

Kompensasi Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Honorar Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Arjasari Kabupaten Bandung

Wajar Setiyani¹, Neng Yanti²

¹S1 Manajemen, STIE Tridharma
e-mail: wajarsetiyani@gmail.com

²S1 Manajemen, STIE Tridharma
e-mail: yantiok@gmail.com

Article History:

Received: 6 Juni 2022

Revised: 13 Juni 2022

Accepted: 13 Juni 2022

Abstract: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, artinya penelitian yang berpusat atau menghasilkan angka-angka (data dekriptif). Jenis pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dan mengamati secara langsung. Penulis ingin mengetahui Variabel Independen (X): Kompensasi Variabel Dependen (Y): Kinerja Jika kompensasi kerja terpenuhi, maka kinerja tenaga kependidikan akan baik. Jika kompensasi kerja tidak terpenuhi, maka kinerja tenaga kependidikan akan kurang baik. Dan akan di dapat hipotesis Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan honorar di SMPN 2 Arjasari atau Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan honorar di SMPN 2 Arjasari.

Keywords: Pengaruh Kompensasi, Kinerja

Correspondence author: Wajar Setiyani; wajarsetiyani@gmail.com; Bandung; Indonesia

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan dasar bagi setiap manusia. Oleh karena itu, pemerintah sangat mendukung program Wajib Belajar (Wajar) 12 Tahun bagi setiap warga negaranya. Tujuan Wajib Belajar dimaksudkan agar generasi muda kita bisa bersaing dengan bangsa lain. Manfaat lain dari pendidikan bagi bangsa kita yaitu agar bisa mengimbangi perkembangan zaman yang semakin maju. Oleh karena itu, sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting untuk mewujudkan program pemerintah dalam bidang pendidikan. Sedangkan di sekolah terdapat 2 unsur utama yang saling keterkaitan yaitu tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki perannya masing-masing namun saling terkait satu sama lain.

Peran utama di lingkungan sekolah dipegang oleh tenaga pendidik karena pendidiklah yang langsung berhubungan dengan peserta didik, sedangkan tenaga kependidikan tidak terlibat langsung dalam proses kegiatan belajar mengajar namun membantu administrasi terkait pendidik dan peserta didik sehingga tujuan pendidikan

bisa tercapai. Hubungan antara pendidik dan tenaga kependidikan dapat digambarkan dalam bentuk spektrum tenaga kependidikan.

Menilik perannya yang sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan, maka penulis harus mengetahui terlebih dahulu apa yang dimaksud dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan memiliki lingkup profesi yang lebih luas, yang juga mencakup di dalamnya tenaga pendidik, pustakawan, staf administrasi, staf pusat sumber belajar. Kepala sekolah adalah diantara kelompok profesi yang masuk dalam kategori sebagai tenaga kependidikan. Sementara mereka yang disebut pendidik adalah orang-orang yang dalam melaksanakan tugasnya akan berhadapan dan berinteraksi langsung dengan para peserta didiknya dalam suatu proses yang sistematis, terencana, dan bertujuan. Penggunaan istilah dalam kelompok pendidik tentu disesuaikan dengan lingkup lingkungan tempat tugasnya masing-masing. Guru dan dosen, misalnya, adalah sebutan tenaga pendidik yang bekerja di sekolah dan perguruan tinggi.

Menurut Dessler (1997: 85) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu. Sedangkan, menurut Umar (2007: 16) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Kompensasi adalah imbalan jasa yang diperoleh tenaga kerja dari perusahaan yang mempekerjakannya baik berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan asuransi dan lain-lain. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Di sekolah negeri biasanya terdapat dua jenis status pegawai yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Honorer. Seperti diketahui, bahwa PNS itu mendapatkan kompensasi yang rutin dan tetap serta besarnya layak, sedangkan honorer mendapatkan kompensasi yang kurang layak dan tidak teratur waktu penerimaannya dibandingkan PNS. Hal ini disebabkan, kompensasi/gaji yang diterima honorer baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan bersumber dari Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang waktu pencairannya tidak teratur tiap bulannya.

