

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Data hasil penelitian terkait kinerja mengajar guru dan variabel-variabel yang berkorelasi atau berkontribusi terhadapnya telah disajikan baik secara deskriptif maupun inferensial pada bab sebelumnya. Selanjutnya bertitik tolak dari tujuan penelitian ini, yaitu menganalisis besaran kontribusi supervisi akademik dan komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru baik secara parsial maupun simultan, berdasarkan hasil pengolahan dan analisis terhadap data, serta pengujian hipotesis dan pembahasannya, penulis mencoba menarik beberapa kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi.

A. SIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah “terdeskripsinya dan teranalisisnya besaran kontribusi supervisi akademik dan komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Dasar pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia”. Adapun skala pengkategorian dibagi menjadi empat yaitu: rendah, cukup tinggi, tinggi, dan sangat tinggi. Variabel kinerja mengajar guru ada tiga dimensi yang diteliti yakni, dimensi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian atau evaluasi hasil pembelajaran. Dari ketiga dimensi tersebut, dimensi evaluasi pembelajaran mendapatkan skor tertinggi. Sedangkan, dimensi pelaksanaan pembelajaran memperoleh skor terendah dengan kategori tinggi. Secara umum guru telah memiliki kinerja sangat baik dalam merencanakan pembelajaran yang tertuang pada silabus dan RPP, serta guru mampu merancang alat evaluasi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Namun, dalam pelaksanaannya proses pembelajaran masih belum optimal. Interaksi antara guru dan siswa masih belum maksimal dan pengelolaan kelas atau manajemen kelas belum kondusif. Berdasarkan hasil penelitian, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti; belum maksimalnya kemampuan guru dalam menggunakan media pembelajaran yang sesuai dan menarik minat siswa, keterbatasan penguasaan dan kedalaman materi pembelajaran oleh guru, dan skenario pembelajaran yang tertuang dalam RPP tidak dilaksanakan sepenuhnya dalam pembelajaran di kelas.

Belum optimalnya kinerja mengajar guru SD diatas perlu ditindak lanjuti dengan kegiatan supervisi. Fungsi utama supervisi akademik adalah membantu guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajarannya. Pada variabel supervisi akademik terdapat tiga dimensi yang diteliti yaitu, dimensi perencanaan supervisi, dimensi pelaksanaan supervisi, dan dimensi tindak lanjut. Dari ketiga dimensi supervisi tersebut, dimensi tindak lanjut mendapatkan skor tertinggi dengan kategori sangat tinggi, sementara dimensi perencanaan memperoleh skor terendah dengan kategori tinggi. YPII sudah memiliki instrumen supervisi dengan item-item yang sangat familiar dengan guru. Namun, karena kesibukan divisi dikjar, Kepala Sekolah, dan wakasek bagian kurikulum maka kegiatan supervisi kurang terjadwal secara rutin dan kurang sistematis. Kegiatan supervisi dilaksanakan pada saat ada kebutuhan sewaktu-waktu misalnya: supervisi dilakukan dalam rangka pemenuhan administratif akreditasi sekolah, penilaian kinerja guru oleh dinas pendidikan, dan atau pada saat adanya permasalahan yang timbul dari guru tertentu. Selain itu, minimnya tingkat pemahaman guru tentang supervisi juga turut memengaruhi.

Pada variabel komitmen kerja guru dimensi loyalitas dan pelibatan mendapat skor dengan kategori sangat tinggi, sedangkan dimensi identifikasi mendapat skor terendah dengan kategori tinggi. Ada banyak faktor yang menyebabkan rendahnya rasa identifikasi guru pada sekolah atau organisasi. Melalui penelitian ini, rendahnya komitmen kerja guru ditunjukkan melalui angka keterlambatan guru hadir di sekolah cukup tinggi. Selain itu, kesiap sediaan guru untuk membimbing siswa yang kurang mampu dalam pembelajaran juga rendah dan ada kecenderungan guru ingin cepat-cepat meninggalkan sekolah. Faktor lain berasal dari lembaga yaitu belum adanya sistem internalisasi visi dan misi sekolah/Yayasan bagi guru-guru YPII.

