

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Penelitian ini sedikitnya menghasilkan tujuh kesimpulan. *Pertama*, sebagian besar kepala sekolah SMK di Jawa Barat mampu melaksanakan pembinaan terhadap guru-guru yang ada dilingkungan kerjanya. Pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah tersebut mencakup : (1) penyusunan program pembinaan, (2) pelaksanaan program pembinaan, (3) pengawasan terhadap pelaksanaan program pembinaan, dan (4) pelaksanaan evaluasi dari tindak lanjut pembinaan.

Kedua, pembinaan yang dilaksanakan kepala sekolah SMK se-Jawa Barat diprediksi mengalami masalah dalam aspek pelaksanaan evaluasi dan tindak lanjut pembinaan terutama dalam merencanakan perbaikan kinerja diwaktu yang akan datang.

Ketiga, dalam analisis umum guru SMK se-Jawa Barat diprediksi oleh kepala sekolahnya telah menunjukkan kinerja yang cukup baik. Kinerja yang dipersepsi seperti itu terutama pada aspek (1) kehadiran guru, (2) melakukan persiapan mengajar, (3) mengelola kegiatan kelas, (4) mengelolasi kegiatan belajar mengajar, (5) mengelola interaksi belajar mengajar, (6) tidak melalaikan tugas dan tanggung jawab, dan tekun dan sabar dsalam bekerja.

Keempat, guru SMK se-Jawa Barat kurang menunjukkan kinerja yang berkualitas dalam aspek (1) menguasai bahan pelajaran dan (2) mengenal dan melaksanakan adminitrasi kelas.

Kelima, secara deskriptif terdapat perbedaan antara besaran persentase pembinaan yang dilakukan Kepala Sekolah SMK se-Jawa Barat dengan kinerja gurunya.

Keenam, terdapat hubungan yang bermakna antara pembinaan yang dilakukan kepala sekolah SMK se-Jawa Barat dengan kinerja guru yang dibinanya.

Ketujuh, pembinaan yang dilakukan kepala sekolah SMK se-Jawa Barat memberikan kontribusi positif sebesar 61 % terhadap kinerja guru.

Banyak kalangan pendidikan yang mengkhawatirkan bahwa sebagian besar kepala sekolah hanya menghabiskan waktunya untuk menangani tugas-tugas administratif dan layanan pembelajaran, ternyata dalam penelitian ini tidak terbukti. Bahkan, kepiawaian kepala sekolah untuk memanfaatkan dan menggerakkan seluruh stafnya untuk mencapai tujuan sekolah telah membuatnya menjadi lebih mudah untuk melakukan pengawasan dan pembinaan yang amat diperlukan. Dengan lain perkataa, kepala sekoiah telah dapat menerapkan prinsip manajemen yang baik, yaitu menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan sebagai mana yang diharapkan.

Kepala sekolah tidak lagi hanya menghabiskan waktu kerja produktifnya untuk mengikuti rapat-rapat, menyelesaikan kegiatan surat menyurat semata, tetapi telah menyadari, bahwa manajemen adalah sebuah tim, dimana semua orang harus berperan dan memberikan kontribusinya untuk kemajuan organisasi.

Gambaran seperti ini sebelumnya sangat samar-samar bahkan dapat dikatakan pesimistis, karena dapat melihat berbagai hasil penelitian yang sebelumnya segai mana yang di kemukakan oleh Oteng Sutisna (1980) rasanya

mendapat kenyataan bahwa kepala sekolah mampu untuk melaksanakan semua fungsi dan peran yang melekat atau yang di percayakan kepadanya tanpa mengabaikan faktor lain, merupakan sesuatu yang tidak mungkin terjadi.

Apa yang ditemukan dalam penelitian ini seperti yang dihipotesiskan sebelumnya bahwa pembinaan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru ternyata benar dan terbukti. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat hasil-hasil penelitian yang telah di lakukan sebelumnya, baik oleh Dennis William, Piet Sahertian, Rodger Thomas, maupun Ian More bahwa semakin baik, pembinaan akan semakin baik kinerja karyawan.

Pembinaan yang dilakukan telah direncanakan dengan baik, disosialisasikan kepada guru-guru, disediakan waktu yang memadai, dan terus menerus dilakukan monitoring dan evaluasi agar dapat dilakukan perbaikan pada tahun berikutnya.

Pada dasarnya, guru-guru senang mendapatkan pembinaan karena dirasakan manfaatnya bagi peningkatan kinerja mereka sehingga mereka dapat melakukan tugas profesional mereka dengan baik.

