BAB VI
PENUTUP

Pada bab ini dipaparkan tentang kesimpulan yang ditarik dari temuan hasil penelitian yang kemudian dari kesimpulan tersebut diajukan implikasi dan saran bagi berbagai pihak berkaitan dengan sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

A. Kesimpulan

Berdasarkan pertanyaan penelitian, paparan data, temuan penelitian dan pembahasan lintas situs, maka hasil penelitian tentang Sistem Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Multisitus Di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung Dan MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar) dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Bentuk kompensasi yang ada di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung dan MTs Syekh Subakir Nglegok yaitu Gaji, Tunjangan, Insentif , Santunan dan non finansial.

   Di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung gaji yang diberikan dengan mempertimbangkan status kepegawaian, banyaknya jam mengajar dan lama masa jabatan. Tunjangan yang ada berupa struktural dan fungsional. Insentif berupa bonus, tambahan kerja lembur, perjalanan dinas, bentuk lain terkait prestasi kerja. Santunan yang ada berupa santunan kematian dan biaya melahirkan. Untuk kompensasi non finansial berupa cuti dan rekreasi.

   Selanjutnya gaji di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar dengan mempertimbangkan beban mengajar, status kepegawaian, jabatan dan masa

pengabdian. Tunjangan yang ada di MTs Syekh Subakir berupa tunjangan struktural, transport, dan masa pengabdian. Insentif berupa uang perjalanan dinas dan tambahan kerja lembur. Selain itu kompensasi non finansial yang diterima tenaga pendidik ada cuti, dan rekreasi.

2. Implementasi sistem kompensasi yang dibangun di MTs Al-Huda Bandung Tulungsgung dan di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar adalah dengan menetapkan komponen analisis jabatan, menetapkan tingkat kompensasi dan cara pemberian kompensasi, serta peninjauan kompensasi.

   Di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung analisis jabatan dilakukan sebagai upaya untuk menentukan posisi guru yang diperlukan dan juga syarat dalam menempati posisi tersebut, sehingga dapat memperoleh tenaga guru yang sesuai dengan kompetensinya. Upaya yang dilakukan adalah:

   a. Seleksi pegawai

      Perekrutan guru terbuka untuk umum dan disebarkan melalui informan, media massa cetak dan elektronik. Perekrutan dan seleksi guru dilakukan oleh pengurus Madrasah berdasarkan kebutuhan dengan tahapan mekanisme sebagai berikut:

      1) Seleksi administrasi
      2) Wawancara
      3) Psiko tes (jika dibutuhkan)

   b. Persyaratan calon pegawai

      Syarat menjadi seorang guru di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung ditetapkan sebagai berikut:

1) Pendidikan: Sekurang-kurangnya berijasah SI.
2) Kepribadian: Beragama Islam dengan akidah dan ibadah yang benar, Nahdatul Ulama (N.U) karena yayasan milik N.U, sehat jasmani dan mental, pekerja keras dan sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, jujur, semangat, disiplin dan mandiri, tidak terlibat tindak kriminal dan narkoba.
3) Adminsitratif

   Pelamar mengajukan permohonan secara tertulis dengan dilengkapi persyaratan yang meliputi:

   a) Foto copy ijazah dan transkrip nilai yang telali dilegalisir
   b) Photo ukuran 4x6 berwarna sebanyak 3 lembar,
   c) Identitas diri (KTP atau KSK) yang masih berlaku.
   d) Surat keterangan sehat dari dokter (bila diperlukan)

Setelah dilakukan analisis jabatan dilakukan penetapan kompensasi yang didasarkan pada 3 komponen yaitu (1) Status kepegawaian dan golongan, (2) Jabatan struktural yang dimiliki, (3) Kinerja tambahan yang dilakukan jam tugas sekolah. Ketiga ketentuan diatas sangat berpengaruh dalam tingkat kompensasi yang diterima. Pengaturan ini dapat memotivasi guru agar dapat meningkatkan kinerja dan dapat dinilai mampu menjalankan suatu pekerjaan sehingga guru terpilih untuk mengampu suatu pekerjaan yang berdampak pula pada ketetapan tingkat kompensasi yang lebih.

