

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan, analisis dan pembahasan data penelitian tentang Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi dalam hubungannya dengan Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Kerja Guru serta hubungannya dengan Perilaku Belajar Siswa dan Prestasi Belajar Siswa pada Tahun Pelajaran 2000/2001, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja Guru ternyata memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Guru.
2. Dari dua faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Guru, Motivasi Kerja Guru ternyata memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap Kinerja Guru dibandingkan dengan Kualifikasi Guru.
3. Kinerja Guru mendapatkan kontribusi yang lebih besar dari Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Guru dalam

konteks korelasi ganda dibandingkan dengan kontribusi kedua faktor tersebut dalam konteks korelasi sederhana.

4. Ditinjau dari aspek optimal/tidaknya kontribusi, Kinerja Guru belum berkontribusi secara optimal oleh Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Guru.
5. Dalam konteks korelasi sederhana, Kinerja Guru ternyata memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Perilaku Belajar Siswa dan Prestasi Belajar Siswa. Pada sisi lain Perilaku Belajar Siswa memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Prestasi Belajar Siswa.
6. Dalam konteks korelasi ganda, Kinerja Guru bersama-sama Perilaku Belajar Siswa ternyata memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Prestasi Belajar Siswa.
7. Dari dua faktor yang dipengaruhi oleh Kinerja Guru, Kinerja Guru ternyata memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap Perilaku Belajar Siswa dibandingkan terhadap Prestasi Belajar Siswa. Demikian pula dari dua faktor yang berpengaruh terhadap Prestasi Belajar Siswa, Kinerja Guru ternyata memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap Prestasi Belajar Siswa dibandingkan dengan Perilaku Belajar Siswa.

8. Kinerja Guru bersama-sama dengan Perilaku Belajar Siswa ternyata memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap Prestasi Belajar Siswa dalam konteks korelasi ganda bila dibandingkan dengan kontribusi kedua faktor tersebut dalam konteks korelasi sederhana.
9. Ditinjau dari aspek optimal/tidaknya kontribusi, Kinerja Guru belum memberikan kontribusi yang optimal terhadap Perilaku Belajar Siswa dan Prestasi Belajar Siswa. Pada sisi lain, Perilaku Belajar Siswa belum memberikan kontribusi yang optimal terhadap Prestasi Belajar Siswa.
10. Ditinjau dari aspek kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar, kualifikasi kurang (*underqualified*) dan ketidakcocokan (*miss-match*) merupakan permasalahan yang dialami oleh ketiga MTsN di Kabupaten Sukabumi yang sangat terkait erat dengan Kinerja Guru.
11. Penilaian Kinerja Guru yang dilakukan oleh para siswa dibandingkan dengan Penilaian Kinerja Guru yang dilakukan oleh Kepala Madrasah bersama-sama rekan sejawat (sesama guru) ternyata tidak menunjukkan perbedaan yang berarti.

B. Implikasi

Implikasi yang akan dikemukakan didasarkan atas kesimpulan yang telah dikemukakan, sebagai bahan bagi upaya peningkatan dan optimalisasi kualitas Kinerja Guru beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya (Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Guru) dan faktor-faktor yang dipengaruhinya (Perilaku Belajar Siswa dan Prestasi Belajar Siswa) pada ketiga MTsN di Kabupaten Sukabumi.

Implikasi dari hasil penelitian tentang Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi pada Tahun Pelajaran 2000/2001 adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Guru terhadap Kinerja Guru, memberikan implikasi bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi dapat dilakukan melalui upaya peningkatan kualitas Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru.
2. Lebih besarnya kontribusi yang diberikan oleh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru dibandingkan dengan kontribusi yang diberikan oleh Kualifikasi Guru terhadap Kinerja Guru mengindikasikan adanya kecenderungan

bahwa dalam pelaksanaan tugas para guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi lebih mengutamakan faktor Motivasi Kerja dibandingkan faktor Kualifikasi Guru. Realitas empirik yang sejalan dengan hal tersebut adalah ditemukannya permasalahan *underqualified* dan *miss-match*. Hal ini memberikan implikasi tentang perlunya upaya kongkrit yang menekankan urgennya faktor Kualifikasi Guru untuk kepentingan pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajaran sehingga dapat memperkecil tingkat *underqualified* dan *miss-match*. yang ada, yang pada akhirnya akan lebih mengoptimalkan kualitas Kinerja Guru.

