

Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor

Fajri Ariandi

Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Sarana Informatika Jakarta
Jl. Jatiwaringin raya no 18, RT.5/RW.3 Jatiwaringin, Makasar, Jakarta Timur
Email:fajri.fdi@bsi.ac.id

Abstract - *SG cibubur alternatif learning guidance in improving the performance of the tutor should pay attention to several ways, one of the most important thing is compensation. Salary is part of compensation. in addition there are other components that include compensation such as transport and other facilities. there are two ways in which payment of compensation is direct payment and through transfer. A good compensation payment method will have an impact on the performance of the tutor. If the performance of the tutor is good then it will have a good impact also in the quality of learning guidance agencies. At this time the method of payment of compensation using the transfer system. The payment with the transfer system has some disadvantages compared to the payment method of cash payment system implemented in the period until 2016. Therefore with this research may be able to provide a solution which the method of payment of compensation is the most ideal tutor for the tutor.*

Keywords: *Compensation, performance, tutor*

I. PENDAHULUAN

Bimbingan belajar merupakan sarana bagi siswa untuk mendapatkan pendalaman materi pelajaran yang belum dikuasai di sekolah. Saat ini terdapat berbagai macam lembaga bimbingan belajar dengan tujuan agar siswa mendapatkan nilai bagus di sekolah ataupun agar siswa dapat lolos dalam seleksi menuju perguruan tinggi favorit. Salah satunya adalah SG (Salemba Group) bimbingan belajar SG menyediakan pelayanan siswa untuk memahami materi mulai dari pelajaran SD hingga untuk SMA.

Bimbingan belajar SG atau juga biasa disebut Bimbel SG sudah terdapat banyak cabang di Jabotabek. Salah satunya adalah SG cabang Alternatif Cibubur. Bimbel SG Alternatif Cibubur sendiri sudah ada sejak tahun 2011 bertempat di Ruko Kranggan Permai Blok 17 no 17 Jl Alternatif Cibubur.

Dalam menjalankan fungsinya Bimbel SG tentunya sangat bergantung dengan SDM (sumber daya manusia) yang mumpuni. Sumber Daya Manusia ini terdiri atas Kepala Cabang, Staff Akademik, Admin dan Tutor (Tutor). Tutor disini berperan penting sebagai wajah dari bimbel SG itu sendiri, karena Tutorlah yang setiap saat akan bertemu siswa menyampaikan materi dan memberikan pelayanan yang maksimal bagi para siswa. Tutor sebagai SDM melalui tahap seleksi yang cukup ketat dalam proses perekrutan, tujuannya agar mendapatkan SDM yang berkualitas.

Sebagai karyawan, Tutor dikelompokkan dalam 3 jenis, yaitu Tutor Tetap, Tutor Mobile, dan Tutor honorer. Disamping itu tutor juga diklasifikasikan dalam beberapa grade (tingkatan berdasarkan

kualitas) mulai dari A-C. Grade dari tutor akan berpengaruh terhadap kompensasi yang diterima. Semakin bagus grade tutor, maka semakin besar juga kompensasi per sesi yang diterima. Dalam pengelolaan SDM ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja dari SDM itu sendiri, seperti fasilitas penunjang kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan sebagainya. Tentunya kinerja juga sangat dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja. dalam hal ini kompensasi merupakan keseluruhan dari imbalan yang diterima oleh karyawan berupa gaji, transport, insentif tunjangan dan sebagainya.

