

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan umum yang dapat diambil dari hasil penelitian ini bahwa pengelolaan kompensasi Guru Bantu pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan kurang efektif.

Indikator kurang efektifnya pengelolaan kompensasi dapat dilihat dari masih belum terpenuhinya kebutuhan dasar (sandang, pangan, papan) dari kompensasi yang diterima Guru Bantu. Selain itu kompensasi yang diterima belum memenuhi syarat keadilan, mekanismenya cenderung sulit dan tidak tepat waktu, serta bentuk dan jenis kompensasinya kurang bervariasi.

Adapun kesimpulan khusus yang dapat dipetik dari penelitian ini adalah:

1. Bentuk dan jenis kompensasi yang diterima Guru Bantu dari Pemerintah pusat hanya berbentuk honorarium Rp. 460.000 per bulan. Sedangkan Pemerintah Daerah Kabupaten Banyuasin Belum memberikan bantuan untuk kesejahteraan Guru Bantu. Walaupun demikian Guru Bantu memperoleh insentif kelebihan mengajar, insentif wali kelas, insentif sebagai pembina kegiatan ekstar/kokurikuler, uang transport mengajar, insentif piket guru, insentif membuat soal ujian,

insentif mengawasi ujian. insentif mengoreksi lembar jawaban siswa. insentif lain ('insentif 13'), insentif sebagai panitia-panitia seperti PSB, pakaian seragam dinas sekolah, pakaian olah raga, rumah dinas sekolah dan tunjangan hari raya. Selain itu Guru Bantu juga memperoleh kompensasi berupa penataran/diklat/seminar. kemudahan menjadi anggota koperasi, kemudahan melakukan pinjaman-pinjaman ke sekolah, dilibatkannya Guru Bantu dalam kegiatan-kegiatan sekolah/rapat/pembuatan keputusan sekolah, kesempatan untuk menambah penghasilan dengan pemadatan jam/hari mengajar, rasa aman/nyaman di tempat tugas, pengembangan diri, cuti melahirkan/menikah, menggunakan fasilitas sekolah, pujian, senyuman, salam,sapa dan persahabatan.

2. Sumber Kompensasi morieter langsung ataupun tidak langsung berupa dana masih sedikit sekali jumlahnya. Guru Bantu hanya menerima kompensasi dari Pemerintah Pusat berupa honorarium. Sedangkan insentif dan tunjangan yang berasal dari sekolah jumlahnya relatif kecil dan belum bisa untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal. Pemerintah Daerah Kabupaten belum berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan Guru Bantu karena memang sumber-sumber pendapatan Kabupaten Banyuasin belum optimal digali.
3. Mekanisme pemberian kompensasi langsung berupa honorarium dari Pemerintah Pusat dilakukan langsung ke nomor rekening Guru Bantu

melalui mitra kerja penyalur dalam hal ini Bank BNI. Namun pada kenyataannya mekanisme pemberian kompensasi seperti ini sulit dilaksanakan mengingat letak kondisi geografis sekolah yang ada di Kabupaten Banyuasin yang sulit dijangkau dan sering tidak tepat waktu. Sedangkan untuk kompensasi berupa insentif dan tunjangan dari sekolah relatif mudah dan menguntungkan bagi Guru Bantu karena diberikan secara langsung kepada Guru Bantu setiap akhir bulan.

4. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pengelolaan kompensasi Guru Bantu antara lain berkisar pada masalah keterbatasan dana yang dimiliki oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Kabupaten, dan dari sekolah. Serta mekanisme pemberian kompensasi langsung berupa honorarium yang terasa memberatkan.
5. Walaupun dengan kompensasi yang sangat memprihatinkan namun hal itu tidak mempengaruhi kinerja Guru Bantu. Secara umum kinerja Guru Bantu dalam pelaksanaan tugas di lapangan cukup baik. Hal itu didorong oleh keinginan Guru Bantu untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.



## B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan atas penelitian ini maka dapat dipaparkan beberapa implikasi, yaitu:

1. Bentuk Kompensasi yang diterima Guru Bantu berupa honorarium RP.460.000.00 dan insentif langsung lainnya jika dilihat dari jumlahnya sangat tidak sepadan bila dibandingkan dengan jumlah gaji yang diterima guru PNS. Selain itu bentuk dan jenis kompensasi belum bervariasi. Dengan tugas dan kewajiban yang sama wajar kalau Guru Bantu merasa cemburu. Jika hal ini dibiarkan berlarut-larut maka akan berdampak kepada kualitas kinerja yang kurang optimal, dan kualitas pelayanan dan pengabdian yang tidak optimal juga. walaupun secara umum untuk beberapa tahun ini mereka memperlihatkan kinerja yang cukup baik, namun bila bentuk, jenis serta jumlah kompensasi yang mereka terima tersebut tidak mengalami perubahan maka akan berakibat semakin menurunnya kualitas kinerja dan kualitas pelayanan yang mereka berikan. Bentuk kompensasi yang diterima Guru Bantu dari sekolah dapat memotivasi Guru Bantu dalam menjalankan tugas profesionalnya jika dilakukan secara optimal.

