

IMPLEMENTASI KOMPENSASI BERBASIS KINERJA UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI GURU HONORER

Sayyid Naufal Al-Qosam

Pascasarjana UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

DOI: 10.29313/tjpi.v13i2.14163

Abstract

Compensation is a reward for services performed by someone. Compensation is given based on the terms of work performed. In the scope of education, a teacher will be given compensation for the performance he has carried out. However, compensation is different between permanent teachers and honorary teachers. The government regulates compensation for permanent teachers, while it depends on institutional regulations for honorary teachers. This is what makes providing compensation for honorary teachers often a problem. One of them is the absence of benchmarks for compensating honorary teachers. This paper discusses the challenges and opportunities in implementing performance-based compensation. The method used in this research is qualitative. The approach used is a literature study. Challenges found in implementing performance-based compensation include performance measurement, limited resources and teacher resistance. Meanwhile, the opportunities increase teacher motivation and improve the quality of education and professional development. Providing performance-based compensation has the potential to be a solution to reducing problems that occur with honorary teachers.

Keywords: Management, Performance-Based Compensation, Honorary Teacher

Copyright (c) 2021 Sayyid Naufal Al-Qosam

✉ Corresponding author:

Email Address: 222625242.sayyid@uinbanten.ac.id

Received 03 Oktober 2024, Accepted 25 November 2024, Published 30 November 2024.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen penting bagi bisnis saat ini. Perkembangan suatu perusahaan bergantung pada orang-orangnya, dan banyak perusahaan yang kini menaruh perhatian pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas. Saat ini, tidak jarang perusahaan mengeluarkan biaya besar untuk mendapatkan karyawan berbakat yang memenuhi standar yang diinginkan. Perusahaan menerapkan berbagai inisiatif untuk menarik sumber daya manusia tersebut. Salah satu pilihannya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak terpenting bagi perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Badriyah dalam Agathanisa (2018) menjelaskan faktor intrinsik atau faktor esensial merupakan faktor yang secara langsung mengarahkan karyawan tersebut menuju tempat kerja. Sedangkan faktor ekstrinsik atau faktor eksternal adalah faktor dari lingkungan luar seperti lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem kompensasi, kebijakan instansi, juga termasuk budaya kerja yang dibangun.

Setiap orang memiliki tujuan dalam pekerjaannya. Secara umum, tujuan seseorang bekerja adalah untuk memanfaatkan dan memaksimalkan baik itu pengetahuan maupun keterampilan yang dimiliki. Selain itu, tujuan lainnya adalah untuk mendapatkan uang atau bayaran atas pekerjaannya. Setiap orang memiliki motivasi untuk mendapatkan bayaran yang lebih banyak, kemajuan dalam hidup, maupun kekuasaan. Hal yang sama berlaku untuk karyawan lainnya misalnya guru.

Guru merupakan orang yang bekerja dengan jasanya mengajarkan dan mendidik siswa di sekolah. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 74 tahun 2008 tentang guru, terdapat dua istilah guru dalam karir dan jabatannya yaitu guru tetap dan guru honorer. Guru tetap adalah guru yang diangkat secara resmi oleh pemerintah atau lembaga pendidikan yang bersangkutan sebagai pegawai negeri sipil (PNS) atau karyawan tetap. Penetapan guru atau karyawan tetap dilakukan melalui seleksi berdasarkan kompetensi dan persyaratan tertentu yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan atau pemerintah setempat. Guru tetap memiliki hak-hak tertentu yang diatur dalam undang-undang, seperti jaminan keamanan pekerjaan, tunjangan, dan pensiun. Sedangkan guru honorer merupakan guru yang bekerja secara kontrak atau tidak tetap di lembaga pendidikan tanpa status kepegawaian resmi. Pemerintah atau lembaga pendidikan swasta merekrut guru honorer biasanya sebagai tenaga pengajar. Guru honorer umumnya tidak memiliki hak-hak yang sama seperti guru tetap, seperti jaminan keamanan pekerjaan, tunjangan, atau pensiun. Mereka biasanya digaji berdasarkan jam mengajar atau kontrak tertentu.

Suksesnya pengajaran di sekolah salah satunya disebabkan oleh guru yang profesional. Untuk itu, penting bagi sekolah untuk memperhatikan kebutuhan guru baik itu Kesehatan, lingkungan, maupun imbalan atas jasa mereka. Imbalan yang diterima oleh guru dapat mempengaruhi motivasi kerja mereka, terlebih lagi bagi guru honorer.