Dana BOS yang digunakan sekolah harus sesuai Petunjuk Teknis (Juknis) BOS, dan tidak boleh disalahgunakan oleh sekolah. Adapun peruntukan dana BOS untuk jenjang SMP sesuai Juknis Dana BOS dibagi menjadi 3 bagian yaitu Belanja Modal, Belanja Pegawai serta Belanja Barang dan Jasa. Sedangkan belanja pegawai biasanya di bawah 50% dari total anggaran BOS yang diterima sekolah. Hal ini menyebabkan sekolah tidak bisa memberikan kompensasi sesuai standar UMR yang berlaku saat ini. Hal ini juga terjadi di SMPN 2 Arjasari, dimana penulis bekerja dan melakukan penelitian. Berdasarkan pengamatan selama bekerja di sekolah tersebut, penulis melihat jika kinerja pegawai honorer, khususnya tenaga kependidikan di sekolah tersebut menunjukkan kinerja yang kurang baik dan tidak produktif. Hal tersebut bisa terlihat dari capaian kinerja yang kurang dan bahkan tidak tahu tugas pokoknya masing-masing.

Hal tersebut di atas menyebabkan penulis berasumsi jika pengaruh kinerja pegawai honorer menurun diakibatkan karena kompensasi yang diterima kurang layak sehingga pegawai honorer, khususnya tenaga kependidikan tidak bekerja secara maksimal sehingga hasil yang disumbangkan untuk sekolahpun tidak maksimal.

Rumusan Masalah

1. Aspek apa saja yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan honorer di SMPN 2 Arjasari Kabupaten Bandung?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan honorer di SMPN 2 Arjasari Kabupaten Bandung?

Tujuan

1. Untuk mengetahui aspek apa saja yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan honorer di SMPN 2 Arjasari Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan honorer di SMPN 2 Arjasari Kabupaten Bandung.

Manfaat

1. Bagi Sekolah
Sekolah bisa mengetahui tentang pemberian kompensasi yang layak sesuai peraturan yang berlaku, sehingga sekolah bisa memperbaiki sistem pemberian kompensasi menjadi lebih layak dan tepat, sehingga kinerja tenaga kependidikan honorer bisa meningkat.
2. Bagi Penulis
Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis di bangku kuliah dan untuk menambah serta memperluas pengetahuan, khususnya tentang system pengupahan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku saat ini.
3. Bagi Akademisi
Menambah pengetahuan dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai serta masukan pada penelitian dengan topik yang sama pada masa yang akan datang.
4. Bagi Pihak Lain
Sebagai bahan informasi dan referensi dalam penelitian selanjutnya, serta sumber informasi untuk pihak-pihak yang membutuhkan.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah

Sumber Daya Manusia (SDM) di sekolah terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan. Mereka semua merupakan unsur-unsur penunjang keberhasilan pendidikan di negara kita ini. Karena tanpa siswa tidak akan ada sekolah, begitupun sebaliknya jika tidak ada pendidik dan tenaga kependidikan maka tidak mungkin bisa terjadi proses kegiatan belajar mengajar. Begitu pentingnya SDM di sekolah, maka

pemerintah sudah sewajarnya memberikan perhatian yang besar bagi para pendidik di negeri kita tercinta ini.

Salah satu bentuk perhatian pemerintah terhadap pendidik yaitu dengan adanya program sertifikasi yang sangat membantu perekonomian pendidik, khususnya bagi PNS di sekolah-sekolah negeri. Dengan terjaminnya kesejahteraan para pendidik, maka salah satu harapan pemerintah agar pendidik fokus terhadap proses kegiatan belajar mengajar sehingga tujuan nasional bisa tercapai. Peranan pendidik dan tenaga kependidikan sangatlah penting untuk menunjang proses KBM. Seperti diketahui, kalau pendidik berperan di dalam mendidik siswa, sedangkan tenaga kependidikan berperan dalam membantu administrasi di sekolah. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan membahas lebih dalam tentang pengertian dan jenis tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilihat dari berbagai pendapat para ahli.