3. Lebih besarnya kontribusi Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Guru terhadap Kinerja Guru dalam konteks korelasi ganda, memberikan implikasi bahwa integrasi Motivasi Kerja Guru dengan Kualifikasi Guru dalam konteks yang saling mendukung akan lebih mengoptimalkan peningkatan kualitas Kinerja Guru.
4. Realitas empirik menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Guru terhadap Kinerja Guru ternyata belum optimal. Pada sisi lain, diperoleh temuan

adanya permasalahan *underqualified* dan *missmatch* pada ketiga Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi. Kedua hal ini memberikan implikasi bahwa untuk kepentingan meningkatkan Kinerja Guru dipandang perlu: (i) Untuk mencari langkah-langkah kongkrit dalam meningkatkan kualitas Motivasi Kerja Guru dan tingkat Kualifikasi Guru (baik bagi guru yang masih berada di bawah kualifikasi standar maupun guru yang bertugas mengajar bukan pada bidang keahliannya), dan (ii) Untuk mencari dan mengidentifikasi faktor-faktor lain selain Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Guru yang berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

5. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Kinerja Guru terhadap Perilaku Belajar Siswa dan Prestasi Belajar Siswa, pada sisi lain Perilaku Belajar Siswa berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Belajar Siswa; hal ini memberikan implikasi bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan efektivitas Perilaku Belajar Siswa dan Prestasi Belajar Siswa dapat dilakukan dengan jalan meningkatkan kualitas Kinerja Guru. Di samping itu, salah satu upaya untuk meningkatkan Prestasi Belajar

Siswa dapat pula dilakukan dengan jalan meningkatkan Perilaku Belajar Siswa.

6. Hubungan yang positif dan signifikan antara Kinerja Guru dengan Perilaku Belajar Siswa dan Prestasi Belajar Siswa pada ketiga MTsN di Kabupaten Sukabumi memberikan implikasi bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan efektivitas Perilaku Belajar Siswa dan Prestasi Belajar Siswa dapat ditempuh melalui upaya peningkatan kualitas Kinerja Guru.
7. Lebih besarnya kontribusi yang diberikan oleh Kinerja Guru dan Perilaku Belajar Siswa dalam konteks korelasi ganda dibandingkan dalam konteks korelasi sederhana, hal ini memberikan implikasi bahwa Prestasi Belajar Siswa akan lebih optimal apabila Kinerja Guru dalam pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajaran betul-betul memperhatikan relevansinya dengan Perilaku Belajar Siswa yang diharapkan.
8. Realitas empirik menunjukkan bahwa kontribusi Kinerja Guru terhadap Perilaku Belajar Siswa dan Prestasi Belajar Siswa ternyata belum optimal. Hal ini memberikan implikasi bahwa untuk kepentingan meningkatkan efektivitas Perilaku Belajar Siswa dan Prestasi Belajar

Siswa dipandang perlu: (i) Mencari langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas Kinerja Guru, dan (ii) Mencari dan mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Perilaku Belajar Siswa dan Prestasi Belajar Siswa selain faktor Kinerja Guru, dan (iii) Adanya keterlibatan pihak internal dan eksternal ketiga Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi untuk lebih meningkatkan kualitas Kinerja Guru, efektivitas Perilaku Belajar Siswa, dan Prestasi Belajar Siswa.

9. Realitas empirik yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara hasil penilaian Kinerja oleh para siswa dengan hasil penilaian yang dilakukan oleh rekan sejawat (sesama guru) memberikan implikasi bahwa upaya melibatkan siswa dalam penilaian Kinerja Guru akan memberikan hasil penilaian yang lebih akurat dan komprehensif.

C. Rekomendasi

Untuk kepentingan peningkatan Kinerja Guru beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya (Motivasi Kerja Guru dan Kualifikasi Guru) dan faktor-faktor yang dipengaruhinya (Perilaku Belajar Siswa dan Prestasi

Belajar Siswa), serta untuk kepentingan hal-hal lain yang berkaitan dengan Kinerja Guru setelah penelitian ini, maka dipandang perlu untuk memberikan beberapa rekomendasi bagi pihak-pihak terkait yang berkepentingan dengan hal-hal tersebut di atas.