2. Karena terbatasnya sumber kompensasi untuk Guru Bantu, maka dikhawatirkan akan banyak terjadi angka mengundurkan diri Guru Bantu di Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Karena Guru Bantu merasa tidak diperdulikan oleh semua pihak baik Pemerintah Pusat , Pemerintah Daerah, ataupun masyarakat. Ini tentu saja akan lebih memperburuk keadaan pendidikan dikabupaten Banyuasin pada tahun-tahun mendatang.
3. Mekanisme pemberian kompensasi berupa horarium yang cenderung menyulitkan Guru Bantu akan mengakibatkan tidak terpenuhinya kebutuhan hidup Guru Bantu sehari-hari. Jika hal ini terjadi secara terus menerus maka dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja mereka akan semakin menurun. Sedangkan kompensasi tidak langsung dan kompensasi non moneter dari sekolah cukup baik dan cenderung menguntungkan serta menguatkan Guru Bantu dalam melaksanakan tugasnya.
4. Kendala-kendala yang dihadapi dalam pengelolaan kompensasi harus segera ditangani, jika tidak maka akan menghambat kemajuan sumber daya manusia di Kabupaten Banyuasin, mengingat guru merupakan tulang punggung pembangunan bangsa.
5. Kinerja yang ditunjukkan Guru Bantu dalam melaksanakan tugas dan kewajibanya sudah cukup baik ini tentu saja berdampak pada

kualitas pendidikan di Kabupaten Banyuasin akan semakin meningkat.

### C. Rekomendasi

1. Pemerintah Pusat memberikan honorarium kepada Guru Bantu dua atau tiga kali lipat dari gaji yang sekarang, minimal sama dengan guru yang berstatus PNS, Selain itu baik Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sebaiknya membuat sistem insentif khusus atau tunjangan khusus kepada Guru Bantu yang ditempatkan di daerah terpencil, daerah pedalaman, atau daerah perairan. Atau dengan kata lain, Pemerintah Daerah sebaiknya memberikan honor tambahan kepada Guru Bantu. Pemerintah Daerah seyogyanya memeberikan perhatian khusus bagi Kesejahteraan Guru Bantu dengan memprioritaskan pembangunan di bidang pendidikan khususnya kesejahteraan guru. Bentuk perhatian mereka terhadap Guru Bantu dapat berupa pemberian uang transport, biaya makan, perumahan yang memadai, serta tidak ketinggalan jaminan keamanan dan jaminan kesehatan agar mereka termotivasi dalam menjalankan tugas. Selain itu penentuan bentuk, jenis dan jumlah kompensasi Guru Bantu harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan/ijazah terakhir, letak sekolah, keadaan ekonomi dan upah minimum, serta tidak ketinggalan kinerja Guru Bantu. Selain itu pemerintah juga harus memperhatikan penempatan Guru Bantu. Penempatan Guru Bantu harus disesuaikan

dengan jarak tempat tinggal dan lokasi sekolah berada mengingati imbalan yang diterima tidak akan mampu menutupi kebutuhan hidup dan transport yang mereka keluarkan.

2. Karena sumber kompensasi, khususnya berupa dana masih sangat terbatas sekali jumlahnya maka seluruh komponen baik Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, sekolah dan masyarakat secara bersama-sama menggali sumber dana baru bagi pendidikan. Pemerintah dapat mengoptimalkan sumber-sumber penerimaan baik pajak maupun non pajak. Atau bahkan Pemerintah Daerah dapat memungut 'pajak pendidikan' bagi perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Banyuasin. Selain itu sekolah bersama-sama masyarakat dapat mengembangkan dan mendirikan, 'Profit Center' atau pusat laba di sekolah untuk mendapatkan sumber baru pembiayaan sekolah yang disesuaikan dengan keadaan lingkungan disekitar sekolah, misalnya pembukaan usaha wartel, percetakan, foto copy, jasa pengetikan dan jasa transportasi.
3. Mekanisme pemberian kompensasi berupa honorarium harus disesuaikan dengan kondisi geografis sekolah. Jika sekolah yang berada di daerah pedalaman, perairan ataupun daerah terpencil sebaiknya mekanismenya disamakan dengan guru yang berstatus PNS.
4. Kendala-kendala pengelolaan kompensasi Guru Bantu yang dihadapi hanya akan dapat diatasi jika semua pihak baik Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, masyarakat mau bekerjasama. Usaha tersebut

dapat direalisasikan dengan mengadakan pertemuan dengan pihak-pihak terkait untuk menelaah, membahas dan mencari jalan keluar dari permasalahan-permasalahan tersebut.

5. Kinerja Guru Bantu yang dinilai cukup baik harus direspon dengan positif oleh Pemerintah untuk memberikan tindak lanjut bagi pengembangan karir Guru Bantu. Adapun saran yang dapat penulis ajukan adalah dengan merekomendasikan Guru Bantu yang benar-benar memiliki kinerja bagus untuk jaring dan diangkat menjadi guru tetap/ guru yang berstatus PNS tanpa mengikuti tes formal kembali. Kemudian penilaian kinerja Guru Bantu harus benar-benar dilakukan dengan objektif dan transparan berdasarkan alat penilaian yang benar-benar baku dan teruji.