Pengertian Tenaga Pendidik

Kata pendidik secara fungsional menunjukkan kepada seseorang yang melakukan kegiatan dalam memberikan pengetahuan, keterampilan, pendidikan, pengalaman, dan sebagainya, bisa siapa saja dan dimana saja. Secara luas dalam keluarga adalah orang tua, guru jika itu disekolah, di kampus disebut dosen, di pesantren disebut *murabbi* atau *kyai* dan lain sebagainya. Ahmadi (1977: 109) pendidik adalah sebagai peran pembimbing dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan siswa merasa aman dan berkeyakinan bahwa kecakapan dan prestasi yang dicapai mendapat penghargaan dan perhatian sehingga dapat meningkatkan motivasi berprestasi siswa.

Pengertian Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan memiliki lingkup profesi yang lebih luas, yang juga mencakup di dalamnya tenaga pendidik., pustakawan, staf administrasi, staf pusat sumber belajar. Kepala sekolah adalah diantara kelompok profesi yang masuk dalam kategori sebagai tenaga kependidikan. Sementara mereka yang disebut pendidik adalah orang-orang yang dalam melaksanakan tugasnya akan berhadapan dan berinteraksi langsung dengan para peserta didiknya dalam suatu proses yang sistematis, terencana, dan bertujuan. Penggunaan istilah dalam kelompok pendidik tentu disesuaikan dengan lingkup lingkungan tempat tugasnya masing-masing. Guru dan dosen, misalnya, adalah sebutan tenaga pendidik yang bekerja di sekolah dan perguruan tinggi.

Jenis Tenaga Pendidik

Pendidik atau di Indonesia lebih dikenal dengan pengajar adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik. Pendidik mempunyai sebutan lain sesuai kekhususannya yaitu:

- a) Guru
Guru menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang guru dan dosen yaitu guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- b) Dosen
Dosen menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- c) Konselor
Konselor adalah pendidik bertugas dan bertanggungjawab memberikan layanan bimbingan dan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan. Konselor pendidikan merupakan salah satu profesi yang termasuk ke dalam pendidik seperti yang tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional maupun Undang-undang tentang Guru dan Dosen.
Konselor pendidikan semula disebut sebagai Guru Bimbingan Penyuluhan (Guru BP). Seiring dengan perubahan istilah penyuluhan menjadi konseling, namanya berubah menjadi Guru Bimbingan Konseling (Guru BK).
- d) Pamong Belajar
Pamong belajar adalah pendidik yang memiliki tugas pokok melaksanakan kegiatan pembelajaran, pengkajian program, dan pengembangan model di bidang pendidikan nonformal dan informal sebagaimana diatur di dalam Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 03/III/PB Tahun 2011. Sebagai pendidik, pamong belajar dituntut untuk menguasai empat kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional.
- e) Widyaiswara
Widyaiswara adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada lembaga pendidikan dan pelatihan (diklat) pemerintah.
- f) Tutor
Tutor adalah orang yang memberi pelajaran (membimbing) kepada seseorang atau sejumlah kecil siswa dalam pelajarannya. Tutorial adalah bimbingan pembelajaran dalam bentuk pemberian bimbingan, bantuan, petunjuk, arahan, dan motivasi agar siswa dapat efisien dan efektif dalam belajar.
- g) Instruktur
Instruktur adalah seseorang yang bertugas melakukan pembinaan terhadap peserta dalam forum pelatihan.

h) Fasilitator

Fasilitator adalah seseorang yang membantu sekelompok orang memahami tujuan bersama mereka dan membantu mereka membuat rencana guna mencapai tujuan tersebut tanpa mengambil posisi tertentu dalam diskusi

i) Ustadz

Ustadz adalah guru atau pendidik yang mengajarkan ilmu agama (Islam) kepada orang lain dengan tujuan beribadah.

Jenis-jenis Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan Dilihat Dari Jabatannya, yaitu:

1) Wakil - wakil atau Kepala Urusan

Wakil-wakil atau kepala urusan adalah tenaga kependidikan yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus, untuk membantu Kepala Satuan Pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan pada institusi tersebut. Contoh: Kepala Urusan Kurikulum.

