

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Efektivitas kompensasi guru honorer di SMK Nuurul Muttaqiin Garut berada pada kategori kurang efektif. Hasil tersebut diperoleh melalui pengukuran terhadap dua dimensi yaitu dimensi kompensasi finansial dan dimensi kompensasi non finansial. Dimensi kompensasi finansial diukur oleh dua indikator yaitu gaji dan tunjangan. Dimana indikator dengan kategori tertinggi yaitu tunjangan dan kategori terendah yaitu gaji. Sedangkan pada dimensi kompensasi non finansial yang diukur melalui indikator pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja dan fasilitas. Dimana indikator dengan kategori tertinggi yaitu lingkungan kerja dan kategori terendah yaitu pekerjaan itu sendiri. Dari kedua dimensi yang diukur, dimensi kompensasi masuk dalam kategori lebih tinggi daripada dimensi kompensasi non finansial. Jika dilihat berdasarkan indikator, indikator tertinggi berada pada dimensi kompensasi non finansial yaitu indikator lingkungan kerja. Indikator terendah berada pada dimensi kompensasi finansial juga yaitu indikator pekerjaan itu sendiri.
2. Tingkat komitmen kerja guru honorer di SMK Nuurul Muttaqiin berada pada kategori tingkat sedang. Hasil tersebut diperoleh melalui pengukuran terhadap tiga dimensi yaitu dimensi komitmen afektif, komitmen keberlanjutan dan komitmen normatif. Dimensi komitmen afektif diukur oleh tiga indikator yaitu emosional, identifikasi dan keterlibatan. Dimana indikator dengan kategori tertinggi yaitu identifikasi dan kategori terendah yaitu keterlibatan. Selanjutnya pada dimensi komitmen keberlanjutan yang diukur melalui indikator keinginan bertahan dan pengorbanan, dimana indikator tertinggi yaitu pengorbanan dan indikator terendah yaitu keinginan bertahan. Sedangkan pada dimensi komitmen normatif yang diukur melalui indikator kemauan bekerja dan tanggung jawab, dimana

indikator tertinggi yaitu tanggung jawab dan indikator terendah yaitu indikator kemauan kerja. Dari ketiga dimensi yang diukur, dimensi komitmen afektif dan komitmen keberlanjutan masuk dalam kategori lebih tinggi daripada dimensi komitmen normatif. Jika dilihat berdasarkan indikator, indikator tertinggi berada pada dimensi komitmen afektif yaitu indikator identifikasi, dan indikator terendah berada pada dimensi komitmen normatif yaitu indikator kemauan kerja.

3. Efektivitas kompensasi guru honorer memiliki pengaruh terhadap tingkat komitmen kerja guru honorer di SMK Nuurul Muttaqin Garut. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan dan analisis uji korelasi bahwa efektivitas kompensasi guru honorer memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkat komitmen kerja guru honorer.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran kepada SMK Nuurul Muttaqin Garut yaitu sebagai berikut.

1. Pada gambaran efektivitas kompensasi guru honorer di SMK Nuurul Muttaqin Garut, diketahui bahwa indikator yang mendapatkan skor paling rendah yaitu indikator pekerjaan itu sendiri. Untuk indikator pekerjaan itu sendiri termasuk ke dalam bagian kompensasi non finansial dimana bentuk imbalan berupa kepuasan karyawan yang dirasakan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Kompensasi non finansial dalam bentuk pekerjaan diantaranya berupa wewenang yang diberikan, kenyamanan dalam menjalankan tugas, serta adanya penghargaan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilakukan (Ulfatin & Triwiyanto, 2016, dalam Parashakti, dkk., 2017, hlm. 118). Dengan demikian pihak sekolah diharapkan dapat lebih tegas dan jelas dalam memberikan tugas dan wewenang kepada guru khususnya dalam hal ini kepada guru honorer sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Selain itu, pihak sekolah juga diharapkan memberlakukan sistem penghargaan yang dapat meningkatkan semangat kerja bagi guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

2. Pada gambaran tingkat komitmen kerja guru honorer di SMK Nuurul Muttaqiin Garut, diketahui bahwa indikator yang mendapatkan skor paling rendah yaitu indikator kemauan kerja. Raymond (1964, dalam Hussien, dkk., hlm 295) mengatakan karakteristik yang paling penting dari seorang guru yang berkomitmen adalah bahwa dia ingin mengajar dan ingin melakukan hal itu dengan baik. Guru yang berkomitmen senang bekerja dengan anak-anak dan memiliki keinginan kuat untuk membantu setiap orang untuk mengembangkan potensi penuhnya. Dengan demikian, diharapkan pihak sekolah dapat lebih memberikan rasa kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan ketika guru honorer bekerja di sekolah ini yang tidak diperoleh dari pekerjaan lain (Meyer & Allen, dalam McInerney, dkk., 2015, hlm. 11-12). Dengan begitu, jika guru sudah merasa mendapatkan manfaat dengan pengorbanannya atas keterlibatan di dalam sekolah, guru honorer akan memiliki kewajiban moral untuk menjaga koneksi dengan pihak sekolah karena merasa bahwa sekolah telah berjasa bagi mereka. Sehingga guru honorer dapat memiliki kesadaran penuh akan tugas dan kewajibannya terhadap sekolah dan senantiasa mengabdikan serta menunjukkan rasa loyalitas terhadap sekolah.
3. Adanya pengaruh efektivitas kompensasi guru honorer terhadap tingkat komitmen kerja guru honorer di SMK Nuur Muttaqiin Garut, mengharuskan pihak sekolah melakukan peningkatan mengenai efektivitas pemberian kompensasi yang diberikan, khususnya kepada guru honorer supaya komitmen kerja guru honorer dapat terus meningkat. Berdasarkan konsep yang dijelaskan Jati & Khusaini (2003, dalam Sukiman & Mintarti, 2016, hlm. 3) bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan loyalitas karyawan pada organisasi, sedangkan kompensasi menjadi solusi untuk memuaskan karyawan sehingga tercipta komitmen dan kinerja yang tinggi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara pihak sekolah lebih jelas mengenai kebijakan kompensasi yang diberikan kepada guru, sehingga sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh guru honorer terhadap sekolah.