

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Penilaian Kenaikan Pangkat Pegawai (KKPP) BPK PENABUR yang dilakukan pada sekolah - sekolah di Yayasan BPK PENABUR secara umum telah dilaksanakan dengan rata-rata berada pada posisi sangat baik. Penilaian kenaikan pangkat pegawai (KKPP) BPK PENABUR tersebut diukur melalui 3 dimensi yaitu kompetensi lunak kinerja guru (perilaku individu / kepribadian) ,kompetensi keras (proses pembelajaran), dan penilaian potensi guru. Dimensi yang paling tinggi adalah penilaian kompetensi lunak kinerja guru, dan dimensi yang paling rendah adalah berkaitan dengan penilaian potensi guru .
2. Pelaksanaan Rekrutmen Guru Tetap Yayasan pada sekolah - sekolah di Yayasan BPK PENABUR secara umum telah dilaksanakan dengan rata - rata berada pada posisi sangat baik, yang diukur melalui empat dimensi yaitu perencanaan dan strategi perekrutan, sumber - sumber rekrutmen, seleksi dan penyaringan guru tetap, kumpulan pelamar. Dimensi yang paling tinggi adalah perencanaan dan strategi perekrutan, sedangkan dimensi yang paling rendah adalah seleksi dan penyaringan guru tetap.
3. Gambaran umum Kinerja Mengajar Guru Tetap pada sekolah di Yayasan BPK PENABUR secara umum menunjukkan tingkat kualitas tergolong sangat baik. Variabel ini diukur melalui tiga dimensi, yaitu faktor eksternal, faktor psikologis, faktor eksternal. Dimensi yang tertinggi adalah faktor eksternal, sedangkan dimensi terendah adalah faktor internal.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penilaian kenaikan pangkat pegawai (KKPP) BPK PENABUR terhadap kinerja mengajar guru

The Yulianti, 2013

Pengaruh Penilaian Kenaikan Pangkat Pegawai (KKPP) Bpk Penabur Dan Rekrutmen Guru Tetap Yayasan Terhadap Kinerja Mengajar Guru Pada Sekolah Di Yayasan Bpk Penabur Di Jawa Barat Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pada sekolah di yayasan BPK PENABUR di Jawa Barat, yang tergolong kuat. Ini menunjukkan bahwa Penilaian Kenaikan Pangkat Pegawai (KKPP) BPK PENABUR merupakan variabel yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja mengajar guru.

5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Rekrutmen guru tetap yayasan terhadap kinerja mengajar guru pada sekolah di Yayasan BPK PENABUR di Jawa Barat, yang tergolong kuat. Ini menunjukkan bahwa rekrutmen guru tetap yayasan merupakan variabel yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja mengajar guru.
6. Pelaksanaan penilaian kenaikan pangkat (KKPP) pegawai BPK PENABUR dan rekrutmen guru tetap yayasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru dan pengaruhnya tergolong kuat.

B. Rekomendasi

Dari uraian kesimpulan yang diuraikan di atas, bahwa faktor Penilaian Kenaikan Pangkat Pegawai (KKPP) BPK PENABUR dan Rekrutmen Guru Tetap Yayasan mempunyai dukungan yang positif terhadap Kinerja Guru. Untuk itu Penulis memberikan saran sebagai peningkatan kinerja mengajar guru melalui upaya - upaya yang dapat dilakukan untuk perubahan – perubahan dalam proses peningkatan kinerja guru, sebagai berikut :

1. Pada Penilaian Kenaikan Pangkat Pegawai (KKPP) BPK PENABUR dimensi yang paling rendah adalah dimensi penilaian potensi Guru khususnya penilaian tugas managerial sebagai guru tetap. . Agar dimensi ini dapat meningkat, maka beberapa hal yang penulis rekomendasikan diantaranya :
 - a. Perubahan manajemen penilaian dan pengawasan prestasi guru dalam pengelolaan pembelajaran oleh Kepala Sekolah, sehingga kualitas penilaian lebih meningkat dan keadilan yang merata bagi semua guru tenaga tetap yayasan tersebut.

- b. Perubahan yang dilakukan oleh guru tenaga tetap berkaitan dengan motivasi, sikap dan cara kerja baik sebagai guru tenaga honor maupun tenaga tetap yayasan.
 - c. Perubahan yang perlu dilakukan juga oleh pihak pengurus yayasan dalam hal manajemen penilaian kenaikan pangkat dan keterlibatannya di sekolah - sekolah untuk melakukan pengawasan yang intensif, juga sanksi yang tegas bagi guru tenaga tetap yang memiliki kinerja mengajar kurang baik.
 - d. Penugasan secara structural bagi guru tenaga tetap lebih tepat dan sesuai dengan kecakapan kerja serta kompetensi yang dimilikinya.
2. Pelaksanaan rekrutmen guru tetap yayasan dimensi yang paling rendah adalah berkaitan dengan dimensi seleksi dan penyaringan guru tenaga tetap, mulai dari penilaian kecakapan kerja sampai terseleksi. Agar dimensi ini dapat meningkat maka hal-hal yang perlu dilakukan adalah :
- a. Pihak Sekolah dan yayasan dalam proses seleksi dan penyaringan calon guru tenaga tetap yayasan melakukan proses penilaian kecakapan kerja guru disesuaikan antara administrasi sebagai bukti fisik dengan fakta di lapangan dalam kesehariannya guru tersebut bekerja.
 - b. Penetapan dan penempatan guru honor menjadi guru tenaga tetap sebaiknya dilakukan melalui proses analisis kebutuhan dan keterbukaan kesempatan secara adil bagi guru tenaga honor untuk diangkat menjadi guru tenaga tetap yayasan.
 - c. Proses penilaian sebagai seleksi dan penyaringan hendaknya dilakukan tidak hanya ketika akan diajukan tetap tetapi penilaian kinerja guru tersebut ketika telah menjadi guru tenaga tetap yayasan.
3. Untuk dimensi tindak lanjut pada kinerja mengajar guru , khususnya untuk peningkatan kinerja mengajar guru tersebut setelah diangkat menjadi guru tenaga tetap yayasan adalah dengan cara :
- a. Mengontrol guru tenaga tetap dalam perencanaan, pelaksanaan, serta penilaian hasil belajar yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja

mengajarnya. Pengontrolan ini dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah bersama tim supervisi, pengawas dari Diknas dan yayasan bagian pendidikan.

- b. Tidak memberi beban manajerial dan kegiatan di luar mengajar yang menyita banyak waktu sehingga tanggung jawab utama mengajar bukan menjadi prioritas
 - c. Mengkomunikasikan hasil penilaian kinerja guru tetap kepada yang bersangkutan sehingga dapat menjadi evaluasi diri dan meningkatkan kinerjanya.
 - d. Memberikan kesempatan yang luas bagi guru tenaga tetap untuk pengembangan diri seperti studi lanjut dan mengikuti pelatihan, workshop, seminar - seminar yang berkaitan dengan peningkatan kinerja mengajarnya sebagai guru atau pendidik.
4. Kajian permasalahan dalam penelitian ini dapat ditindaklanjuti oleh peneliti lain guna memperoleh gambaran atau temuan yang lain berkaitan dengan pengaruh penilaian kenaikan pangkat dan rekrutmen guru tetap di sekolah non BPK PENABUR.