Pembayaran kompensasi pada umumnya memiliki berbagai cara dalam pembayarannya, biasanya ada beberapa kantor yang memberikan karyawan kompensasi dengan membayar uang tunai langsung dengan amplop dan ada juga yang memanfaatkan teknologi dalam pembayaran seperti dalam penggunaan sistem transfer. Pembayaran kompensasi tutor di SG alternatif Cibubur mengalami perubahan dari tahun 2016 menggunakan sistem pembayaran tunai cash keras dan di tahun 2017 menggunakan sistem transfer langsung. Kedua sistem ini memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing yang diduga berpengaruh terhadap kinerja dari tutor sendiri. Maka dari itu peneliti disini ingin mendalami lebih lanjut dan memberi judul penelitian ini " pengaruh Pengaruh metode

pembayaran kompensasi terhadap kinerja tutor di Bimbingan belajar SG Alternatif Cibubur "

A. Pengertian bimbingan

Pengertian-pengertian mengenai bimbingan dan konseling telah dirumuskan beberapa ahli, pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut berbeda antara satu dengan yang lain, secara umum bimbingan dapat diartikan sebagai suatu bantuan yang diberikan kepada orang lain yang bermasalah, dengan harapan orang tersebut dapat menerima keadaannya sehingga dapat mengatasi masalahnya dan mengadakan penyesuaian terhadap diri pribadi, lingkungan keluarga, sekolah, maupun masyarakat, untuk lebih jelasnya perhatikan uraian mengenai bimbingan dari beberapa ahli yang lebih mengarah kepada pelaksanaan bimbingan belajar di sekolah.

"Bimbingan adalah proses bantuan terhadap individu mendapat pemahaman dan pengarahan diri yang dibutuhkan untuk melakukan penyesuaian diri secara maksimum kepada sekolah, keluarga serta masyarakat".

"Bimbingan merupakan bantuan yang diberikan kepada siswa dalam rangka upaya menemukan pribadi, mengenal lingkungan dan merencanakan masa depan". Dari kedua definisi yang dikemukakan dapat disimpulkan mengenai pengertian bimbingan sebagai berikut :

1. Bimbingan adalah proses bantuan yang diberikan kepada individu yang membutuhkannya, bantuan yang diberikan tidak adanya unsur paksaan serta diberikan secara berencana dan sistematis.
2. Bimbingan diberikan kepada individu dengan maksud agar ia dapat memahami dirinya, kemudian mengarahkan dirinya sehingga tercapai kebahagiaan hidup pribadi.

B. Tujuan Bimbingan Belajar

Kegiatan bimbingan di sekolah merupakan bagian integral dari keseluruhan program kegiatan sekolah, terutama pada bimbingan belajar sehingga dapat diartikan bahwa tujuan yang ingin dicapai oleh sekolah merupakan tujuan yang ingin dicapai bimbingan. Yang membedakan diantara keduanya ialah jenis kegiatannya, pendidikan terletak pada proses belajar mengajar yang penekanannya pada usaha-usaha kognitif,afektif dan psikomotorik, sedangkan bimbingan terletak pada membina siswa dalam perkembangan pribadi, sosial psikologi, yang didasarkan pada kenyataan yang dihadapi siswa sehingga memerlukan bantuan tenaga profesional kependidikan dalam hal ini adalah guru pembimbing.

Proses belajar dapat diamati secara tidak langsung, artinya proses belajar yang merupakan proses internal siswa tidak dapat diamati, tetapi dapat

dipahami oleh guru. Program-program pendidikan di sekolah termasuk program layanan bimbingan dapat diintegrasikan dengan mata pelajaran sehingga proses pendidikan di sekolah akan lebih bermakna sesuai dengan kebutuhan anak didik dan kebutuhan masyarakat serta pembangunan.

Dengan perkataan lain, melalui kegiatan bimbingan di sekolah siswa mampu mengembangkan potensi dalam dirinya. Potensi lingkungannya, sehingga ia merencanakan masa depannya serta melanjutkan pendidikan kepada jenjang yang lebih tinggi. Dalam rangka menjawab tantangan masa depan yang lebih kompleks dan kompleks, tenaga-tenaga profesional kependidikan mampu memberikan pelayanan yang terbaik pula bagi perkembangan anak didik sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu : "Terwujudnya manusia Indonesia seutuhnya yang cerdas yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi luhur, memiliki pengetahuan dan kemampuan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri, serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan".