Siti Mujanah (2019:1) berpendapat bahwa “remunerasi adalah segala pendapatan yang diterima karyawan baik berupa uang, barang langsung, maupun barang tidak langsung yang diterimanya sebagai imbalan atau jasa kepada perusahaan”. Imbalan finansial dan non-moneter, seperti uang liburan dan pensiun, diberikan kepada seluruh karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan dan upaya untuk meningkatkan imbalan kerja. Menurut Sastrohadwiryo (2005, Sukiman & Mintarti, 2016, halaman:2), kompensasi adalah upah atau imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan atas sesuatu yang dilakukan terhadap suatu organisasi. Kompensasi juga dapat digambarkan sebagai imbalan moneter atau non-moneter yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Pendidikan memiliki peran sentral dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Guru, sebagai agen utama dalam sistem pendidikan, memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk karakter dan pengetahuan peserta didik. Di banyak negara, termasuk Indonesia, keberhasilan sistem pendidikan seringkali tergantung pada kualitas para pendidik. Namun,

tantangan yang dihadapi oleh guru honorer, yang merupakan sebagian besar tenaga pendidik di Indonesia, menjadi fokus utama penelitian ini.

Guru honorer, atau guru tidak tetap, memiliki peran krusial dalam memberikan layanan pendidikan kepada siswa. Mereka seringkali bekerja di bawah kondisi yang sulit, termasuk gaji yang rendah, ketidakpastian pekerjaan, dan keterbatasan fasilitas serta dukungan lainnya. Meskipun kontribusi mereka sangat penting, tantangan ekonomi dan sosial yang dihadapi guru honorer bisa menghambat motivasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, implementasi sistem kompensasi berbasis kinerja menjadi salah satu solusi yang menarik perhatian dalam upaya meningkatkan motivasi, kualitas pengajaran, dan kesejahteraan guru honorer.

Tujuan kompensasi bergantung pada fungsinya masing-masing. Menurut Notoatmodjo yang dikutip Fredriksz (2017) tujuan kompensasi adalah untuk menghargai prestasi yang dilakukan pegawai, menjamin keadilan gaji bagi pegawai, menyeimbangkan dan mengendalikan biaya. Selain itu juga untuk mempertahankan pegawai yang memiliki kompetensi yang baik sehingga instansi memiliki pegawai yang bermutu. Tujuan lainnya adalah untuk memenuhi peraturan instansi.

Dalam beberapa tahun terakhir, diskusi tentang reformasi pendidikan di Indonesia semakin intens, dan sistem kompensasi berbasis kinerja menjadi salah satu isu kunci yang perlu dijelajahi lebih lanjut. Pertanyaannya adalah sejauh mana penerapan sistem kompensasi ini dapat menjadi solusi efektif untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh guru honorer, serta bagaimana peluang dan hambatan dalam implementasinya (Sholehati & Hadijah, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi berbasis kinerja terhadap motivasi guru honorer di Indonesia. Melalui penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang sistem kompensasi berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi guru honorer, meningkatkan kinerja mereka, serta memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan (Prihutami & Rahmiati, 2024).

Penelitian ini juga memiliki tujuan untuk memberikan rekomendasi kebijakan yang konkret dan dapat diimplementasikan oleh pihak terkait, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, dan organisasi profesi guru. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini tidak hanya menjadi sumbangan akademis, tetapi juga dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya meningkatkan kondisi dan kesejahteraan guru honorer, sekaligus meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan studi literatur dan wawancara. Penulis mengkaji teori yang berkaitan dengan penelitian yaitu berkenaan dengan gaji guru honorer. Sumber data diambil dari internet dan juga peraturan dan kebijakan mengenai pemberian kompensasi terhadap guru/pendidik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi Berbasis Kinerja

