

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Ketidakseimbangan hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja antara tenaga pendidik dan lembaga pendidikan di Perguruan Islam Ruhama memiliki dampak negatif yang signifikan. Meskipun undang-undang menetapkan hak-hak guru, seperti tunjangan fungsional, banyak guru di Perguruan Islam Ruhama tidak menerima hak-hak mereka dengan layak. Ketidakseimbangan ini terlihat dalam kesejahteraan yang rendah, kondisi kerja yang tidak mendukung, dan ketidakpastian pekerjaan akibat perjanjian kerja. Dampaknya adalah penurunan motivasi, kinerja, dan loyalitas guru, yang pada akhirnya menurunkan kualitas pendidikan. Ketidakjelasan dalam kebijakan cuti dan penghentian kontrak, serta ketidakadilan dalam pemberian insentif dan kompensasi, memperburuk situasi. Tenaga pendidik sering menghadapi kondisi kerja yang tidak adil dan tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai.
2. Perjanjian kerja yang seimbang pada lembaga pendidikan swasta merupakan perjanjian yang dapat menjamin hak dan kewajiban tenaga pendidik dan memberikan perlindungan hukum yang memadai. Sebagaimana yang telah dilaksanakan oleh beberapa lembaga pendidikan swasta yang mengadakan perjanjian kerja. Salah satunya yaitu Yayasan Az Zahra yang telah menerapkan praktik perjanjian kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan adanya perjanjian kerja tersebut tenaga pendidik memiliki kepastian mengenai kondisi kerja, jam mengajar, besaran gaji, serta syarat-syarat lainnya, yang semuanya diatur secara transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

## **B. Saran**

1. Mengingat kondisi yang dijelaskan di Perguruan Islam Ruhama, salah satu langkah penting yang dapat diambil adalah pengembangan perjanjian kerja yang jelas dan tertulis antara tenaga pendidik dan lembaga pendidikan. Perjanjian ini harus mencakup semua hak dan kewajiban yang diatur oleh undang-undang, termasuk tunjangan fungsional dan perlindungan hukum yang memadai. Selain itu, perlu adanya kebijakan yang transparan mengenai cuti, penghentian kontrak, insentif, dan kompensasi, serta implementasi prinsip-prinsip keadilan dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat membantu meningkatkan kesejahteraan dan motivasi tenaga pendidik, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan.
2. Untuk lembaga pendidikan swasta secara umum, penting untuk memastikan bahwa perjanjian kerja antara tenaga pendidik dan lembaga pendidikan berada dalam keseimbangan yang baik. Salah satu saran yang dapat diterapkan adalah meningkatkan komunikasi dan dialog terbuka antara kedua belah pihak dalam menyusun perjanjian kerja. Ini mencakup menyusun kesepakatan yang jelas dan adil mengenai hak dan kewajiban, termasuk komitmen terhadap pengembangan profesional tenaga pendidik. Selain itu, lembaga pendidikan swasta juga perlu menerapkan sistem evaluasi dan umpan balik yang konstruktif untuk memastikan bahwa perjanjian kerja tetap relevan dan mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.