C. Fungsi Bimbingan Belajar

Belajar adalah merupakan kegiatan fisik dan psikis yang tertinggi dalam kehidupan manusia, sebagai hasil kegiatan belajar dapat membawa pada perubahan dan peningkatan pandangan sikap dan tingkah laku yang baru dari hasil latihan belajar tersebut. Proses belajar yang terjadi di sekolah harus senantiasa mempunyai tujuan yang jelas dan terarah sebagai pedoman dan panutan dalam aktivitas belajar sebagai seorang siswa, dalam tujuan tersebut pada dasarnya menyangkut penguasaan bidang pengetahuan pembinaan sikap dan pengembangan keterampilan yang merupakan cita-cita sekolah yang diselenggarakan lewat pendidikan dan pengajaran.

Menurut Dewa Ketut Sukardi ada dua faktor yang timbul dalam kesulitan belajar, yaitu:

a. Faktor endogen, ialah faktor yang datang dari anak itu sendiri, hal ini dapat bersifat :

- Biologis, ialah hambatan yang bersifat kejasmanian.
- Psikologis, ialah hambatan yang bersifat kejiwaan.

b. Faktor eksogen, ialah hambatan yang dapat timbul dari luar diri anak, faktor ini meliputi :

- Faktor lingkungan keluarga.
- Faktor lingkungan sekolah.
- Faktor lingkungan masyarakat.

Kehadiran bimbingan dalam proses pendidikan dan pengajaran yang dilaksanakan, secara keseluruhan dapat berfungsi membantu dan menunjang usaha-usaha kearah kemajuan, kesejahteraan dan tercapainya tujuan pendidikan bagi sekolah maupun bagi anak didik terutama dalam proses belajar

mengajar didalam pendidikan dan pengajaran yang dijalankan. Fungsi utama bimbingan yang didukung oleh layanan pembelajaran ialah fungsi pemeliharaan yang pengembangan yang akan menghasilkan terpelihara dan terkembangannya berbagai potensi dan kondisi positif anak didik dalam rangka perkembangan dirinya secara mantap dan berkelanjutan. Menurut Prayetno dalam bukunya "Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah" mengemukakan ada lima fungsi pokok pelayanan bimbingan yaitu :

a. Pengenalandiri

Upaya utama didalam bimbingan dalam rangka menemukan dan memberikan pemahaman terhadap potensi dan kemampuan bakat dan minat, kebutuhan-kebutuhan, sifat-sifat kepribadian, permasalahan dan kesulitan-kesulitan para siswa sesuai dengan fakta, data dan informasi dirinya sehingga ia dapat menggali dirinya secara utuh dan menyeluruh agar dapat disalurkan dengan sewajarnya.

b. Pencegahan masalah

Di dalam bimbingan terhadap upaya provinsip (pencegahan) dan kuratip (penyuluhan) terhadap segala permasalahan, baik yang belum terjadi maupun yang sedang mengalami kesulitan didalam memecahkannya, kemudian berupaya meluruskan agar para siswa dapat berbuat dan bertindak tanpa adanya ketergantungan kepada orang lain.

c. Kesejahteraan sekolah

Bimbingan dapat mengefektifkan segala tujuan yang ingin dicapai di sekolah, disamping membantu petugas-petugas sekolah terutama Kepala Sekolah dan guru-guru di dalam rangka menciptakan situasi dan kondisi atau iklim sekolah yang harmonis, sehat dan dinamis bagi keberhasilan pendidikan dan pengajaran.

D. Latar Belakang SG

Kepedulian dan kecintaan pada pendidikan khususnya pengajaran pada siswa-i mendorong lahirnya bimbingan belajar SG. *Brand SG* berawal dari Salemba Study Group (SSG) didirikan sejak tahun 1979 di Salemba-Jakarta dengan pimpinan Bapak Ir. Ihsan Mahyudin (mantan ketua ILUNI FTUI), kemudian berubah menjadi Salemba Group. Seiring dengan terus perkembangan dan sambutan para siswa maka terbentuklah *brand SG*. Bimbingan belajar SG secara resmi mulai membuka cabang pada bulan Oktober tahun 2003 dengan inisiator Ace (Alumni Teknik Gas Petrokimia FTUI), dan Asep Sudrajat (Alumni Teknik Industri FTUI). Bimbingan Belajar SG mempunyai pengajar yang professional, ramah dan memiliki kompetensi. Program bimbingan yang dilaksanakan SD, SMP, SMA dan KELAS UI.