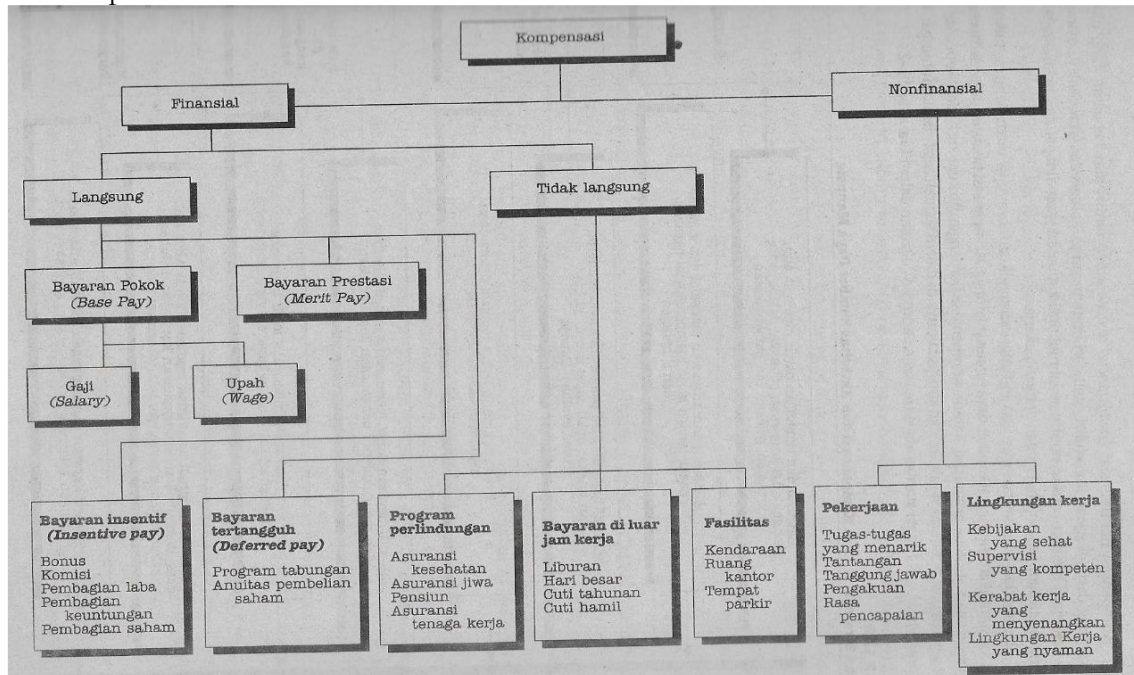
Teori Kompensasi

Menurut hasibuan (2010) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pengertian lainnya dikemukakan Wibowo (2016) bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja dalam sebuah perusahaan. Kompensasi juga merupakan balas jasa atau imbalan yang dibayar untuk jasa karyawan, pekerja purna waktu, pekerja paruh waktu atau karyawan yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha (Moekijat, 2016:49).

Berdasarkan definisi keompensasi yang dijelaskan tersebut maka bisa disimpulkan bahwa kompensasi adalah pengeluaran Perusahaan sebagai balas jasa pekerja, baik itu pekerja purna waktu maupun paruh waktu, berupa fisik (uang, barang) dan non fisik (lingkungan, moral) yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung.

Sistem Kompensasi

Kompensasi dibedakan berdasarkan jenis pemberiannya. Terdapat kompensasi dalam bentuk finansial dan non finansial. Sistem pemberian kompensasi harus sesuai dengan kebijakan dan peraturan Perusahaan. Berikut dijelaskan pada gambar 1.1 tentang program pada sistem pemberian kompensasi.



Gambar 1.1 Komponen-komponen Program Kompensasi (Simamora, 2006)

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa terdapat beberapa jenis kompensasi yang diterima pegawai berdasarkan bentuk finansial dan non finansial. Kompensasi berdasarkan bentuk finansial dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung. Pemberian kompensasi secara langsung yaitu bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, dan bayaran tertangguh. Sedangkan pemberian kompensasi secara tidak langsung dapat berupa fasilitas, bayaran di luar jam kerja, ataupun program perlindungan seperti asuransi tenaga kerja. Kompensasi berdasarkan bentuk non finansial dapat berupa pekerjaan tambahan yang menarik dan menantang maupun lingkungan kerja yang baik. Kompensasi juga dibagi berdasarkan penilaian kinerja karyawan. Terdapat tiga jenis kompensasi

Berbasis Pekerjaan

Perusahaan memberikan kompensasi berbasis pekerjaan karena perbedaan tanggung jawab yang diterima. Karyawan dengan posisi dan tanggung jawab yang lebih tinggi mendapatkan kompensasi yang lebih besar dibandingkan karyawan lainnya. Kompensasi ini diterapkan pada struktur organisasi sehingga penilaian kompensasi diukur pada nilai pekerjaan, penghargaan pekerjaan dan tanggung jawab posisi karyawan tersebut (Rachmat & Putranto, 2019).