2) Tata Usaha

Tata Usaha adalah tenaga Kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi instansi tersebut. Bidang administrasi yang dikelola diantaranya:

a. Administrasi surat menyurat dan pengarsipan

b. Administrasi Kepegawaian,

c. Administrasi Peserta Didik,

d. Administrasi Keuangan,

e. Administrasi Inventaris dan lain-lain.

3) Laboran

Laboran adalah petugas khusus yang bertanggung jawab terhadap alat dan bahan di Laboratorium.

4) Pustakawan

Pustakawan adalah orang yang bergerak di bidang kepastakaan atau ahli perpustakaan biasanya berada di perpustakaan mencatat keluar masuknya peminjaman buku.

5) Pelatih Ekstrakurikuler

Pelatih ekstrakurikuler adalah tenaga kependidikan yang melatih peserta didik di luar jam belajar kurikulum standar.

6) Petugas Keamanan

Petugas keamanan adalah tenaga kependidikan yang bertugas menjaga keamanan dalam ruang lingkup sekolah.

7) Petugas Kebersihan

Petugas kebersihan adalah tenaga kebersihan yang bertugas menjaga kebersihan ruang lingkup sekolah.

Pengertian Kompensasi

Adapun menurut Handoko (1994:155) dalam Haryono (2017:22) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan baik secara materil maupun moril sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi terhadap perusahaan.

Tujuan dan Asas Kompensasi

Tujuan lain dari kompensasi menurut Sedarmayanti (2011:72) adalah menghargai kinerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan bermutu, mengendalikan biaya dan memenuhi peraturan. Menurut Gouzali (1996:98) dengan rinci menjelaskan tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menjamin sumber nafkah karyawan
- 2) Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- 3) Meningkatkan harga diri karyawan
- 4) Mencegah karyawan meninggalkan organisasi
- 5) Meningkatkan disiplin kerja
- 6) Perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasaran
- 7) Mempermudah perusahaan mencapai tujuan
- 8) Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi maju.

Menurut Hasibuan (2017:122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas adil
Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan
2. Asas layak dan wajar
Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

Bentuk dan Jenis Kompensasi

Kompensasi memiliki bentuk dan jenis yang sangat beragam. Menurut Ulfatin dan Triwiyanto (2016:123-124) Bentuk dan jenis kompensasi dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut:

- 1) Gaji dan upah
Gaji dan upah umumnya disebut sebagai kompensasi utama karena sebagai gantungan hidup (nafkah) bagi pegawai dan keluarganya.

2) Insentif

Insentif dipandang sebagai penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitas kerjanya semakin tinggi.

3) Tunjangan

Pada umumnya tunjangan diberikan sebagai tambahan gaji atau upah yang berfungsi untuk mensejahterakan pegawai. Macam- macam tunjangan, antara lain: tunjangan jabatan, tunjangan profesi, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, dan sebagainya.

4) Jaminan kesehatan dan kesejahteraan. Yang tergolong kompensasi jenis ini antara lain: asuransi jiwa, biaya pengobatan ketika sakit, koperasi (simpan pinjam), alat-alat keselamatan kerja, dan sebagainya.

5) Kompensasi karier. Imbalan karier dapat berupa rasa aman di tempat kerja, kesempatan untuk mendapatkan pengembangan profesi dan jabatan, pendidikan dan pelatihan, dan sebagainya.

6) Kompensasi sosial. Yang tergolong kompensasi jenis ini antara lain berupa: pengakuan dan penghargaan dari masyarakat, ucapan selamat, kekompakan antar teman sejawat, senyuman dan pujian serta penghargaan atas jalinan komunikasi antar manusia.

