

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Setelah proses telaah, analisis, dan pembahasan yang mendalam, penelitian ini berhasil mencapai kesimpulan yang signifikan. Kesimpulan tersebut dijabarkan berdasarkan variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan, dengan setiap variabel memberikan jawaban yang jelas dan terperinci sesuai dengan pertanyaan penelitian yang diajukan. Proses ini memastikan bahwa hasil penelitian tidak hanya akurat dan dapat dipercaya, tetapi juga memberikan wawasan yang berharga dan relevan dengan topik yang sedang diteliti, sehingga memberikan kontribusi penting bagi bidang pengetahuan terkait.

Secara umum **Manajemen kinerja guru** yang diteliti telah berhasil mencapai kategori “**Baik**” hingga “**Sangat Baik**” dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Hal ini dibuktikan melalui **analisis data kuantitatif dan kualitatif**, termasuk penggunaan angket yang menunjukkan tingkat kepuasan guru sebesar **89%** dan peserta didik sebesar **80%**, dengan rata-rata **84,5%**. Penelitian ini juga menegaskan efektivitas program peningkatan kinerja guru yang memiliki dampak positif signifikan terhadap kualitas pendidikan.

Hasil data kualitatif yang diperoleh menggunakan **software Nvivo 14 Plus** menunjukkan bahwa proses manajemen kinerja guru telah dijalankan dengan baik, mengikuti fungsi-fungsi manajemen yang terstruktur, yang efektif dalam meningkatkan standar pembelajaran. Namun, terdapat tantangan seperti **motivasi dan komitmen guru** yang memerlukan strategi lebih inovatif dan pendekatan inklusif untuk memastikan keterlibatan aktif semua guru dalam peningkatan mutu pembelajaran.

5.1.1 Perencanaan Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Untuk

Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Perencanaan peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Layang dilakukan dengan cara bermusyawarah bersama dengan semua stakeholders yang ada di sekolah untuk merumuskan harapan kinerja dengan proses komunikasi yang aktif dan efektif sehingga hasilnya ini bukan hanya milik

kepala sekolah namun milik semua masyarakat sekolah karena hasil musyawarah ini adalah hasil kesepakatan bersama dimana semua guru harus melaksanakannya. Ken Blanchard dan Garry Ridge (dalam Wibowo 2011, hlm 25) yang mengatakan bahwa manajemen kinerja guru harus ada suatu perencanaan yaitu dengan menetapkan tujuan, sasaran dan standar kerja sehingga dengan demikian pelaksanaannya akan terarah dan bisa terukur dengan baik. Perencanaan yang baik akan dicapai dengan mempertimbangkan kondisi diwaktu yang akan datang dalam perencanaan dan kegiatan yang akan diputuskan dan dilaksanakan, serta periode sekarang pada saat rencana dibuat karena perencanaan merupakan aspek penting dari pada manajemen. Keperluan merencanakan ini terletak pada kenyataan bahwa manusia dapat mengubah masa depan menurut kehendaknya.

5.1.2 Pelaksanaan Perencanaan Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Pelaksanaan Peningkatan Kinerja guru di SMA Negeri1 Tamiang Layang terbagi menjadi pelaksanaan peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Layang memiliki berbagai bentuk seperti IHT, Workshop, Pelatihan, Seminar, Musyawarah guru mata pelajaran, serta memiliki 3 mekanisme yang dimana ketiga ini merupakan sebuah teknik yang dibuat oleh kepala sekolah sehingga kegiatan peningkatan kinerja ini bisa efektif dan efisien dan dapat menciptakan kinerja guru yang lebih lagi dari sebelum. **Mekanisme yang pertama** satu guru akan dikirim untuk mengikuti kegiatan yang nantinya akan menambah kompetensi guru tersebut, setelahnya guru tersebut akan membagi ilmu yang didapatkan kepada guru-guru yang lainnya (yang dilakukan secara non formal), Mekanisme kedua membuat program IHT (*In House Training*) program pelatihan yang diselenggarakan di tempat peserta pelatihan atau di sekolah dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada di sekolah, menggunakan peralatan kerja peserta pelatihan dengan materi yang relevan dan permasalahan yang sedang dihadapi, sehingga diharapkan peserta dapat lebih mudah menyerap dan mengaplikasikan materi untuk menyelesaikan dan mengatasi permasalahan yang dialami dan mampu secara langsung

meningkatkan kualitas dan kinerjanya, Mekanisme ketiga mendatangkan narasumber dariluar sekolah.

Dampak atau hasil dari pelaksanaan peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari suasana KBM dan Layanan Bimbingan yang diciptakan oleh guru, beragam dan terus berinovasi yang membuat peserta didik memiliki semangat yang tinggi dalam belajar serta lebih fokus, hasil dari kefokusannya dan semangat peserta didik memiliki prestasi baik itu akademis maupun non akademis.

