

BAB IV

PENUTUP

I.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa efektivitas pegawai di Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Semarang dalam pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal Madrasah Diniyah (Madin) masih menemui permasalahan dari 4 (empat) faktor karakteristik yang mempengaruhinya. Berikut ini kesimpulan dari masing-masing faktor tersebut :

1. Karakteristik Organisasi. Pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal sudah diatur dengan baik melalui Standar Operasional Prosedur (SOP). Hal ini dirasakan sudah baik dan telah sesuai dengan ketentuan yang ada. Hal ini dapat mendukung pencapaian efektivitas pemberian intensif.
2. Karakteristik Lingkungan. Pertama, lingkungan intern, dimana Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) selaku instansi pemerintah dan Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal selaku pelaksana, telah saling bekerjasama dengan baik dalam menyukseskan program. Kedua, lingkungan ekstren, dimana sudah ada legalitas pemerintah untuk pemberian insentif sebagaimana diatur dalam peraturan Walikota Semarang Nomor 451/296 Tahun 2018 tentang penerimaan dan besaran insentif Tenaga Pendidik Keagamaan Non formal di Kota Semarang Tahun Anggaran 2018. Hal ini dapat mendukung tercapainya efektivitas pemberian intensif.

3. Karakteristik Pekerja. Kompetensi petugas dalam pemberian insentif dirasa kurang dalam pemberian insentif. Hal ini dilihat dari pengurusan berkas yang memakan waktu panjang serta seringkali terbengkalai. Hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan pemberian insentif.
4. Karakteristik Manajemen. Kurangnya pelaksanaan fungsi koordinasi dari pimpinan, menyebabkan tidak adanya rencana yang terarah, baik dari komunikasi melalui koordinasi yang kurang terhadap bawahan dan Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal serta untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja yang sudah tercapai akan rumit. Hal ini dapat menimbulkan ketidakefektifan dalam pemberian insentif.

I.2 Saran

Setelah diuraikan dari pembahasan dan kesimpulan dari 4 (empat) faktor karakteristik yang mempengaruhi efektivitas pemberian insentif, maka penulis mengajukan 4 (empat) saran kepada Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Sekretariat Daerah Kota Semarang, sebagai berikut :

1. Karakteristik Organisasi. Bagian Kesra telah melaksanakan pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada. Harapannya, kedepannya untuk pemberian insentif ini tetap berlandaskan SOP yang sudah ada, sehingga diharapkan dapat mendukung tercapainya pencapaian efektivitas pemberian insentif.

2. Karakteristik Lingkungan. Kerjasama pemerintah dengan Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal perlu ditingkatkan. Koordinasi antara petugas Bagian Kesra dengan koordinator setiap kecamatan perlu ditingkatkan agar setiap informasi dapat tersampaikan dengan baik dan tidak terjadi kesalahan dalam proses pemberian insentif. Oleh karena itu, Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal diharapkan dapat lebih cepat dan tanggap dalam merespon setiap informasi yang disalurkan oleh Bagian Kesra, sehingga proses pemberian insentif menjadi lebih efektif dan efisien.
3. Karakteristik Pekerja. Kedepannya, pemberian insentif yang dilakukan Bagian Kesra harus konsisten dengan ketentuan, agar hal ini tidak menyulitkan proses pembuatan LPJ dan SPJ. Di sisi lain, perlu ditambahkannya petugas di Bagian Kesra agar dapat lebih mendukung tercapainya pencapaian efektivitas pemberian insentif kepada Tenaga Pendidik Keagamaan Non Formal.
4. Karakteristik Manajemen. Pimpinan idealnya senantiasa berkoordinasi dan turut serta dalam pemberian insentif dari awal hingga akhir dengan cara melakukan pengawasan, selalu berkomunikasi tentang alur pemberian insentif terhadap bawahannya, melaksanakan peran kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta melakukan evaluasi terhadap perubahan yang ada. Hal ini akan dapat mendukung tercapainya pencapaian efektivitas pemberian insentif.