Berbasis Kemampuan Profesional

Menurut Gerhart (2017) kompensasi berbasis kemampuan profesional diukur pada kemampuan dan kompetensi karyawan. Selain itu, wawasan, pengalaman, dan kemampuan adaptasi karyawan dalam lingkungan dan pekerjaannya juga menjadi dasar penilaian ini. Skema kompensasi berbasis kemampuan profesional biasanya dilakukan di perusahaan yang memiliki divisi yang beragam. Keahlian tertentu yang secara khusus sulit diterapkan dapat meningkatkan pendapatan karyawan yang memiliki keahlian tersebut. Menurut Muljanah (2019) terdapat kelemahan dalam sistem ini yaitu sulitnya menentukan gaji dalam satu divisi bagi karyawan yang belum ataupun tidak memiliki keahlian tersebut.

Berbasis Kerjasama Tim

Pekerjaan dapat dilakukan secara individu maupun kerja sama tim. Sistem kompensasi berbasis kerjasama tim dapat meningkatkan motivasi tim secara efektif khususnya bagi tim yang lemah. Semakin kuat sebuah tim dalam perusahaan dapat mencapai tujuan hasil tertinggi yang diinginkan perusahaan (Hidayat, 2020). Menurut Blazovich (2008) kombinasi kinerja juga bisa dilakukan. kombinasi kinerja berbasis tim dan kinerja individu dapat menghasilkan kinerja tertinggi dalam sebuah perusahaan.

Kompensasi Berbasis Kinerja

Kompensasi berbasis kinerja (*Performance based Compensation*) banyak diterapkan di berbagai Perusahaan industri dan pabrik. Hal ini menjadikan para pekerja memperoleh tambahan penghasilan diukur berdasarkan kinerjanya. Menurut Dessler (2009) kompensasi berbasis kinerja merupakan tambahan gaji yang diberikan kepada karyawan selain pembayaran total yang diterima karyawan berdasarkan kinerja individual yang dilakukan. Dessler membagi kompensasi berbasis kinerja menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi berbasis kinerja juga bisa diberikan dalam bentuk non finansial kepada para karyawan. Sistem kompensasi berbasis kinerja adalah pendekatan dalam memberikan imbalan kepada karyawan, termasuk guru, yang didasarkan pada pencapaian kinerja mereka dalam tugas-tugas pekerjaan. Tujuan utama dari sistem ini adalah memberikan insentif kepada individu atau tim untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas. Berikut adalah elemen-elemen utama dalam sebuah sistem kompensasi berbasis kinerja untuk guru honorer (Oktaviani et al., 2023):

Penetapan Tujuan Kinerja

Langkah pertama dalam merancang sistem kompensasi berbasis kinerja adalah menetapkan tujuan kinerja yang jelas dan terukur. Tujuan ini harus sejalan dengan tujuan organisasi pendidikan dan dapat diukur secara objektif.

Penilaian Kinerja Teratur

Penting untuk melibatkan penilaian kinerja yang teratur sebagai bagian dari sistem ini. Evaluasi kinerja harus mencakup berbagai aspek pekerjaan guru, termasuk kemajuan siswa, partisipasi dalam pengembangan profesional, inovasi dalam pengajaran, dan keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler.

Pengukuran Kinerja dengan Indikator Kuantitatif dan Kualitatif

Sistem kompensasi berbasis kinerja harus mencakup indikator kuantitatif dan kualitatif untuk mengukur kinerja guru. Misalnya, hasil tes siswa, tingkat partisipasi dalam pelatihan, dan umpan balik positif dari siswa dan orang tua dapat digunakan sebagai indikator kinerja.

Penetapan Standar Kinerja yang Jelas

Standar kinerja yang jelas harus ditetapkan untuk setiap indikator penilaian. Hal ini membantu memastikan bahwa penilaian kinerja bersifat adil dan transparan, dan bahwa guru memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka.

Hubungan antara Kinerja dan Kompensasi

Kompensasi harus dikaitkan dengan pencapaian kinerja. Sistem ini dapat mencakup skala gaji yang terkait dengan tingkat pencapaian tertentu, bonus berdasarkan hasil kinerja, atau insentif non-keuangan seperti kesempatan pengembangan karir.

Fleksibilitas dalam Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi berbasis kinerja harus memiliki tingkat fleksibilitas untuk mempertimbangkan kebutuhan dan karakteristik unik dari setiap guru honorer. Hal ini dapat mencakup mekanisme penyesuaian untuk faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti kondisi lingkungan atau situasi kelas.