1. Untuk para Guru MTsN di Kabupaten Sukabumi

Relitas empirik menunjukkan bahwa beberapa aspek Motivasi Kerja Guru masih berada di bawah rata-rata umum (66,44), yaitu: (i) Efektivitas bekerja dalam waktu relatif lama (62,81); (ii) Kemampuan memotivasi diri (63,75); (iii) Kreativitas dalam memanfaatkan sumber daya yang ada (63,44); (iv) Upaya untuk melahirkan ide variatif (60,94); (v) Kemauan untuk bekerja keras (63,75), (vi) Efektivitas bekerja tanpa pengawasan (64,06); dan (vii) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (64,06).

Berkenaan dengan Kinerja Guru, terdapat beberapa aspek Kinerja Guru masih berada di bawah rata-rata umum (70,94), yaitu: (i) Kemampuan mengaitkan materi pokok dengan materi lain. (67,19); (ii) Kemampuan melakukan tindakan preventif terhadap gangguan PBM (65,23); (iii) Kemampuan melakukan variasi dalam PBM (64,06); (iv)

Kemampuan membuat dan menggunakan alat bantu/peraga (66,41); (v) Kemampuan melaksanakan pengajaran remedial (62,50); (vi) Kemampuan mengadakan evaluasi pada setiap akhir pokok bahasan (62,50); (vii) Kemampuan menganalisis setiap hasil ulangan (69,53); dan (viii) Kemampuan mengadakan penelitian tentang suasana/tindakan kelas.

Bila nilai rata-rata umum dari hasil penilaian Motivasi Kerja Guru (66,44) dan Kinerja Guru (70,94) dijadikan sebagai standar minimal untuk peningkatan Motivasi Kerja Guru di masa mendatang, maka upaya peningkatan kualitas Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru terutama difokuskan kepada upaya untuk meningkatkan kualitas pada aspek-aspek Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru yang masih berada di bawah rata-rata.

Untuk kepentingan hal tersebut di atas, beberapa hal disarankan untuk para guru, antara lain:

- 1) Para guru diharapkan lebih giat mengakses informasi-informasi mutakhir dari melalui berbagai media (antara lain: jurnal atau majalah pendidikan, buku-buku pendidikan terbaru, artikel-artikel aktual tentang pendidikan, hasil akses dari internet, mengikuti diskusi atau seminar pendidikan dan sebagainya)

- 2) Mengoptimalkan pemanfaatan pertemuan-pertemuan formal maupun informal dengan sesama guru, terutama melalui wadah komunikasi guru (PGRI, MGMP, KKM, dan sebagainya) berkenaan dengan inovasi-inovasi baru dalam dunia pendidikan dan pengajaran.
- 3) Untuk dapat meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam aspek-aspek efektivitas bekerja dalam waktu relatif lama, keteguhan dalam prosedur kerja yang benar, efektivitas bekerja tanpa pengawasan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas perlu ditumbuhkan prinsip dalam diri para guru bahwa segala tugas yang diberikan atau diterima yang berkaitan dengan kepentingan pendidikan dan pengajaran pada dasarnya adalah sebagai wahana untuk memberikan kontribusi positif bagi kepentingan kemajuan pendidikan dan pengajaran. Di samping itu pula sebagai wahana untuk meningkatkan kualitas kompetensi keguruan selama ini.

Dari sisi Kualifikasi Guru, realitas empirik menunjukkan bahwa pada ketiga Madrasah Tsanawiyah Negeri ditemukan adanya permasalahan *underqualified* (22%) dan *miss-match* (48,5%). Secara ideal, guru yang mengajar pada jenjang SLTP/MTs adalah mereka yang memiliki

kualifikasi pendidikan standar D-3 pendidikan dengan kelayakan mengajar pada mata pelajaran tertentu yang dibuktikan dengan sertifikat Akta III dan sejenisnya, serta berhasil mengikuti proses seleksi yang efektif.

Bagi para guru yang berkualifikasi di bawah Diploma-3 (Akta III/sertifikasi), upaya yang paling utama adalah dengan meningkatkan kualifikasi pendidikan yang telah dimiliki saat ini, setidaknya mengikuti pendidikan guru minimal setara Diploma-3 (Akta III) pada mata pelajaran tertentu. Apabila hal ini tidak memungkinkan karena berbagai keterbatasan yang dihadapi (biaya atau kesibukan pelaksanaan tugas dinas, dan sebagainya), maka salah satu upaya untuk memperkaya dan meningkatkan wawasan serta kemampuan yang dimiliki saat ini adalah dengan jalan mengadakan kegiatan pertemuan antara guru dalam lingkup internal atau eksternal MTsN tempat bertugas secara periodik baik secara formal maupun informal.