VISI

Dengan Rahmat Allah Yang Maha Kuasa bertekad menjadi lembaga pendidikan yang terbaik, terunggul dan terbesar di Indonesia dan menjangkau mancanegara

MISI

1. Menjadikan SG sebagai Langkah Pasti Menuju UI dan PTN di Indonesia
2. Meningkatkan motivasi dan budaya belajar para siswa
3. Menjadi mitra strategis yang konstruktif dengan orang tua, siswa, sekolah, guru, perguruan tinggi dan masyarakat dalam mencerdaskan anak bangsa
4. Sebagai wadah pengkajian dan pengembangan ilmu pengetahuan dasar (*basic science*) dengan komitmen total kepada inovasi dan kreativitas, dengan pengembangan metode yang unik dan unggul (*great solution method*) untuk menguasai ilmu pengetahuan dasar (*basic science*)
5. Bersama-sama mewujudkan kesejahteraan bersama, dan kebahagiaan dunia dan akhirat

VALUE DAN MOTTO

1. Hasrat untuk menjadikan Lembaga sebagai wadah kepedulian alumni pada adik-adiknya
2. Didukung oleh tim yang memiliki integritas, komitmen dan akuntabilitas yang akan membawa lembaga pada visi dan misinya
3. Strategi pelayanan total dan harga terjangkau adalah komitmen lembaga, pendidikan adalah hak dasar setiap manusia
4. Dari Value Lembaga tersebut maka lembaga bermotto : "Dare To Be A Great"(Beranilah Menjadi Unggul) , motto ini di ambil agar para siswa optimis sebagai insan unggul dan cerdas untuk meraih cita-cita tinggi, di samping itu juga berdasar cita-cita para pendiri, pengajar dan segenap manajemen untuk untuk mewujudkan visi dan misi lembaga
5. Motivasi untuk terus berkarya : "Kami yakin dengan tekad kuat dan benar, usaha yang sungguh-sungguh serta doa yang tulus, sukses sebuah keniscayaan"

**Nilai Budaya Dan Prilaku Utama
Integritas Disiplin Profesional Kekeluargaan**

1. INTEGRITAS

Bekerja dengan penuh kejujuran, tanggung jawab, moral, satu kata dengan perbuatan dan setia pada yang benar. Panduan Perilaku :

- a. Menjunjung tinggi dan setia pada prinsip kebenaran
- b. Melaksanakan tugas dengan ikhlas
- c. Bersikap terbuka dalam mengungkapkan pendapat dan gagasan

- d. Menyatakan fakta secara transparan, jujur, dan menjaga rahasia perusahaan.
- e. Mencintai pekerjaan dan menjaga citra perusahaan
- f. Terus berupaya keras untuk mencapai target

2. DISIPLIN

Patuh waktu dan peraturan Bekerja secara tepat waktu, tepat guna, dan tepat peraturan. Panduan Perilaku:

- a. Tepat waktu
- b. Bertindak sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang berlaku dengan penuh tanggung jawab
- c. Melaksanakan rencana yang telah ditetapkan
- d. Menggunakan dan menjaga sarana prasarana dan aset kantor sesuai peruntukannya

3. PROFESIONAL

Menjalankan tugas sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan pengetahuan di bidangnya untuk mencapai kinerja terbaik dan menjunjung tinggi budaya perusahaan. Kompeten, bertanggung jawab, bekerja keras, cerdas dan tuntas, kinerja, dan pelayanan terbaik. Panduan Perilaku:

- a. Bekerja efektif dan efisien
- b. Memberikan layanan dengan sigap, cepat dan akurat
- c. Senyum, salam, sapa, sopan, dan santun
- d. Positif *thinking*, Inovatif, dan kreatif
- e. Selalu belajar untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan keahliannya
- f. Berwawasan luas dan pandangan jauh ke depan