Umpan Balik dan Pengembangan Berkelanjutan

Sistem ini sebaiknya mencakup mekanisme umpan balik yang teratur dan proses pengembangan berkelanjutan. Guru harus menerima umpan balik konstruktif tentang kinerja mereka dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka.

Transparansi dan Komunikasi

Transparansi dan komunikasi yang efektif tentang sistem kompensasi berbasis kinerja sangat penting. Guru harus memahami bagaimana sistem ini beroperasi, bagaimana kinerja mereka diukur, dan bagaimana kompensasi dikaitkan dengan pencapaian kinerja.

Penghargaan Non-Materiil

Selain kompensasi finansial, sistem ini dapat mencakup penghargaan non-materiil, seperti pengakuan publik, sertifikat prestasi, atau peluang pengembangan karir, untuk memotivasi guru secara holistik.

Evaluasi dan Penyesuaian Berkala

Sistem kompensasi perlu dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa itu efektif dan adil. Dalam kasus perluasan atau perubahan dalam organisasi atau kebijakan pendidikan, penyesuaian mungkin diperlukan.

Kinerja Guru

Kinerja adalah suatu output yang dihasilkan dari fungsi suatu kegiatan dalam waktu tertentu (Mardiana, et.al. 2017). Kinerja juga diartikan dengan pencapaian karyawan baik itu secara kualitas maupun kuantitas selama karyawan tersebut menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Dwianto, et.al, 2019). Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai penggabungan dari usaha, kemampuan dan keterampilan yang tepat. Selain itu, kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil kegiatan karyawan berdasarkan kemampuannya untuk berkontribusi secara teknis maupun kontekstual. Ackah (2014) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai fungsi dari kemampuan, usaha, keterampilan, lingkungan dan motivasi. Berdasarkan pengertian yang dijelaskan tersebut tentang kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah output yang dihasilkan dari pekerjaan karyawan yang dicapai melalui keterampilan, pengetahuan, kemampuan, yang memberikan kontribusi kepada perusahaan baik itu teknis maupun kontekstual.

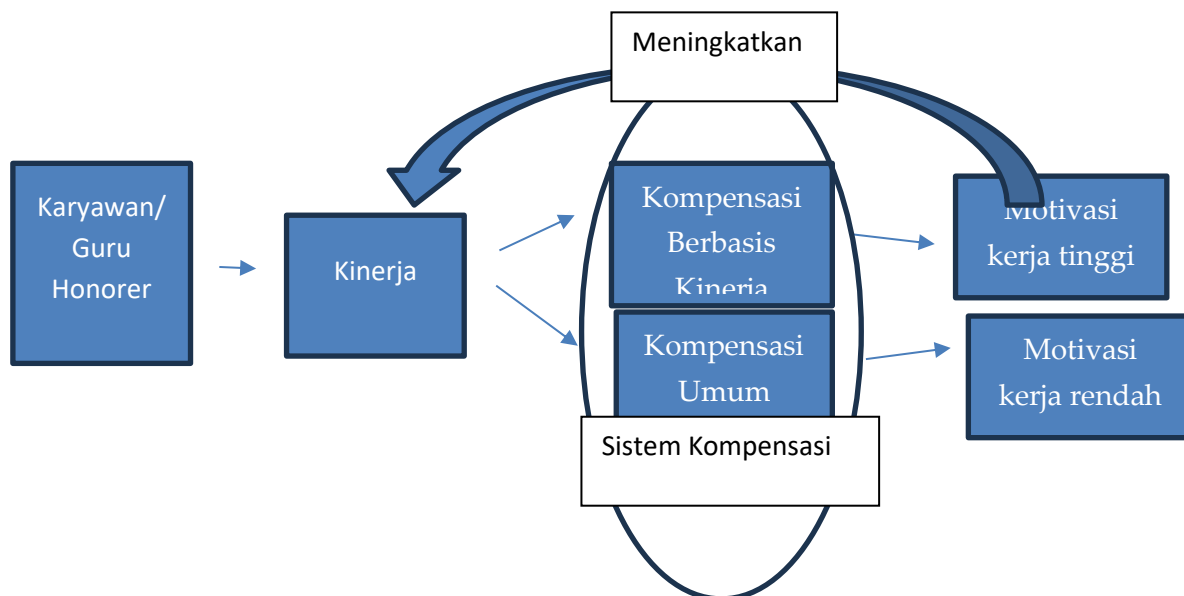
Implementasi Kbk untuk Peningkatan Motivasi Kinerja Guru