Untuk menentukan tingkat besarnya pembayaran atau gaji dari suatu kelompok jabatan atau suatu pekerjaan biasanya dipertimbangkan berdasarkan tingkat kesulitan dari jabatan tersebut. Adapun aspek-aspek yang dinilai dari tuntutan dari jabatan tersebut mencakup:

- a. Tuntutan keahlian (*skill*) yang meliputi pengetahuan, pengalaman dan kemandirian
- b. Tuntutan upaya (*effort*) meliputi tuntutan fisik dan tuntutan perhatian
- c. Tuntutan tanggung jawab meliputi besarnya atau nilai peralatan, material, keuangan, keselamatan dan kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya
- d. Tuntutan lingkungan yang meliputi keadaan lingkungan kerja dan bahaya kecelakaan

Adapun menurut Hasibuan metode dalam memberikan kompensasi ada dua, yaitu Metode Tunggal, metode yang dalam penerapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki tenaga pendidik/pegawai. Dan Metode Jamak, metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Widodo, 2015:131). Sedangkan menurut Mangkunegara (2007) dalam Widodo (2015:131) Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Widodo, 2015:133) berpendapat bahwa terhadap dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1. Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* merupakan penggabungan antara pengetahuan (*kenoledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

2. Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi didalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Penilaian Kinerja

Menurut *Dessler* (2010:322) Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau dimasa lalu relatif terhadap standar kinerjanya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyedia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang lain yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik. Menurut Nawawi (2011:236) Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) dilingkungan suatu organisasi/perusahaan.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Marwansyah (2016:232) adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengukur kinerja secara *fair* dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasikan tujuan- tujuan pengembangan yang spesifik
- 3) Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Tahapan Penilaian Kinerja

Proses penilaian menurut *Dessler* (2010:327) terdiri dari tiga tahap:

1. Pendefinisian pekerjaan, berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan setuju dengan kewajiban dan standar pekerjaannya.

2. Penilaian kinerja, berarti membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan dengan standar yang telah diterapkan.
3. Sesi umpan balik, disini atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahan dan membuat rencana untuk mengembangkan apapun yang dibutuhkan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Penerapan sistem imbalan yang berbasis kinerja akan memiliki dampak positif bagi karyawan, selanjutnya dapat meningkatkan kinerja serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, praktiknya di lapangan, banyak manajer mengalami kendala dan hambatan yang berkaitan dengan:

- 1) Penjabaran dan menilai kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya perubahan sifat kerja yang dilaksanakan oleh karyawan tersebut, yaitu sifat multidimensional kerja (pekerjaan semakin kompleks), penerapan teknologi baru di tempat kerja, serta kurangnya pelatihan manajerial mengenai kinerja yang baik.
- 2) Kesulitan dalam mengidentifikasi besarnya imbalan yang bernilai bagi karyawan karena untuk mengidentifikasi imbalan bagi karyawan perlu dilakukan dengan dua tahapan, yaitu mengelompokkan jenis imbalan, baik yang intrinsik maupun yang ekstrinsik. Imbalan yang intrinsik ini memiliki dimensi keanekaragaman kerja, otonomi pekerjaan, dan identitas produk, umpan balik terhadap tugas dan arti pentingnya tugas. Dimensi ukuran waktu dan waktu pemberian imbalan harus memiliki arti penting juga. Karena ukuran yang memadai akan dapat memberikan motivasi serta semakin cepat imbalan yang diberikan, maka akan semakin berarti bagi karyawan.
- 3) Kesulitan dalam menciptakan keterkaitan atau keselarasan yang kurang tepat antara imbalan dengan kinerja. Hal ini karena berkaitan dengan kegagalan menciptakan keselarasan desain imbalan dengan kinerja karyawan. Terciptanya keselarasan yang kurang tepat, terdapat sebagian karyawan, terutama level buruh yang tidak menginginkan imbalan, sesuai dengan kinerja yang dicapainya atau kesalahan manajer dalam menilai laporan penilaian kinerja (performance appraisal) mereka.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa peran manajer sangat diperlukan agar kompensasi yang diberikan perusahaan/instansi bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Walaupun manajer akan menghadapi berbagai hambatan dalam pengelolaan kompensasi yang berbasis kinerja, namun hal tersebut dapat diatasi apabila seorang manajer memiliki kemampuan manajerial yang baik, sehingga akan menghasilkan penilaian kinerja karyawan yang tepat dan akurat.