4. KEKELUARGAAN

Bekerja dengan penuh ketulusan, ikhlas, keterbukaan, saling percaya, saling menghargai, dan saling mencintai. Panduan Perilaku:

- a. Kebersamaan antar sesama karyawan tidak memandang jabatan
- b. Saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Mengutamakan musyawarah mufakat
- d. Tidak melakukan hal yang merugikan sesama karya

Pengembangan Cabang

Bimbingan belajar SG dikembangkan dari SG Pusat dan melalui Program Kemitraan. SG Pusat membuka cabang baru dengan *share* kepemilikan bersama para karyawan dan pengajar. SG hanya membuka cabang yang lokasinya beririsan dengan cabang yang sudah ada, hal ini untuk menjaga kualitas pengajar, pengajaran dan pelayanan.

Program Kemitraan SG adalah kerjasama SG dengan pihak yang telah memenuhi syarat untuk menjalin kerjasama dengan SG. Syarat mitra sebagai berikut :

1. Mempunyai kepedulian pada kemajuan pendidikan bangsa
2. Memiliki bangunan ruko/rumah yang strategis
3. Menyediakan sarana dan prasarana untuk operasional bimbingan belajar
4. Sanggup menyediakan modal operasional awal
5. Sanggup mematuhi perjanjian dan peraturan perusahaan

Prosesnya adalah calon mitra mengisi form (*online/offline*), kemudian tim SG akan menyeleksi baik individu calon mitra dan dilakukan survey lokasi. Hasil seleksi akan diberitahukan pada calon mitra. Jika lulus, calon mitra akan diundang ke SG Pusat untuk penjelasan detail kerjasama (termasuk prospek keuangan). Kemitraan dibuka untuk wilayah Depok, Bogor, Jakarta Timur, Jakarta Selatan, dan Tangerang.

Unsur-unsur bimbel (bimbingan belajar) adalah,

1. Peserta les / siswa
2. Tutor
3. Tempat bimbel

Ketiga unsur diatas harus dipenuhi agar bimbingan belajar dapat beroperasi. Adapun tutor merupakan profesi seseorang yang menyampaikan materi dalam kelas. Profesi tutor disini sebagai guru bagi para siswa diluar sekolah untuk memahami materi yang kurang disekolah. Setelah menjalankan tugas tentunya tutor mendapatkan kompensasi oleh lembaga bimbingan belajar

E. Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat iabekerja.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat

mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut / membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan/organisasi.

Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi / perusahaan sebagai berikut di bawah ini :

- a. Mendapatkan karyawan berkualitas baik
- b. Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang
- c. Memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada
- d. Mudah dalam pelaksanaan dalam administrasi maupun aspek hukumnya
- e. Memiliki keunggulan lebih dari pesaing / kompetitor

Macam-Macam / Jenis-Jenis Kompensasi Yang Diberikan Pada Karyawan :

1. Imbalan Ekstrinsik

a. Imbalan ekstrinsik yang berbentuk uang antara lain misalnya :

- gaji
- upah
- honor
- bonus
- komisi
- insentif
- upah, dll

b. Imbalan ekstrinsik yang bentuknya sebagai benefit / tunjangan pelengkap contohnya seperti :

- uang cuti
- uang makan
- uang transportasi / antar jemput
- asuransi
- jamsostek / jaminan sosial tenaga kerja
- uang pensiun
- rekreasi
- beasiswa melanjutkan kuliah, dsb

2. Imbalan Intrinsik

Imbalan dalam bentuk intrinsik yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupakelangsungan pekerjaan, jenjang karir yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan lain-lain.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan penulis diantaranya adalah

1. Studi Literatur

Studi literatur dilakukan dengan membaca buku literatur tentang kompensasi dan kinerja selain itu juga melakukan rujukan elektronik dari internet