Sistem pemberian kompensasi di tiap Lembaga berbeda-beda. Umumnya ada empat macam pemberian kompensasi yang diterapkan. 1) berdasarkan sistem yang ditetapkan. Dalam kasus guru honorer, jumlah kompensasi dihitung berdasarkan jumlah jam kerja aktif atau jam mengajar, sedangkan jam tidak aktif tidak dihitung. Misalnya waktu yang perlu dipersiapkan untuk mengajar, waktu pembuatan modul ajar, membuat dan memeriksa jawaban soal ujian. 2) kompensasi finansial tidak langsung. Beberapa Lembaga yang menerapkan pemberian kompensasi finansial tidak langsung biasanya menghitung kompensasi berdasarkan jabatan atau fungsi karyawan. 3) kompensasi non finansial.

Kompensasi non finansial bisa berupa fasilitas yang diberikan oleh lembaga kepada guru honorer. Misalnya ketersediaan meja dan kursi pribadi, ketersediaan akses internet, waktu istirahat yang sesuai, dan lainnya. 4) Kompensasi moril. Kompensasi berupa kepuasan dan kenyamanan yang di dapat di dalam lingkungan pekerjaan. Rasa senang dan bahagia dalam bekerja sangatlah penting diperoleh oleh siapa saja (Asyari et al., 2023).

Kompensasi berbasis kinerja dapat membantu meningkatkan motivasi guru dalam bekerja dan melakukan pengembangan profesional terhadap dirinya. Pemberian tambahan gaji kepada guru honorer berdasarkan hasil kerja individu dianggap berpengaruh terhadap kinerja guru honorer tersebut. Motivasi kerja yang meningkat juga diharapkan meningkatkan hasil kinerja guru honorer tersebut. Ada beberapa pengaruh yang dapat dilihat berdasarkan hubungan antara kompensasi berbasis kinerja dengan motivasi kinerja guru.

Menurut Maharani, et.al (2023) kompensasi berbasis kinerja memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kualitas kinerja. Guru honorer yang fokus pada hasil yang diukur secara objektif membantu Lembaga mencapai tujuan yang spesifik dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi/Lembaga. Selain itu, penerapan kompensasi berbasis kinerja yang adil dan transparan dapat mempengaruhi retensi guru. Guru honorer dapat melihat hal itu sebagai peluang untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka tetap setia pada lembaga.



Gambar 2. Hubungan pengaruh kompensasi berbasis kinerja dengan motivasi kerja guru honorer

Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada guru honorer memiliki sejumlah tujuan yang sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, mendukung motivasi, dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa tujuan utama pemberian kompensasi kepada guru honorer:

Mengakui dan Meningkatkan Status Guru Honorer

Guru honorer seringkali menghadapi ketidakpastian dalam pekerjaan mereka, karena tidak memiliki status pegawai negeri. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja mereka dapat menjadi bentuk pengakuan terhadap kontribusi mereka dalam penyelenggaraan Pendidikan (Iqbal et al., 2023).

Motivasi dan Peningkatan Kinerja

Kompensasi yang baik dapat menjadi motivator kuat untuk meningkatkan kinerja guru honorer. Ketika guru merasa dihargai melalui imbalan finansial yang sesuai dengan hasil kerja mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mengajar mereka (Kalsum & Armela, 2023).

Mengurangi Tingkat Pengunduran Diri

Tingkat pengunduran diri atau perpindahan guru honorer seringkali tinggi karena faktor-faktor ekonomi. Pemberian kompensasi yang memadai dapat mengurangi insentif untuk mencari pekerjaan lain, sehingga meminimalkan perubahan guru yang dapat mempengaruhi kestabilan Pendidikan (Utami et al., 2023).

Menarik dan Mempertahankan Sumber Daya Manusia Berkualitas

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, penting untuk menarik dan mempertahankan guru berkualitas. Dengan menawarkan kompensasi yang kompetitif, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa mereka dapat menarik guru honorer yang memiliki kualifikasi dan keahlian yang diperlukan (Utomo & Priadi, 2023).

Meningkatkan Partisipasi dalam Pengembangan Profesional

Kompensasi yang baik dapat membuka peluang bagi guru honorer untuk mengikuti program pengembangan profesional. Dengan demikian, guru dapat terus meningkatkan keterampilan mereka, memberikan dampak positif pada pengajaran dan pembelajaran di kelas (Soebiartika & Rindaningsih, 2023).

