didik, peran tutor sendiri dalam merubah input pendidikan sangat penting. Dalam masyarakat sekarang ini meskipun peran tutor sebagai pilar pendidikan juga penting, namun banyak alasan mengapa profesi tutor saat ini dianggap kurang bernilai dan kerjanya tidak maksimal, dengan hal ini diperlukan kinerja tutor yang baik. Untuk meningkatkan kinerja

seorang tutor perlu memperhatikan beberapa hal diantaranya adalah faktor yang faktor mempengaruhi kinerja seorang tutor yaitu melalui pemberian gaji, reward dan lisensi.

PENUTUP

Dari hasil peneliti melakukan penelitian mengenai analisis motivasi kerja tutor dan perspektif dampak kompensasi lembaga bimbel AHE Katemas Kudu dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi yang dirasakan oleh ibu Sholihah sebagai tutor yaitu diarahakan untuk selalu meningkatkan ilmu pengetahuan dengan selalu belajar hal baru. Melalui kegiatan mengajar maka banyak ilmu dan pengalaman yang dirasakan salah satunya dapat belajar dan menganalisis kebutuhan yang dirasakan oleh peserta didik.
2. Tutor yang memiliki semangat mengajar dapat dengan mudah meningkatkan prestasi kerjanya, dan pemberian penghargaan kepada tutor juga dapat meningkatkan kesejahteraan dan mempengaruhi kinerja tutor.
3. Meningkatkan kinerja seorang tutor perlu memperhatikan beberapa hal, diantaranya adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang tutor melalui pemberian gaji, reward dan lisensi

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Hardiyana, A. F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya. *Jurnal Ekonomi*, 117.

- Cahyati, N. (2014). Bab 3 metodologi penelitian. *skripsi*, 1-4.
- Jufrizen. 2017. Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17 (1).
- Qomaruddin, Q. (2019). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung).
- Saputra, N. & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20-28.
- Vandiari, A, dan Fuadah, L. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal JIBEKA*, 11 (1), 1-8.