Indikator lain yang cukup meyakinkan bahwa pembinaan telah dilakukan dapat terlihat dari hasil pengolahan data, dimana supervisi, perencanaan program, jadwal pembinaan, sistem promosi, bimbingan, teguran, contoh perilaku, perencanaan karier, dan upaya peningkatan kesejahteraan guru telah dilakukan secara memadai.

Yang menjadi tantangan saat ini adalah bahwa di era reformasi seperti sekarang ini Kepala Sekolah dituntut untuk lebih terbuka, selalu mengupayakan peningkatan kesejahteraan guru, menghadapi perubahan manajemen yang terjadi karena adanya otonomi daerah serta sebagai tuntutan baru yang mengharuskannya

untuk mengatasi atau memenuhi tuntutan tersebut secara simultan. Belum lagi, jika sekolah benar-benar telah menerapkan School Based Management, dimana semua aktivitas manajemen pengembangan SMK berbasis di sekolah, di rancang oleh sekolah, dilaksanakan oleh sekolah, dan di evaluasi oleh sekolah untuk selanjutnya dilakukan perbaikan atau penyempurnaan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar aspek kinerja guru di pandang oleh kepala sekolah telah cukup memadai. Hanya sebagian kecil aspek saja yang dipersepsi mereka kurang baik, yaitu dalam aspek penguasaan materi pelajaran dan mengenal dan melaksanakan administrasi kelas dengan baik.

Studi ini membuktikan juga bahwa kinerja guru menjadi baik berkat adanya pembinaan yang terencana, teratur, dan sistematis. Kekhawatiran banyak pihak bahwa di era modernisasi dan kemajuan material yang sangat mencolok saat ini di mana guru-guru akan terjebak individualisme, materialisme, dan cenderung mengabaikan nilai dan norma yang harus di jaga ternyata dapat di minimalisasikan melalui pembinaan yang teratur.

Kinerja guru yang dapat di katakan baik seperti yang terlihat bab IV dapat terlihat dari kehadiran mereka pada saat mengajar, sikap bekerja tuntas/tidak asal-asalan, tidak melelaikan tugas, mengajar dengan baik, minat belajar murid tinggi, dan hasil belajar murid baik. Semua ini memperlihatkan bahwa kinerja guru benar-benar berada dalam kondisi baik, membanggakan, dan meyakinkan, walaupun mereka sendiri selalu di lilit oleh sejumlah permasalahan yang secara potensial mempengaruhi konsentrasi mereka dalam mengajar.

B. Implikasi

Dari hasil studi ini dapat diangkat beberapa implikasi yang bersifat teoritis, paraktis, dan implikasi untuk penelitian lebih lanjut dikemudian hari.

1. Implikasi Teoritis

Ditemukan bahwa terdapat hubungan antara variabel pembinaan dengan variabel kinerja guru SMK menempatkan fungsi dan peran pembinaan menjadi semakin penting, semakin urgen, yang oleh karenanya harus dipandang sebagai fungsi manajerial Kepala Sekolah yang tak terpisahkan dengan keseluruhan peran yang diharapkan darinya.

Berasnya kontribusi pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan derajat signifikansi yang sangat meyakinkan memberikan kepastian bahwa sekalipun pemerintah telah memberikan perhatian yang besar terhadap perbaikan sarana dan prasarana pendidikan di SMK, pada akhirnya ditangan sumber daya manusialah terletak kemajuan sebagaimana yang diharapkan dalam GBHN.

2. Implikasi Praktis.

Secara : praktis, hasil studi ini membawa implikasi sebagai berikut. *Pertama*, upaya untuk meningkatkan mutu SMK hendaknya tidak hanya mempersoalkan berbagai persoalan fisik semata, tetapi juga harus memberikan tempat, ruang dan waktu kepada pembinaan sehingga dapat tercipta suasana yang kondusif yang memungkinkan proses pembelajaran berlangsung dengan baik.

Kedua, bagi pemerintah, kepala sekolah harus selalu dijadikan sebagai tokoh kunci yang sangat menentukan kemajuan SMK. Oleh karenanya, sebagai tokoh yang sangat menentukan, kepala sekolah haruslah dipilih dan diangkat berdasarkan

derajat kualitas kemampuan, sikap dan kepribadian yang dapat diandalkan untuk mengeluarkan sekolah dari kesulitan untuk mengembangkan mutu tamatan.

Ketiga, sebagai tokoh yang berada di garba paling depan dalam pengembangan mutu SDM di SMK, guru perlu diberikan tempat yang wajar untuk ikut berperan secara optimal meningkatkan mutu SMK. Agar mereka hanya memikirkan pengembangan karirnya, mereka harus dibimbing, dibina, dan dipikirkan kesejahteraannya agar mereka tidak kehilangan waktu dan tenaga untuk memikirkan hal-hal yang tidak perlu.