2. Untuk para Kepala Madrasah, Pengawas Madrasah, dan Dewan Madrasah

Memperhatikan realitas empirik tentang Motivasi Kerja Guru, ada tiga hal dari aspek Motivasi Kerja Guru yang berkaitan satu sama lain yang perlu mendapatkan perhatian

khusus berkenaan dengan upaya peningkatan Motivasi Kerja Guru, yaitu: (i) Keteguhan terhadap prosedur kerja yang benar, (ii) Efektivitas bekerja tanpa pengawasan, dan (iii) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Berkenaan Kinerja Guru sebagaimana dikemukakan pada bagian 1 di atas diketahui masih adanya aspek-aspek Kinerja Guru yang masih berada di bawah rata-rata umum. Pada sisi lain, diketahui bahwa Motivasi Kerja Guru memberikan kontribusi lebih besar terhadap Kinerja Guru dibandingkan dengan Kualifikasi Guru.

Realitas di atas menunjukkan bahwa di antara para guru ada yang hanya bekerja efektif sesuai dengan prosedur kerja yang benar, dan tepat waktu apabila benar-benar diawasi atau dinilai oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam pengawasan dan pembinaan tugas guru (Kepala Madrasah dan Pengawas Madrasah). Pada sisi lain, keefektifan dan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan diduga lebih terkait erat dengan Motivasi Kerja Guru dibandingkan dengan Kualifikasi Guru. Oleh karena itu, untuk aspek-aspek Kinerja Guru yang masih berada di bawah rata-rata (khususnya), upaya peningkatan kualitasnya dapat

dilakukan melalui peningkatan pemenuhan faktor-faktor pembangkit Motivasi Kerja Guru.

Untuk kepentingan meningkatkan Motivasi Kerja Guru terutama berkenaan dengan ketiga aspek tersebut di atas, maka para Kepala Madrasah dan Pengawas Madrasah bekerja sama dengan Dewan Madrasah dipandang perlu untuk lebih meningkatkan pemenuhan faktor-faktor pembangkit Motivasi Guru melalui pendekatan personil maupun pendekatan *bottom up* dengan jalan melakukan penyebaran kuesioner yang berupaya untuk mengungkap secara langsung kebutuhan-kebutuhan apa saja yang dibutuhkan oleh para yang dapat meningkatkan Motivasi Kerja mereka. Hal ini berlandaskan kepada Teori Kepuasan yang dirumuskan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1992) berdasarkan penelaahannya terhadap teori-teori motivasi bahwa kebutuhan dipandang sebagai penggerak/pembangkit perilaku. Apabila kebutuhan akibat kekurangan yang dialami muncul, maka individu akan lebih peka terhadap usaha motivasi para motivator.

Realitas empirik yang menunjukkan bahwa pada ketiga Madrasah Tsanawiyah Negeri ditemukan adanya permasalahan *underqualified* (22%) dan *miss-match* (48,5%),

di mana secara ideal, guru yang mengajar pada jenjang SLTP/MTs adalah mereka yang memiliki kualifikasi pendidikan standar D-3 pendidikan dengan kelayakan mengajar pada mata pelajaran tertentu yang dibuktikan dengan sertifikat Akta III dan sejenisnya, serta berhasil mengikuti proses seleksi yang efektif.

Berkenaan dengan adanya para guru yang masih belum memenuhi kualifikasi standar, dalam upaya meningkatkan kualifikasi para guru tersebut, maka para Kepala Madrasah pada ketiga MTsN di Kabupaten Sukabumi disarankan untuk melakukan berbagai langkah sebagai berikut:

- 1) Memberikan kesempatan kepada para guru yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan standar untuk mengikuti pendidikan guru minimal setara Diploma-3.
- 2) Ditetapkannya kebijaksanaan untuk mengurangi jumlah jam mengajar serta membebaskan guru yang bersangkutan dari jabatan lainnya di madrasah selain tugas utama mengajar.