2. Observasi

Observasi dilakukan dengan langsung terjun ke lokasi penelitian yaitu bimbingan belajar SG alternatif cibubur agar dapat melihat langsung kinerja tutor

3. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada tutor dan kepala Cabang yang terdiri dari 12 tutor dan 1 orang kepala cabang jadi seluruh populasi adalah sampel dalam penelitian ini

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala cabang Bimbingan Belajar SG Alternatif Maman Nuryaman,SPd Pembayaran kompensasi tutor di SG alternatif Cibubur pada tahun 2016 menggunakan sistem pembayaran tunai langsung berupa uang fisik, namun memasuki 2017 ada kebijakan baru yaitu pembayaran dengan menggunakan transfer. Pembayaran kompensasi secara langsung disertai dengan pertemuan tatap muka, berbeda dengan sistem transfer yang langsung masuk ke rekening tutor. Pembayaran kompensasi langsung diambil di alamat bimbingan belajar pada tanggal 7 setiap bulan hal tersebut disertai dengan rapat sehingga menciptakan komunikasi dan koordinasi antara tutor dan sesama tutor serta antara tutor dengan kepala cabang.

Berbeda dengan metode pembayaran kompensasi tahun 2017 yang menggunakan sistem transfer pada saat tanggal 7 setiap bulan, tutor tidak perlu ke kantor untuk mengambil kompensasi karena pembayaran kompensasi akan otomatis masuk pada rekening masing-masing tutor.

Berdasarkan wawancara dengan tutor maka didapatkan kelebihan pembayaran kompensasi melalui transfer sebagai berikut:

1. Hemat waktu, tutor tidak perlu meluangkan waktu mengambil kompensasi ke kantor
2. Uang yang diterima langsung masuk ke rekening
3. Hemat biaya transportasi

Adapun kekurangan sistem pembayaran ini sebagai berikut:

1. Tidak ada pertemuan pada saat pembayaran kompensasi
2. Sulit koordinasi dengan seluruh tutor
3. Mengurangi komunikasi sesama tutor
4. Uang yang diterima tidak bisa seluruhnya diambil karena tutor melakukan penarikan di ATM

Peneliti melakukan wawancara lebih lanjut kepada kepala cabang mengenai alasan diterapkannya sistem ini, menurut beliau ini adalah kebijakan dari pusat mengingat bimbingan belajar SG alternatif Cibubur adalah cabang maka harus mengikuti saja.

Akibat sistem pembayaran kompensasi ini, pada periode 2016 setiap bulan selalu diadakan rapat pada saat pengambilan gaji, namun pada periode 2017 hanya terdapat 1 kali rapat dan hal tersebut hanya diikuti oleh 5 orang tutor. Kepala cabang kesulitan untuk menginstruksikan kepada tutor untuk datang pada saat rapat, sehingga koordinasi dan komunikasi dengan tutor sulit dilakukan.

Pengaruh dari berkurangnya rapat antara tutor dan pimpinan dalam hal ini kepala cabang, informasi jadi sulit tersampaikan. Informasi penting biasanya adalah terkait keluhan mengajar, metode mengajar yang baru, promosi kepada siswa dan sebagainya. Tutor harus menyelesaikan sendiri terkait dengan keluhannya karena keluhan tidak tersampaikan kepada atasan disamping itu tutor juga kurang dapat berinovasi dalam menghadapi siswa karena tutor tidak dapat masukan dari tutor lain agar menjadi tutor yang menyenangkan. Setelah sistem ini diterapkan sesama tutor cenderung menjadi kurang kompak.

Hal lain yang juga ditemukan pada saat observasi adalah sistem pembayaran transfer ini memiliki kelemahan karena tidak memiliki kepastian waktu kapan akan ditransfer karena ditransfer oleh orang perorangan. Terkadang ada tutor yang sudah ditransfer terkadang ada yang terlewat akibat kelalaian atau lain hal. Dengan metode transfer pihak pengirim transfer akan kesulitan dalam mentransfer karena tutor memiliki rekening di bank yang berbrbeda beda. Hal ini berbeda dengan sistem payroll yang mewajibkan penerima transfer menggunakan rekening yang sama dengan yang ditentukan dan ditransfer otomatis oleh bank yang bersangkutan sehingga kelalaian pada sistem transfer perorangan dapat diminimalisir.