Supervisi akademik memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia. Dengan demikian supervisi akademik memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru. Peningkatan supervisi akademik akan diikuti dengan peningkatan kinerja mengajar guru. Artinya dapat disimpulkan bahwa

supervisi akademik menjadi faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja mengajar guru SD pada YPII.

Komitmen kerja guru memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia. Dengan demikian komitmen kerja guru memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru. Peningkatan komitmen kerja guru akan diikuti dengan peningkatan kinerja mengajar guru. Artinya dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja guru menjadi faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja mengajar guru SD pada YPII.

Secara bersama-sama terdapat kontribusi positif dan signifikan supervisi akademik dan komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia. Dengan demikian supervisi akademik dan komitmen kerja guru memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru. Peningkatan intensitas supervisi akademik dan penguatan komitmen kerja guru akan diikuti dengan peningkatan kinerja mengajar guru. Artinya supervisi akademik dan komitmen kerja guru secara bersama-sama menjadi faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja mengajar guru YPII.

Akhirnya dari hasil temuan-temuan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa: semakin efektif kegiatan supervisi akademik semakin tinggi level kinerja mengajar guru SD pada YPII. Demikian juga semakin tinggi komitmen kerja guru semakin tinggi pula tingkat kinerja mengajar guru SD pada YPII. Selanjutnya, semakin efektif supervisi akademik, semakin tinggi komitmen kerja guru akan semakin tinggi pula tingkat kinerja mengajar guru SD pada YPII.

B. IMPLIKASI

Berdasarkan pembahasan dan simpulan atas penelitian, penulis dapat merumuskan beberapa implikasi. Rumusan implikasi ini lebih menekankan pada upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan intensitas kegiatan supervisi akademik, meningkatkan komitmen kerja guru dengan harapan kinerja mengajar guru Sekolah Dasar pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia juga meningkat.

1. Hal-hal yang dapat dilakukan sebagai upaya peningkatan Kinerja Mengajar Guru SD pada YPII:

Pertama, perlu adanya pemahaman bersama terkait kinerja mengajar guru khususnya dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pembinaan dan pengayaan bagi peserta didik, serta perangkat evaluasi dan penilaian hasil belajar.

Kedua, perlu memperhatikan *Personal Factor* yang ditunjukkan melalui tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen guru. Dari aspek *Leadership Factor*, dalam hal ini pimpinan yayasan atau kepala sekolah perlu meningkatkan kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan pada guru-guru. Terakhir adalah *system factors* yang ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan kepada guru-guru untuk mengembangkan kinerja mengajarnya.

Ketiga, perlu bijaksana dalam menyikapi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru seperti: (1) Sikap mental guru; motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, (2) Pendidikan/kompetensi atau kualifikasi guru, (3) minat dan keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi.

Keempat, perlu melakukan penilaian kinerja Guru secara berkala dan objektif dengan instrument yang valid, kemudian menindak lanjuti hasil penilaian dengan pemberian penghargaan, pembinaan, dan peningkatan kesejahteraan guru.

2. Upaya Meningkatkan Supervisi Akademik

Pertama, perlu pemahaman bersama akan pentingnya kegiatan supervisi akademik sebagai pemberian bimbingan, arahan, serta bantuan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas proses pembelajarannya.

Kedua, Divisi Dikjar, Kepala sekolah dan yang berwenang hendaknya menguasai konsep, teknik, dan langkah-langkah supervisi akademik beserta tujuan dasar dilaksanakannya kegiatan supervisi akademik.

Ketiga, kegiatan supervisi akademik sebaiknya dilakukan dalam rangka peningkatan kemampuan kinerja mengajar guru bukan untuk mencari kelemahan guru. Untuk itu kegiatan supervisi perlu diprogramkan bersama guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai pada tindak lanjut baik secara individu maupun berkelompok.

Keempat, guru bersama dengan supervisor perlu duduk bersama menyusun perencanaan untuk menggiatkan program MGMP baik ditingkat guru, yayasan, dinas kota, maupun tingkat provinsi.