Sedangkan untuk pemenuhan kebutuhan guru yang berkualifikasi pada mata pelajaran tertentu, hal yang dipandang dapat dilakukan oleh Kepala Madrasah antara lain:

- 1) Mengadakan seleksi terhadap kelayakan guru yang akan menjadi tenaga Guru Tidak Tetap (honorar), dengan tetap berorientasi kepada persyaratan kualifikasi pendidikan minimal pendidikan keguruan Diploma-3.
 - 2) Bila hal di atas (nomor 1) tidak dapat terpenuhi, maka penerimaan tenaga Guru Tidak Tetap (honorar) berorientasi kepada para guru yang berlatar belakang pendidikan keguruan (SPG, PGA, pendidikan guru setara Diploma-1 atau 2) dengan disertai pengalaman yang cukup lama dalam mengajar pada mata pelajaran tertentu.
 - 3) Memanfaatkan wahana KKM (Kelompok Kerja Madrasah) sebagai sarana untuk saling melengkapi kebutuhan akan guru yang berkualifikasi pendidikan standar atau guru yang berlatar belakang pendidikan keguruan yang sudah berpengalaman.
- 3. Untuk Bidang Pembinaan Perguruan (Binrua) Islam Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Barat dan Seksi Perguruan Agama Islam (Pergurai) Kantor Departemen Agama Kabupaten Sukabumi.**

Sebagaimana pada umumnya yang terjadi pada SLTP (Supriadi, 1998), bahwa *underqualified* dan *miss-match* terjadi dikarenakan adanya persebaran guru yang tidak merata,

mutasi guru ke daerah atau tempat tugas yang diinginkan, dan proses rekrutmen dan penempatan guru.

Demikian pula, realitas empirik yang menunjukkan adanya permasalahan *underqualified* dan *miss-match* pada ketiga MTsN di Kabupaten Sukabumi adalah sangat terkait dengan persebaran guru yang tidak merata, mutasi guru ke daerah atau tempat tugas yang diinginkan, dan proses rekrutmen dan penempatan guru. Pada sisi lain, adanya keterbatasan dari aspek finansial guru yang ada untuk menempuh pendidikan lanjutan dan keterbatasan proyek Pemerintah berkenaan dengan program penyetaraan mutu guru setara diploma-3 untuk mengakomodasi kuantitas guru yang belum berkualifikasi pendidikan keguruan minimal diploma-3

Dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan akan guru yang berkualifikasi standar bagi Madrasah Tsanawiyah Negeri (khususnya yang berada di Kabupaten Sukabumi), maka program penyetaraan guru Madrasah Tsanawiyah melalui Proyek Peningkatan Mutu Guru Setara Diploma-3 dan program sertifikasi untuk kecakapan mengajar pada mata pelajaran tertentu tetap relevan dan masih dibutuhkan.

Pada sisi lain dalam upaya memperkecil tingkat *underqualified* dan *miss-match* yang disebabkan karena proses mutasi guru sehingga persebaran guru yang sesuai dengan kebutuhan tidak merata, maka perlu kiranya bagi Binrua Islam Kanwil Depag Jawa Barat pengatur formasi kebutuhan guru di Jawa Barat dan Kandepag Sukabumi (khususnya) sebagai pelaksana seleksi calon guru di daerah untuk membuat suatu sistem rekrutmen guru MTs yang memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Tetap berorientasi untuk memperoleh guru yang berkualifikasi standar pendidikan guru minimal setara Diploma-3 dengan keahlian pada mata pelajaran tertentu, di samping dibuktikan secara administratif, juga dibuktikan dengan proses seleksi yang ketat dan transparan (hasil seleksi melalui proses komputerisasi diumumkan segera dan apa adanya).
2. Pada proses pendaftaran, di samping ditetapkan beberapa ketentuan administratif yang biasa diberlakukan, spesifikasi karakteristik madrasah yang akan menjadi tempat tugas, lokasi/daerah yang akan ditempati, serta fasilitas yang akan diterima (sebagai bagian dari resiko

penempatan) merupakan bagian dari penawaran paket pendaftaran.