Di MTs Syekh Subakir dalam analisis jabatan upaya yang dilakukan adalah dengan

a. Seleksi pegawai

Rekrutmen guru terbuka untuk umum dan disebarkan melalui informan, media massa cetak dan elektronik. Perekrutan dan seleksi guru dilakukan oleh pengurus yayasan berdasarkan kebutuhan dengan tahapan mekanisme sebagai berikut:

1) Seleksi administrasi
2) Wawancara

b. Persyaratan calon pegawai

Syarat menjadi seorang tenaga pendidik/ guru di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar ditetapkan sebagai berikut:

1) Pendidikan: Sekurang-kurangnya berijasah SI.
2) Kepribadian: Beragama Islam, Nahdatul Ulama (N.U) karena yayasan milik N.U, sehat jasmani dan rohani, pekerja keras dan sanggup melaksanakan tugas dengan sebaik- baiknya, jujur, semangat, disiplin, tidak terlibat tindak kriminal dan narkoba.
3) Adminsitratif

   Pelamar mengajukan permohonan secara tertulis dengan dilengkapi persyaratan yang meliputi:

   a) Foto copy ijazah dan transkrip nilai yang telah dilegalisir
   b) Pas foto berwarna ukuran 3x4 sebanyak 3 lembar,
   c) Identitas diri (KTP atau KSK) yang masih berlaku.

d) Surat keterangan sehat dari dokter (bila diperlukan)

e) Kartu anggota N.U (jika ada)

f) Piagam-piagam penghargaan (jika ada)

Selanjutnya peserta yang telah diterima status kepegawaiannya adalah pegawai tetap madrasah dan dapat pula menduduki jabatan dengan ditunjuk oleh yayasan, mendapatkan kinerja tambahan dapat meningkatna kompensasi yang diterima. Lalu untuk cara pemberian kompensasi adalah dengan sistem waktu yaitu diberikan pada setiap bulan.

3. Kinerja tenaga pendidik/ guru dengan diberlakukan sistem kompensasi di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung dan di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar terlihat semakin baik.

Kinerja Tenaga pendidik di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung cukup baik. Mereka selalu disiplin dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Begitu juga tenaga pendidik yang ada di MTs Nglegok Blitar, mereka juga disiplin dan semangat dalam membimbing peserta didik untuk mendapatkan prestasi yang baik.

B. Implikasi

Implikasi dari temuan penelitian mengenai Sistem Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di MTs Al-Huda Bandung-Tulungagung Dan MTs Syekh Subakir Nglegok-Blitar terdapat dua macam yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis.

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis bahwa sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik/ guru bisa menjadikan sumbangan berharga dalam dunia pendidikan, yang mana setiap lembaga pendidikan Islam swasta khususnya mampu memperbaiki sistem kompensasi agar kinerja tenaga pendidik lebih baik. Dengan sistem kompensasi yang baik merasa puas dengan kompensasi diterima karena mampu mencukupi kebutuhannya.

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti memberikan dampak positif bagi dunia pendidikan khusunya lembaga pendidikan Islam swasta bahwa sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik/ guru. Karena sistem kompensasi yang diciptakan oleh lembaga pendidikan Islam bersifat adil dan memberikan kesejahteraan hidup tenaga pendidik/ guru.

C. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi kepala madrasah

diharapkan dapat memberikan gambaran tentang sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik, sehingga dapat dijadikan acuan oleh para kepala madrsah di lembaga swasta khususnya dalam menciptakan sistem kompensasi yang baik.

2. Bagi guru

   hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi para guru untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya agar kompensasi yang diperolehpun juga meningkat dan mampu mencukupi atau bahkan lebih mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga kesejahteraan hidup terwujud.

3. Bagi peneliti selanjutnya

   Hasil penelitian ini semoga dapat menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya yang terkait dengan Sistem Kompensasi. Tentunya hasil penelitian ini belum sempurna dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan penelitian yang lebih mendalam, mengambil contoh-contoh yang baik dan memperbaiki yang kurang baik.

4. Pembaca

   Bagi pembaca penelitian yang berkaitan dengan sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik ini dapat dijadikan sebagai sumbangan informasi untuk memperkaya khasanah keilmuan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

5. Perpustakaan Pascasarjana IAIN Tulungagung

   Hasil penelitian ini menambah perbendaharaan kepustakaan sebagai wujud keberhasilan belajar mengajar yang dilakukan oleh IAIN Tulungagung serta untuk menambah literature di bidang pendidikan terutama berkaitan dengan sistem kompensasi.