METODE PALAKSANAAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, artinya penelitian yang berpusat atau menghasilkan angka-angka (*data dekriptif*). Jenis pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penelitian lapangan (*field research*) yaitu

penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dan mengamati secara langsung.

Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan Honorar di SMP Negeri 2 Arjasari Kabupaten Bandung yang berjumlah 7 orang. Dalam penelitian ini mengambil sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, mengingat bahwa jumlah tenaga kependidikan honorar sebanyak 7 atau keseluruhan jumlah populasi (tenaga kependidikan honorar) dari SMP Negeri 2 Arjasari Kabupaten Bandung. Jadi dalam penelitian ini mengambil sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, mengingat bahwa jumlah tenaga kependidikan honorar sebanyak 7 atau keseluruhan jumlah populasi (tenaga kependidikan honorar) dari SMP Negeri 2 Arjasari Kabupaten Bandung.

Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan instrumen atau alat kuesioner berisi sejumlah pernyataan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden, baik itu tentang pribadinya maupun hal-hal lain yang ingin diketahui. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua cara, yaitu penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Kuesioner dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa referensi yang kemudian diolah dalam bentuk pertanyaan dan pernyataan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal, skripsi, dan artikel yang didapat dari internet yang berhubungan dengan materi penelitian ini.

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrument terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012:53). Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30. Artinya suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30 (Priyatno, 2010:90)

Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistic SPSS 26:2020 dengan ketentuan :

1. Jika *Cronbach Alpha* > r tabel maka instrument pengamatan dinyatakan reliable.
2. Jika *Cronbach Alpha* < r tabel maka instrument pengamatan tidak reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012:160). Data yang

baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva *normal probability plot*.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear sederhana yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh hubungan fungsional antara variabel dependent, dengan variabel independent (Sugiyono, 2010:244).

HASIL

Karakteristik Responden

Objek dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan honorer pada SMPN 2 Arjasari yang beralamat di Jl. Raya Arjasari-Ciparay Desa Patrolsari Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat. Jumlah responden yaitu sebanyak 7 orang tenaga kependidikan yang berstatus honorer, dan berikut ini adalah hasil penyajian mengenai karakteristik responden.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki memiliki presentase sebesar 57% dari 7 orang responden, artinya bahwa jumlah responden laki-laki terdiri dari 4 orang. Sedangkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin perempuan memiliki presentase sebesar 43% dari 7 orang responden, artinya bahwa jumlah responden perempuan terdiri dari 3 orang.

Berdasarkan Usia

Diketahui bahwa tenaga kependidikan di SMPN 2 Arjasari didominasi oleh usia 40-50 tahun sebanyak 42%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai didominasi oleh pegawai dengan usia senior yang pada umumnya, seseorang di usia tersebut adalah masa dimana seseorang sudah selayaknya mewariskan atau membagikan ilmu, kemampuan serta pengalamannya selama bekerja kepada mereka yang berusia lebih muda.

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Diketahui bahwa pendidikan terakhir yang dimiliki oleh tenaga kependidikan di SMPN 2 Arjasari didominasi oleh SMA/Sederajat dengan presentase sebesar 43 % atau dilihat bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan SMA/Sederajat yaitu 3 orang dari 7 orang responden.

Berdasarkan Pendapatan Per Bulan

Karakteristik responden berdasarkan pendapatan per bulan didominasi oleh pendapatan dibawah Rp 500.000 dengan presentase 57% atau berjumlah 4 orang dari 7

orang responden. Upah UMR di Kabupaten Bandung tahun 2020 adalah sebesar Rp 3.139.275,- namun pihak sekolah belum bisa memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan Pemerintah. Hal ini dikarenakan keterbatasan anggaran. Sehingga dari segi kelayakan, kompensasi masih di bawah standar UMR Kabupaten Bandung.

Berdasarkan Masa Kerja

Bahwa 4 responden atau sebanyak 57% responden mempunyai masa kerja selama lebih dari 5 tahun, dimana mayoritas dari para pegawai berada pada masa kerja yang produktif di SMPN 2 Arjasari.