3. Materi seleksi tidak hanya berupa paket seleksi tes tertulis dan tes lisan (wawancara) bersifat ujian komprehensif. Terhadap peserta seleksi yang berhasil lolos kedua tes tersebut, dihadapkan lagi pada tes praktek yang menguji *teaching performance* mereka di hadapan siswa Madrasah Tsanawiyah disertai kewajiban untuk membuat seperangkat model administrasi kegiatan belajar-mengajar pada mata pelajaran yang menjadi bidang keahliannya.
4. Praktek seleksi hendaknya terbebas dari berbagai kepentingan selain kepentingan proses seleksi yang obyektif serta kepentingan pendidikan dan pengajaran.
5. Proses seleksi dan penempatan guru hendaknya terintegrasi sebagai satu sistem dengan proses mutasi guru. Pada saat seorang guru mata pelajaran tertentu dari suatu madrasah mendapatkan SK mutasi, pada sisi lain bagi madrasah yang bersangkutan mendapatkan SK penempatan guru baru mata pelajaran yang sama dengan kualifikasi pendidikan keguruan minimal Diploma-3.

4. Untuk Para Orang Tua/Wali Siswa

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kontribusi Kinerja Guru terhadap Perilaku Belajar Siswa sebesar 35,58% dan terhadap Prestasi Belajar Siswa sebesar 14,44% yang berarti bahwa kontribusi Kinerja Guru terhadap kedua variabel tersebut lebih kecil dari kontribusi yang diberikan oleh faktor-faktor. Hal ini berarti menuntut keterlibatan pihak lain selain guru. Salah satu pihak yang paling bertanggung jawab terhadap pendidikan anak di luar lembaga pendidikan di mana anak itu belajar adalah orang tua. Sehubungan dengan hal tersebut, orang tua/wali dituntut untuk terlibat secara langsung terhadap kepentingan efektivitas Perilaku Belajar Siswa dan peningkatan Prestasi Belajar Siswa.

Keterlibatan orang tua/wali siswa dalam membina serta meningkatkan perilaku dan prestasi belajar anak mereka dapat dilakukan, antara lain: (1) Mengawasi hubungan sosial anak dengan lingkungannya, (2) Membantu menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan kepentingan belajar, (3) Cepat tanggap terhadap setiap gejala sosial dan perubahan perilaku belajar siswa dan penurunan prestasi belajar siswa, (4) Meningkatkan efektivitas kerjasama dengan sesama mitra pendidikan dalam kaitannya dengan kepentingan belajar

anak, (5) Menjadi motivator bagi kesungguhan siswa dalam mengikuti kegiatan belajar, dan (6) Menyediakan hal-hwal kebutuhan siswa untuk kepentingan belajar, terutama pada aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan kelebihan/kekurangan yang ada pada anak.

5. Untuk Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan

Realitas empirik yang menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam mengadakan penelitian tentang suasana/tindakan kelas ternyata berada dalam kategori kurang (52,34), sedangkan kemampuan ini sangat berarti bagi guru untuk melakukan evaluasi pendidikan dan pengajaran, perencanaan pelaksanaan tugas pendidikan dan pengajaran, serta kepentingan untuk menangani hal-hwal permasalahan yang terjadi dalam kelas dalam kerangka ilmiah (didasarkan pada fakta empirik).

Untuk kepentingan ini, penelitian tentang suasana/tindakan kelas hendaknya dijadikan sebagai salah satu mata kuliah untuk semua jurusan dalam disiplin ilmu pendidikan dan keguruan pada lembaga pendidikan tenaga keguruan (baik perguruan tinggi umum dengan fakultas pendidikannya maupun pendidikan tinggi agama dengan fakultas pendidikan agamanya). Atau menjadikan penelitian

tentang suasana/tindakan kelas tersebut sebagai salah satu tugas utama dalam mata kuliah Metodologi Penelitian Pendidikan.

Realitas empirik pada ketiga MTsN di Kabupaten Sukabumi menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Kualifikasi Guru dengan Kinerja Guru, dan Kinerja Guru pada sisi lain memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan Perilaku Belajar Siswa dan Prestasi Belajar Siswa; hal ini menunjukkan bahwa Kualifikasi Guru dipandang urgen dalam proses pendidikan dan pengajaran.

Sehubungan dengan hal tersebut, lembaga pendidikan tenaga keguruan sebagai lembaga pendidikan yang bertanggung jawab dalam mencetak para calon guru yang berkualitas dengan kualifikasi atau kompetensi pada bidang keahlian (mata pelajaran) tertentu, diharapkan dapat lebih memperketat standar kelulusan mahasiswa (terutama pada mata kuliah-mata kuliah tertentu bidang keguruan dan ilmu pendidikan).