3. Hal-hal yang perlu untuk meningkatkan Komitmen Kerja Guru

Komitmen kerja guru adalah kecintaan dan kesetiaan guru pada sekolah dan peserta didik. Tiga komponen komitmen yaitu, penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai sekolah – *Identifikasi*, keinginan untuk tetap bersama/berada di dalam organisasi sekolah – *Pelibatan*, dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama sekolah atau yayasan – *Loyalitas*. Langkah-langkah yang dapat diambil untuk meningkatkan komitmen kerja guru adalah sebagai berikut:

Pertama, pimpinan yayasan dan kepala sekolah melibatkan guru dalam mendiskusikan tujuan dan nilai-nilai atau visi dan misi yang diperjuangkan oleh sekolah atau yayasan. Pimpinan berusaha mendengarkan kontribusi guru dan menyampaikannya pada tingkat manajemen yayasan yang lebih tinggi sehingga usulan guru dimasukkan ke dalam pernyataan tujuan dan nilai-nilai yang diperjuangkan.

Kedua, secara informal maupun formal diadakan pertemuan rutin antara tim guru bersama dengan pihak yayasan dan pimpinan sekolah untuk membicarakan hal-hal yang sedang terjadi di lingkup sekolah/ yayasan.

Ketiga, melibatkan para guru dalam menetapkan harapan dan tujuan sekolah bersama-sama sehingga guru merasa “memiliki” dan melaksanakan tujuan-tujuan tersebut dengan penuh rasa tanggung jawab.

Keempat, membantu guru dalam mengembangkan kompetensi dan keterampilan yang dimilikinya dengan mengambil langkah-langkah apa saja guna meningkatkan kualitas kinerja guru, serta melatih guru membangun budaya “mengambil keputusan’ bukan budaya “perintah dan awasi”.

Kelima, pemimpin adalah teladan. Maka, penting bagi pemimpin untuk selalu menjaga konsistensi atau integritas antara pikiran, ucapan, dan perbuatan yang diambil. Bagi guru, perbuatan jauh lebih penting dari pada kata-kata.

Keenam, memberikan penghargaan yang sesuai dengan tenaga dan waktu dikeluarkan oleh guru-guru. Menghargai serta mendengarkan dengan penuh perhatian setiap pendapat yang disampaikan oleh guru.

C. REKOMENDASI

Berdasarkan pada hasil temuan penelitian, pembahasan, simpulan dan implikasi terhadap penelitian dengan judul “Kontribusi Supervisi Akademik dan Komitmen Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia Kantor Cabang Bandung, Jakarta, dan Semarang, maka penulis menawarkan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Dari beberapa dimensi dan indikator yang diteliti sehubungan dengan variabel kinerja mengajar guru, diperoleh fakta bahwa kinerja mengajar guru dalam hal melaksanakan proses pembelajaran memperoleh skor terendah dengan nilai rata-rata 2,89. Untuk itu direkomendasikan agar dilakukan penilaian kinerja secara rutin dengan menggunakan instrumen yang valid. Hasil penilaian ditindak lanjuti dengan kegiatan pembinaan melekat bagi guru yang kinerja mengajarnya rendah, kemudian bagi guru yang kinerja mengajarnya sudah cukup baik dapat diberikan inovasi-inovasi sehubungan dengan pelaksanaan pembelajaran. Model pembinaan dan pemberdayaan guru dapat dilakukan melalui *coaching* (proses pembinaan dari kondisi saat ini kepada kondisi yang jauh lebih baik) dengan mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh guru. Pembinaan guru melalui model *coaching* sangat memungkinkan guru untuk meningkatkan tidak hanya kinerja mengajarnya tetapi juga meningkatkan kinerjanya secara

keseluruhan. Selain itu dapat juga diadakan pembinaan guru melalui pengikutsertaan dalam *workshop* atau *In House Training* tentang manajemen atau pengelolaan pembelajaran.