Memberikan Kesejahteraan Ekonomi

Sebagian besar guru honorer mengandalkan pendapatan dari mengajar untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Kompensasi yang memadai akan memberikan perlindungan finansial, meningkatkan tingkat kesejahteraan ekonomi mereka, dan membantu menciptakan kondisi hidup yang lebih stabil.

Mendorong Inovasi dalam Pembelajaran

Dengan memberikan kompensasi berbasis kinerja, guru honorer dapat merasa didorong untuk menciptakan dan menerapkan inovasi dalam metode pengajaran mereka. Ini dapat membawa dampak positif pada pengalaman belajar siswa dan meningkatkan relevansi pendidikan dengan perkembangan zaman.

Meningkatkan Persepsi dan Martabat Profesi Guru

Pemberian kompensasi yang layak juga berkontribusi pada meningkatkan persepsi dan martabat profesi guru secara keseluruhan. Guru honorer yang merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil dapat menjadi duta yang kuat untuk profesi pendidikan, menarik minat lebih banyak individu untuk bergabung dalam bidang ini.

Dengan merancang sistem kompensasi yang mempertimbangkan tujuan-tujuan ini, lembaga pendidikan dan pemerintah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, memberdayakan, dan memotivasi guru honorer untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam memajukan kualitas pendidikan.