6. Untuk Kepentingan Studi Lanjutan

Hasil penelitian menunjukkan dugaan adanya faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi, yaitu: (a) terhadap Kinerja Guru selain dari Motivasi Kerja Guru dan Kecakapan



Guru, (b) terhadap Perilaku Belajar Siswa dan Prestasi Belajar Siswa selain dari Kinerja Guru, dan (c) terhadap Prestasi Belajar Siswa selain Perilaku Belajar Siswa. Hal ini diharapkan menjadi bahan inspirasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengadakan studi lanjutan tentang Kinerja Guru berkenaan dengan faktor-faktor lain tersebut.

Di samping hal tersebut, terdapat pula beberapa keterbatasan dari penelitian tentang Kinerja Guru pada ketiga Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Sukabumi. Beberapa keterbatasan tersebut, antara lain: (1) Penelitian ini tidak melibatkan para guru yang bertugas/mengajar pada Madrasah Tsanawiyah Swasta sebagai obyek penelitian, dan (2) Penelitian ini hanya memberikan gambaran tentang Motivasi Kerja Guru, Kualifikasi Guru, Kinerja Guru, Perilaku Belajar Siswa, dan Prestasi Belajar secara umum, tidak memberikan gambaran hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks perbandingan berdasarkan kualifikasi pendidikan guru, berdasarkan MTsN tempat bertugas, dan sebagainya.

Hal tersebut di atas diharapkan menjadi bahan kajian lebih lanjut bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk

mengadakan studi tentang Kinerja Guru dari sisi hal-hal yang belum terakomodasi dikarenakan keterbatasan yang ada.

Fokus-fokus atau cakupan-cakupan lain yang lebih luas atau sempit dapat menjadi bahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan studi tentang Kinerja Guru, antara lain: (a) terhadap Kinerja Guru MTsN pada kabupaten/kota lain, (b) Kinerja Guru secara spesifik pada salah satu MTs Negeri/Swasta, (c) Kinerja Guru secara spesifik pada satu rumpun mata pelajaran atau pada mata pelajaran tertentu, (d) Kinerja Guru pada jenjang Madrasah Ibtidaiyah atau Madrasah aliyah, dan sebagainya.

Dengan adanya studi lanjutan, diharapkan diperoleh temuan-temuan baru tentang Kinerja Guru beserta faktor-faktor lainnya yang lebih akurat dan relevan untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan dan pengajaran.

7. Untuk Kepentingan Penilaian Kinerja Guru

Adanya data hasil penelitian yang menjelaskan bahwa hasil penilaian Kinerja Guru yang dilakukan oleh siswa menunjukkan rata-rata $(\bar{x}) = 70,94$ dengan $s_1^2 = 63,39$, dan hasil penilaian Kinerja Guru oleh Kepala Sekolah bersama rekan sejawat dari guru yang diobservasi menunjukkan $(\bar{x}) = 72,19$ dengan $s_2^2 = 14,84$ berdasarkan perhitungan

diperoleh $t_{hitung} = -0,5983$ di mana $t_{0,975}$ dengan $dk=126$ berharga 1,96 sehingga t_{hitung} berada pada interval $-1,96$ dan $1,96$; maka kedua rata-rata hasil penilaian Kinerja Guru di atas tidak memiliki perbedaan.

Penilaian kinerja guru di mana hasilnya dijadikan sebagai bahan untuk kepentingan memberikan pelayanan terbaik kepada para siswa sehingga mereka mampu mencapai tujuan pendidikan secara optimal, harus mengacu kepada apa yang dibutuhkan siswa untuk kepentingan belajarnya.

Temuan empirik yang telah dikemukakan dan tuntutan di atas memberikan masukan bahwa siswa sebagai peserta didik dari proses pendidikan dan pengajaran perlu dilibatkan dalam proses penilaian Kinerja Guru.

Beberapa pertimbangan mendasar terhadap hal ini, antara lain: (1) Siswa secara langsung dan lebih intensif dalam kegiatan tatap muka proses belajar-mengajar di kelas lebih mengetahui penampilan atau kinerja guru pada saat menjalankan tugas pendidikan dan pengajarannya, dan (2) Proses pendidikan dan pengajaran yang dibawakan oleh guru pada dasarnya dimaksudkan untuk memberikan pelayanan kepada siswa sebagai peserta didik.