3. Implikasi bagi penelitian selanjutnya

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa implikasi positif bagi penelitian lebih lanjut. *Pertama*, studi terhadap kinerja hendaknya dilihat dari berbagai perspektif tidak hanya dari pembinaan semata, karena kinerja yang baik tidak selamanya hanya ditentukan oleh pembinaan, masih ada faktor lain yang ikut mempengaruhi kinerja yang baik.

Kedua, pembinaan tidak hanya dilakukan oleh kepala sekolah, tetapi juga dilakukan oleh pengawas, lembaga fungsional seperti pusat pengembangan penataran guru (P3G), dan industri yang ikut membina karena adanya hubungan kerja sama sekolah dan industri.

Ketiga, sebagai pembanding, perlu juga dilakukan penelitian yang sama pada populasi dan sampel yang lebih besar untuk lebih dapat dilakukan generalisasi yang mendekati kebenaran.

C. Rekomendasi

Berdasarkan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dikemukakan beberapa rekomendasi sebagai berikut : *Pertama*, untuk kepala sekolah SMK di Jawa Barat agar terus menerus mengupayakan peningkatan pembinaan guru agar kinerja mereka menjadi lebih baik, dan lebih optimal. Upaya peningkatan pembinaan harus lebih diarahkan untuk lebih menumbuhkan sikap kesungguhan, kesabaran, ketekunan, kesetiaan, semangat pengabdian serta kecintaan guru terhadap profesinya yang telah dipilihnya berdasarkan panggilan jiwa/hati nurani untuk mengabdikan pada bidang pendidikan.

Agar upaya pembinaan berjalan dengan efektif, kepala sekolah harus selalu memikirkan peningkatan kesejahteraan dan peningkatan karir guru sehingga lebih tercipta adanya kepastian karir dan masa depan mereka. Dengan begitu, guru akan lebih tenang untuk bekerja tanpa memikirkan persoalan lain diluar tugas profesionalnya.

Kedua, bagi guru SMK Negeri di Jawa Barat agar lebih bersabar setia dan tekun dalam menjalankan tugas. Masih rendahnya tingkat kesejahteraan guru seyogianya tidak dipersepsi sebagai kurang seriusnya pemerintah untuk memikirkan kesejahteraan guru, tetapi hal itu semata-mata karena kondisi yang keuangan negara belum memungkinkan.

Bagi guru, keputusan pribadi untuk memilih menjadi guru harus dilihat sebagai panggilan hidup, jalan hidup, atau sebuah anugerah yang harus diterima dan disyukuri. Dalam perspektif berpikir seperti ini, guru hendaknya menerima tugas profesionalnya sebagai ibadah yang pada gilirannya akan mendapatkan pahala dari

Yang Maha Kuasa. Dengan berpikir positif seperti itu, guru akan merasa tenang dan ikhlas menerima pekeranya sebagai suatu jalan hidup yang harus dilaluinya.

Ketiga, bagi pihak Dinas Pendidikan Nasional, baik ditingkat Propinsi maupun ditingkat Kabupaten atau Kota Madya agar terus menerus mendorong Kepala Sekolah untuk menumbuhkan *sikap dan budaya demokratis melalui pembinaan* dikalangan para guru agar tumbuh iklim kerja yang lebih kondusif, saling menghargai dan saling membantu untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMK. Perlu juga dilakukan secara terus menerus berbagai upaya untuk memikirkan dan menyempurnakan sistem pembinaan SMK termasuk untuk kepala sekolah, guru dan personil sekolah lainnya sehingga mutu SMK sebagaimana yang diharapkan oleh semua pihak dapat segera menjadi kenyataan.

Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi terhadap kinerja SMK termasuk kinerja kepala sekolah dan kinerja guru perlu selalu dilakukan secara teratur agar mengurangi terjadinya berbagai penyimpangan yang dapat menjauhkan atau menimbulkan kesenjangan antara apa yang direncanakan, apa yang dilaksanakan dan hasil yang diperoleh. Monitoring dan Evaluasi akan sangat berguna sebagai masukan untuk perbaikan program pada tahun berikut.

Demikian keseluruhan pembahasan, mulai dari Bab I sampai dengan Bab V tesis ini. Mudah-mudahan, pembahasan, kesimpulan, dan implikasi yang baru selesai dibahas dapat bermakna bagi dunia pendidikan, khususnya SMK yang selalu menjadi sasaran dan sorotan ketidak puasan dari berbagai pihak ditanah air.

Semoga karya ini mendapat ridla Allah SWT Aamiin.