Akibat kelalaian dalam mentransfer seringkali terjadi keluhan oleh tutor karena uang yang harusnya sudah diterima dan direncanakan untuk memenuhi kebutuhan jadi terhambat. Keluhan ini berakibat pada kinerja tutor dalam bekerja

Menurut Sastrohadiwiry (2002:231), Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deksripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu yang biasanya setiap akhir tahun.

Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan

kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya. Penilaian kinerja terhadap tenaga kerja biasanya dilakukan oleh manajemen/penyelia yang hirarkinya langsung diatas tenaga kerja yang bersangkutan atau manajemen/penyelia yang ditunjuk untuk itu.

Menurut Handoko (2000:125), penilaian kinerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan seorang pemimpin dapat melakukannya dengan memotivasi bawahannya. Seorang pemimpin tidak hanya bertujuan untuk mencapai keuntungannya sendiri, tetapi karena ia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi.

Terdapat beberapa unsur-unsur kinerja alam sebuah organisasi. Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiry (2005), belum adanya kesamaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan manajemen/penyelia penilai disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing-masing perusahaan, juga karena belum terdapat standar baku tentang unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian.

Menurut Siswanto (1987:194), pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian pelaksanaan pekerjaan antara lain:.

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdianya. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik. Dalam hal tutor masih setia dalam melakukan kewajiban sebagai tutor dan tidak ada tutor yang resign atau keluar terkait dengan perubahan sistem kompensasi ini.

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Hasil kerja tutor cenderung menurut akibat tidak adanya penyelesaian apabila

terjadi kendala dalam bekerja cenderung tutor mencoba solusi sendiri namun hal tersebut kurang efektif dan teruji dibanding masukan dari tutor senior

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Berdasarkan hasil observasi tutor masih bertanggung jawab terhadap job desk yang diberikan.

Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Ketaatan tutor sangat menurun hal ini dilihat dari undangan rapat yang diinformasikan oleh kepala cabang seringkali tidak dipenuhi sehingga dalam setahun hanya sekali rapat dan tidak seluruh tutor dapat menghadirinya.

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Dalam hal kejujuran menurut penuturan kepala cabang semua tutor masih jujur dalam bekerja

Kerjasama adalah seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan tutor kerjasama antar sesama tutor sangat minim sekali karena tidak ada kekompakan antar tutor, tidak ada kedekatan pribadi antara tutor hal tersebut karena jaranganya pertemuan antar tutor

Prakarsa adalah seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya. Tutor memiliki prakarsa yang bagus karena harus mengambil tindakan sendiri dalam menemui kesulitan.

Yang dimaksud dengan kemampuan adalah yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kemampuan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi

tenaga kerja yang memiliki jabatan di seluruh hirarki dalam perusahaan. Berdasarkan hasil observasi tutor masih memiliki kemampuan karena berdasarkan seleksi rekrutmen hanya tutor yang memiliki kemampuan mengajar yang bisa bergabung di bimbingan belajar SG alternatif Cibubur.

IV. KESIMPULAN

Pada dasarnya kompensasi sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Bahkan metode pembayarannya pun mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Metode pembayaran memiliki kekurangan dan kelebihan namun untuk jumlah karyawan kurang dari 20 orang sebaiknya tidak menggunakan sistem transfer karena akan lebih baik dengan pembayaran langsung secara tatap muka agar komunikasi dan koordinasi antara karyawan dan pegawai dapat terbina dengan baik.

REFERENSI

- B. Siswanto Hadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administrasi dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Efendi, Marihot Tua. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Handoko T. Hani 2000 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Siagian, Sondang P. 2005. *Dasar Kunci Keberhasilan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto 1987 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT bumi Aksara
- www.salembagroup.com/?branch=cabang-alternatif-cibubur