2. Dari tiga dimensi dan indikator yang diteliti terkait dengan supervisi akademik, dimensi perencanaan supervisi menduduki urutan terendah dengan nilai rata-rata 2,89. Adapun kontribusi yang diberikan oleh supervisi akademik terhadap peningkatan kinerja mengajar guru sebesar 27,20%. Hal ini mengindikasikan bahwa kegiatan supervisi akademik di lingkungan YPII belum berjalan dengan efektif sebagaimana tujuan yang semestinya. Maka, penulis memberikan rekomendasi berikut ini sebagai alternatif untuk peningkatan supervisi akademik di lingkungan YPII:
 - a. Kepada Dikjar Yayasan, Kepala Sekolah dan Wakasek Kurikulum perlu memahami makna dan esensi dasar dari kegiatan supervisi akademik. Kemudian membuat perencanaan dan jadwal rutin untuk pelaksanaan kegiatan supervisi akademik bagi guru-guru, serta melaksanakannya secara kontinu dan pembinaan tindak lanjut.
 - b. Bagi yayasan penyelenggara pendidikan, perlu memanfaatkan hasil analisis kegiatan supervisi untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja mengajar guru melalui kegiatan pembinaan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Kegiatan dapat dilakukan melalui; studi bersama tentang pengelolaan kelas atau manajemen kelas, mengadakan penelitian tindakan kelas, menyelenggarakan *workshop* bagi para guru tentang bagaimana merancang pembelajaran yang aktif, kreatif, dan inovatif, serta strategi-strategi untuk menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif, dan memperkenalkan pada guru teknik-teknik pembelajaran modern berbasis teknologi abad-21.
3. Dari beberapa dimensi dan indikator yang diteliti terkait dengan komitmen kerja guru, dimensi identifikasi menduduki urutan terendah dengan nilai rata-rata 3.00. Adapun kontribusi yang diberikan oleh komitmen kerja guru

terhadap kinerja mengajar guru sebesar 30,60%. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen kerja guru SD pada YPII belum optimal dan perlu ditingkatkan. Untuk itu, penulis merekomendasikan hal-hal berikut ini sebagai alternatif untuk peningkatan komitmen kerja guru:

- a. Pihak sekolah atau yayasan perlu memelihara kepercayaan guru. Kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan faktor utama untuk mendapatkan kepercayaan dan komitmen guru. Untuk mendapatkan kepercayaan, pihak sekolah atau yayasan pertama kali perlu menunjukkan sikap memercayai guru yang bekerja keras disekolah.
- b. Berusaha untuk memenangkan pikiran, semangat, dan hati guru. Dengan memberikan bobot yang seimbang dari ketiga faktor tersebut, memungkinkan sekolah atau yayasan memenangkan pikiran, semangat, dan hati guru. Untuk itu kepada para guru perlu diberi otonomi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membuat guru merasa dihargai, secara terbuka memperkenalkan prestasi kerja guru, dan memberdayakan guru dengan menyerahkan control sebanyak mungkin dalam bidang tanggungjawabnya sebagai pendidik.
- c. *Rewarding excellence*, menghargai keunggulan setiap pribadi guru. Pengakuan atas keunggulan merupakan masalah krusial dalam memelihara komitmen dan kepuasan kerja guru. Maka perlu dipertimbangkan untuk memberikan penghargaan atas kinerja luar biasa guru dan produktivitas tinggi melalui peningkatan pemberian insentif finansial atau melakukan pemberian kenaikan gaji, pemberian bonus, pengikutsertaan dalam pelatihan-pelatihan, atau sekedar ucapan terima kasih yang tulus.
- d. Secara informal maupun formal, mengadakan pertemuan rutin antara tim guru bersama dengan pihak yayasan dan pimpinan sekolah untuk membicarakan hal-hal yang sedang terjadi di lingkup sekolah atau yayasan, dan bersama-sama tim guru merencanakan arah dan masa depan sekolah yang akan sangat berpengaruh pada guru (internalisasi visi dan misi).

4. Bagi peneliti berikutnya dapat mengembangkan dan memperluas penelitian ini baik dengan memerdalam variabel yang sudah teliti maupun variabel-variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga didapatkan informasi yang lebih komprehensif dalam rangka meningkatkan kinerja mengajar guru. Para peneliti lain juga terbuka untuk memodifikasi model dan variabel-variabel yang sudah ada untuk keperluan pengembangan dan peningkatan kinerja mengajar guru Sekolah Dasar.