SIMPULAN

Kompensasi berbasis kinerja merupakan system kompensasi yang mengacu pada hasil dari kinerja seseorang terhadap jasa yang diberikan. Dalam dunia pendidikan, guru honorer mendapatkan kompensasi yang tertuang sesuai kesepakatan, bukan berdasarkan kinerja mereka. Implementasi kompensasi berbasis kinerja untuk guru honorer memiliki beberapa tantangan dan peluang. Tantangan yang pertama adalah ketidakpastian pengukuran kinerja, yang kedua adalah sumber daya/ anggaran yang terbatas, dan ketiga adalah resistensi dai guru tersebut. Sedangkan peluang dalam implementasi nya yaitu motivasi karyawan/guru, peningkatan kualitas kerja, peningkatan retensi karyawan, pengembangan professional dan daya tarik talenta yang dimiliki oleh guru. Implementasi kompensasi berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi kinerja guru. Kompensasi dapat berupa finansial maupun nonfinansial. Ada tiga hal penting yang peneliti simpulkan yaitu adanya sistem penilaian kinerja dengan indikator yang jelas dan terukur, pemberian kompensasi non finansial dan pengaruh kompensasi berbasis kinerja dalam meningkatkan motivasi kinerja guru honorer. Dengan memperhatikan tantangan dan peluang tersebut, pihak terkait, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, dan organisasi profesi guru, dapat merancang kebijakan yang lebih baik dan solusi implementasi yang efektif. Penelitian ini memberikan kontribusi untuk memahami dinamika kompleks dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam implementasi kompensasi berbasis kinerja terhadap guru honorer.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, I., & Marnisah, L. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Guru Di Smk N 1 Lempuing. *Cakrawala Repositori Imwi*. [Http://Cakrawala.Imwi.Ac.Id/Index.Php/Cakrawala/Article/View/546](http://Cakrawala.Imwi.Ac.Id/Index.Php/Cakrawala/Article/View/546)
- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Xyz. *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, 4(2), 2809-1876. Doi: [Http://Jurnal.Ugj.Ac.Id/Index.Php/Logika/Article/View/558](http://Jurnal.Ugj.Ac.Id/Index.Php/Logika/Article/View/558) (Diakses Pada 21 Februari 2023)
- Andriana, M., & Priyadi, P. (2023). Implementasi Metode R&D Pada Sistem Penggajian Guru Honorer. *Jurnal Akuntansi* [Https://Journal.Politeknik-Pratama.Ac.Id/Index.Php/Jiab/Article/View/230](https://Journal.Politeknik-Pratama.Ac.Id/Index.Php/Jiab/Article/View/230)
- Asyari, H., Maulana, I., Muharam, F., & ... (2023). Penerapan Sistem Kompensasi Guru Honorer Di Smkn 2 Depok. ... *Pendidikan Islam Al* [Https://Www.Ejurnal-Stitpringsewu.Ac.Id/Index.Php/Jmpi/Article/View/255](https://Www.Ejurnal-Stitpringsewu.Ac.Id/Index.Php/Jmpi/Article/View/255)
- Dessler, G. (2009). *Human Resource Development* (Florida International University (Ed.); Xiv). Pearson Education.
- Iqbal, M., Wahyuni, B. D., & Ismi, P. A. (2023). Pemberian Kompensasi Pada Guru Honorer Di Madrasah Ibtidaiyah (Mi) Terpadu Assyifa Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan* [Https://Ejournal.Iainbengkulu.Ac.Id/Index.Php/Multikultura/Article/View/13622](https://Ejournal.Iainbengkulu.Ac.Id/Index.Php/Multikultura/Article/View/13622)
- Kalsum, U., & Armela, S. (2023). Perspektif Guru Honorer Pada Penerimaan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja. *Educandumedia: Jurnal Ilmu* [Https://Jurnal.Insanciptamedan.Or.Id/Index.Php/Educandumedia/Article/View/360](https://Jurnal.Insanciptamedan.Or.Id/Index.Php/Educandumedia/Article/View/360)
- Maharani, A., Munir, M. S., & ... (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. ... *Mandalika Issn 2721* [Https://Ojs.Cahayamandalika.Com/Index.Php/Jcm/Article/View/2126](https://Ojs.Cahayamandalika.Com/Index.Php/Jcm/Article/View/2126)
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Jurusan Ekonomi Manajemen*, 4(2), 108–122. [Http://Puslit.Petra.Ac.Id/Journals/Management/](http://Puslit.Petra.Ac.Id/Journals/Management/)
- Oktari, Y. (2023). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam. In *Jurnal Az Zabra: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*. *Journal.An-Nur.Ac.Id*. [Http://Journal.An-Nur.Ac.Id/Index.Php/Azzahra/Article/Download/1867/1365](http://Journal.An-Nur.Ac.Id/Index.Php/Azzahra/Article/Download/1867/1365)
- Oktaviani, R., Yuliyarningsih, P., Fikriawan, M., & ... (2023). Sistem Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Pesantren. *Al-Kaff: Jurnal* [Https://Ojs.Unida.Ac.Id/Al-Kaff/Article/View/8625](https://Ojs.Unida.Ac.Id/Al-Kaff/Article/View/8625)
- Prihutami, R. B., & Rahmiati, A. (2024). Pengaruh Gaji Honorer Terhadap Motivasi Dan Produktivitas Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Blimbing Malang. *Innovative: Journal Of Social Science* [Http://J-Innovative.Org/Index.Php/Innovative/Article/View/8656](http://J-Innovative.Org/Index.Php/Innovative/Article/View/8656)
- Saputra, M., Saputri, S. C. A., & ... (2023). Hak Gaji Guru Honorer Berdasarkan Aspek Keadilan Dan Ham. *Al-Mikraj Jurnal* [Https://Ejournal.Insuriponorogo.Ac.Id/Index.Php/Almikraj/Article/View/4140](https://Ejournal.Insuriponorogo.Ac.Id/Index.Php/Almikraj/Article/View/4140)
- Sholehati, P., & Hadijah, H. S. (2019). Determinan Kinerja Guru: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. In *Jurnal Pendidikan Manajemen* *Scholar.Archive.Org*. [Https://Scholar.Archive.Org/Work/W24knqjzvbdkrckofoslhjdzmzq/Access/Wayback/Https://Ejournal.Upi.Edu/Index.Php/Jpmanper/Article/Download/18011/Pdf](https://Scholar.Archive.Org/Work/W24knqjzvbdkrckofoslhjdzmzq/Access/Wayback/Https://Ejournal.Upi.Edu/Index.Php/Jpmanper/Article/Download/18011/Pdf)
- Soebartika, R., & Rindaningsih, I. (2023). Systematic Literature Review (Slr): Implementasi Sistem Kompensasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Sd Muhammadiyah Sidoarjo. *Mamen: Jurnal Manajemen*. [Https://Journal.Literasisains.Id/Index.Php/Mamen/Article/View/1630](https://Journal.Literasisains.Id/Index.Php/Mamen/Article/View/1630)
- Utami, D., Purwanto, H., & Asmike, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Honorer Di Seluruh Sdn Di Kecamatan Maospati Kabupaten *Simba: Seminar Inovasi* [Http://Prosiding.Unipma.Ac.Id/Index.Php/Simba/Article/View/4938](http://Prosiding.Unipma.Ac.Id/Index.Php/Simba/Article/View/4938)
- Utomo, S. B., & Priadi, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Mi Kecamatan Penawangan Kabupaten Grobogan. In *Jurnal Semarak*.
Ojsupgrade.Unpam.Ac.Id.
[Http://Ojsupgrade.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Smk/Article/View/32260/15283](http://Ojsupgrade.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Smk/Article/View/32260/15283)