Uji Validitas

Setiap item soal pada instrument angket yang telah disebar kepada responden bersifat valid karena nilai r hitung $>$ r tabel seperti yang disajikan pada tabel di atas, serta tingkat taraf signifikansi $<$ 0,005, yang artinya signifikan. Jadi, penulis bisa mengambil kesimpulan bahwa soal pada angket bersifat valid dan signifikan, dan bisa dijadikan tolak ukur untuk menganalisis ada atau tidak adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja.

Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach Alpha* = 0,832 untuk menguji reliabilitas variabel kompensasi, sedangkan nilai r tabel = 0,754. Maka dapat disimpulkan, bahwa *Cronbach Alpha* $>$ nilai r tabel (0,832 $>$ 0,754) maka instrumen kompensasi pengamatan dinyatakan reliabel. Begitupun dengan tabel 4.12 yang menguji realibilitas instrumen variabel kinerja, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* = 0,831 dan nilai r tabel = 0,754, sehingga dapat disimpulkan jika instrument kinerja bersifat reliabel.

Diperoleh hasil bahwasanya mayoritas responden merasa kurang puas dengan pemberian kompensasi di SMPN 2 Arjasari. Kemudian peneliti mendapatkan pernyataan yang paling mendominasi dalam pernyataan setuju terdapat pada indikator gaji sebesar 57%. Namun terdapat ketidak senangan pada jawaban responden sebesar 43% pada indikator insentif dan tunjangan.

Diperoleh hasil bahwasanya mayoritas responden merasa puas terhadap kinerjanya di SMPN 2 Arjasari. Kemudian peneliti mendapatkan pernyataan yang paling mendominasi dalam pernyataan setuju terdapat pada setiap indikator pernyataan sebesar 57.1%. Namun terdapat ketidak senangan pada jawaban responden sebesar 14.3% terhadap kinerja pegawai pada indikator kritik dan saran (output kerja).

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi yang menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja pegawai adalah sebesar 0.668 atau terdapat pada tingkatan hubungan dengan kategori Kuat seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.15. Angka koefisien korelasi pada hasil diatas bernilai positif sehingga hubungan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hubungan yang searah karena berada pada kisaran angka 0,60 – 0,799, dengan demikian dapat

diartikan bahwa jika kompensasi meningkat maka kualitas kinerja pegawai juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai signifikansi atau *sig. (2-tailed)* sebesar 0.101, karena nilai *sig. (2-tailed)* $0.101 > 0,05$ atau $0,01$ maka artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan yang kuat namun kurang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase (%) pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependennya. Dari tabel koefisien determinasi (R^2) "*model summary*" diketahui nilai koefisien determinasi atau nilai *R Square*, menunjukkan besarnya nilai adalah 0.446. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (*independent*) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (*dependent*) sebesar 44.6 %. Sedangkan selisihnya 55.4 % ($100\% - 44.6\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Uji F Hitung (Uji Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara signifikan terhadap variabel dependen, dengan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- $H_0 : \beta = 0$; tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.
- $H_a : \beta \neq 0$; terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F hitung menunjukkan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F hitung dapat dilihat dari tabel Anova, nilai F hitung dapat dilihat dari *p-value* pada tabel, dengan dasar pengambilan keputusan (Priyatno, 2010:67).

Dengan menggunakan signifikansi

- Apabila probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Apabila probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Nilai F tabel dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 5$, maka nilai f tabel = 6.61, dengan taraf signifikansi > 0.05 , maka dapat diambil kesimpulan bahwa nilai f hitung $< f$ tabel ($4.023 < 6.61$ dengan taraf signifikansi > 0.05), ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan honorer di SMPN 2 Arjasari.

Uji t Hitung (Uji Parsial)

Uji t_{hitung} bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji t_{hitung} ini dapat dilihat dalam tabel *coefficient^a*. Nilai uji t_{hitung} dapat dilihat dari *p-value* pada tabel masing-masing variabel independen dengan dasar pengambilan keputusan (Priyatno, 2010: 69).