5.1.3 Monitoring dan Evaluasi Perencanaan Manajemen Peningkatan

Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Hasil dari monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah atau tim yang ditunjuk dalam proses meningkatkan kinerja guru yaitu **Pertama**, laporan rekap hasil evaluasi **Kedua** identifikasi dari hasil evaluasi untuk merevisi permasalahan yang timbul. **Ketiga**, laporan rekap hasil evaluasi. Dalam pelaksanaan evaluasi yang dilakukan kepala sekolah sebagai pengukuran kemampuan kinerja guru harus ada laporan rekap hasil evaluasi. Hal ini dimaksudkan sebagai identifikasi yang tersusun secara sistematis sebagai bahan tindak lanjut guru yang dinilai agar kedepannya bisa meningkatkan dan memperbaiki kekurangannya.

5.1.4 Kendala dan Hambatan Perencanaan Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Kendala dan Hambatan yang dapat dilihat selama berlangsungnya kegiatan peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Tamiang Layang adalah masalah waktu yang terbatas. Hal ini dikarenakan banyaknya tanggung jawab yang harus dilakukan guru, baik didalam kelas maupun diluar kelas. Kendala lainnya yang ditemukan adalah motivasi guru yang dipengaruhi oleh semangat kerja yang rentan menurun apabila tidak mendapat dukungan secara terus menerus dari lingkungan sekitar, baik keluarga, maupun pimpinan, dalam hal ini kepala sekolah. Oleh karena itu, penting adanya bagi sekolah untuk mendukung setiap guru, baik secara kelompok maupun secara personal sehingga setiap guru maupun melalui setiap kendala-kendala dalam menjalankan tugas tanggung jawabnya. Keterbukaan pada setiap diskusi dalam kegiatan peningkatan kinerja

guru dapat menjadi alternatif dalam mencari jalan keluar yang mungkin didapatkan dari sesama rekan kerja dalam lingkungan kerja yang sama.

5.2 Saran

Penelitian ini adalah studi kala kecil namun bersifat umum yang dilihat dari satu lingkungan sekolah, yaitu SMA Negeri 1 Tamiang Layang. Hasil dari penelitian ini dapat dipakai untuk membantu temuan lanjutan tentang topik yang serupa dengan Manajemen Peningkatan Kinerja Guru untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran. Penelitian ini memperkuat teori dan penelitian terdahulu, sehingga temuan ini diharapkan berkontribusi pada pembangunan teori sebagai penelitian berikutnya.

Berdasarkan hasil temuan penelitian, terdapat beberapa saran diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Bagi Sekolah

Bagi sekolah hendaknya membuat kebijakan untuk memilih salah satu Tendik yang ada untuk mendokumentasikan secara rinci dimulai dari prestasi-prestasi peserta didik selama 2 semester, pencatatan alumni setiap tahunnya sehingga sekolah tau berapa persen alumni ini yang melanjutkan sekolah/ bekerja, dokumentasi kegiatan non akademis di setiap 2 semester yang ada disekolah. Sehingga nantinya dokumentasi ini bisa menjadi tambahan bagi Tim untuk melakukan evaluasi dan monitoring dalam membuat program peningkatan kinerja guru.

b. Bagi Kepala Sekolah

Dalam upaya melaksanakan program pembinaan dan peningkatan kinerja guru hendaknya tercipta hubungan yang harmonis antara guru, kepala sekolah serta semua pihak yang terkait demi suksesnya kegiatan atau program tersebut serta harus adanya kejelasan informasi antar guru dan personil yang terkait, sehingga informasi tersebut bisa diakses oleh semua guru. Hendaknya setiap kegiatan yang diorientasikan bagi pembinaan dan peningkatan kinerja guru terjadwal dengan rapi sehingga tidak ada kemungkinan terganggunya proses pembelajaran disekolah. Dalam setiap kegiatan semua guru mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk dapat mengikuti pembinaan dan peningkatan kinerja guru, oleh karena itu sekolah harus berupaya seadil-adilnya untuk mengatur keikutsertaan setiap guru

agar tidak terjadi kesenjangan dan kecemburuan antar guru dan tiap guru bisa mendapatkan kesempatan yang sama.

c. Bagi Guru

Guru merupakan faktor yang mempunyai peran amat penting bagi terwujudnya pembelajaran yang berkualitas maka hendaknya guru senantiasa berusaha untuk mengembangkan kemampuannya serta menekuni profesinya dengan penuh kesungguhan, keikhlasan dan kesabaran juga kedisiplinan yang tinggi guna mewujudkan generasi-generasi bangsa yang bermoral dan berkualitas. Dan guru juga merupakan salah satu komponen terpenting dalam pelaksanaan kurikulum didalam kelas melalui proses belajar mengajar. Oleh karena itu, penting sekali adanya kompetensi dan profesional guru dalam mengajar serta perlu diciptakan suasana yang kondusif dalam kegiatan belajarmengajar. Bahwa guru dituntut untuk selalu kreatif dan inovatif dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran disekolah sehingga menciptakan peserta didik yang sangat unggul.

d. Bagi Peneliti lain

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan tesis ini bisa menjadi referensi mengenai Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran. Peneliti berharap semoga penelitian tentang Manajemen Peningkatan Kinerja Guru pada lembaga pendidikan ini dapat bermanfaat bagi pengembangan pemikiran dan studi tentang orientasi peningkatan kinerja guru dalam pendidikan.