Dengan menggunakan angka signifikansi :

- Apabila probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Apabila probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a Ditolak.

Kesimpulan dapat diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi (α) adalah (0,101) jadi dapat dilihat bahwa perbandingan nilai sig $> \alpha$ (0,101 $>$ 0,05). Karena nilai sig $> \alpha$ mempunyai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, variabel independen yaitu Kompensasi (X) secara signifikan (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan atau simultan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Honorar di SMPN 2 Arjasari. Selain itu, kenapa H_a ditolak karena nilai t hitung $<$ t tabel yaitu $2.006 < 2.015$. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Honorar di SMPN 2 Arjasari.

Kompensasi Dalam Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi di SMPN 2 Arjasari perlu ditingkatkan. Karena dilihat dari standar kompensasi belum sesuai dengan standar Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Bandung sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan honorer di SMPN 2 Arjasari. Peneliti berpendapat jika tingkat pemberian kompensasi di SMPN 2 Arjasari baik, maka akan berdampak semakin baiknya kinerja tenaga kependidikan honorer di SMPN 2 Arjasari. Apabila kinerja meningkat, maka akan berpengaruh terhadap percepatan pencapaian tujuan organisasi. Untuk memberikan kompensasi yang layak bagi tenaga honorer di sekolah, maka pihak sekolah harus mengusulkan kepada Instansi Induk dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung agar bisa mengalokasikan anggaran khusus untuk peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan honorer sehingga gaji yang diterima per bulan bisa mencapai standar gaji setara UMR. Dengan kesejahteraan yang terjamin, maka tenaga honorer di sekolah-sekolah akan merasa nyaman dan fokus terhadap target kinerja yang akan dicapai oleh sekolah tersebut.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel kompensasi secara parsial (individu) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan honorer di SMPN 2 Arjasari Kabupaten Bandung
2. Berdasarkan hasil uji dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya, variabel independen yaitu kompensasi (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran bagi Instansi SMPN 2 Arjasari dan Instansi-instansi lainnya yang bergerak dalam bidang yang sama, antara lain:

1. SMPN 2 Arjasari

Agar pihak SMPN 2 Arjasari bisa menambahkan alokasi anggaran dari Dana BOS untuk pemberian gaji/kompensasi supaya tenaga honorer mendapatkan kesejahteraan yang cukup, walaupun tidak bisa setara UMR namun bisa menambahkan alokasi belanja pegawai dari Dana BOS $\geq 50\%$. Dan agar bisa memberikan tambahan penghasilan selain gaji pokok, yaitu insentif maupun tunjangan-tunjangan lainnya agar mendorong motivasi tenaga honorer sekolah dalam bekerja.

2. Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung

Sebagai instansi induk dari sekolah-sekolah, maka diharapkan agar Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung bisa mengalokasikan tunjangan/insentif khusus bagi tenaga honorer di sekolah baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan sehingga kesejahteraan tenaga honorer sekolah bisa terjamin.

3. Akademisi

Bagi kalangan akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan kompensasi terkait hubungannya terhadap kinerja pegawai.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terima kasih penulis ucapkan untuk keluarga tercinta dan kepala sekolah, guru-guru dan staff tenaga kependidikan di SMPN 2 Arjasari Kabupaten Bandung

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu (1977). *Ilmu Pendidikan I*. Semarang:, Toha Putera
- Depdiknas (2003). Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional.
- Dessler, G (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid I & II*. PT.Indeks.
- Dessler, Gary (1997). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Ghozali, Imam (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Gouzali Saydam (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Handoko, T. Hani (1994). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Haji Masagung
- Haryono, Siswoyo (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Luxima Metro Media
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara

- Mangkunegara, Anwar Prabu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Priyatno, Duwi (2010). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19*. Yogyakarta: Andi
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Ulfatin, Nurul dan Triwiyanto, Teguh (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. 1st ed*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umar, Husein (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Widodo, Eko Suparno (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar