

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bagian akhir tesis ini akan dikemukakan hal-hal pokok yang disajikan sebagai pemaknaan penelitian secara terpadu terhadap semua hasil penelitian yang diperoleh dalam bentuk kesimpulan dan rekomendasi.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran empiris Kompetensi Kerja Guru TK di Kota Bandung digali dari dimensi pengetahuan dalam bidang pedagogik dan pengetahuan dalam bidang profesional termasuk dalam kategori cukup.
2. Gambaran empiris Kepemimpinan Pembelajaran (*Instructional Leadership*) Kepala TK di Kota Bandung secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari dua dimensi kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) yang meliputi: 1) menentukan dan mengkomunikasikan tujuan sekolah dan 2) mendorong iklim pembelajaran yang positif. Namun, untuk dimensi memantau dan memberikan umpan balik/*feedback* terhadap proses belajar mengajar berada pada kategori baik.
3. Gambaran empiris Kinerja Mengajar Guru TK di Kota Bandung digali dari dimensi merancang/merencanakan pembelajaran, menciptakan lingkungan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta menilai dan mengkomunikasikan hasil belajar termasuk dalam kategori sangat baik.
4. Kompetensi kerja guru memiliki kontribusi yang cukup tinggi terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung.
5. Kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK memiliki kontribusi yang tinggi terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung.

Iis Faridah, 2013

Kontribusi Kompetensi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Pembelajaran (*Instruction Leadership*) Kepala TK Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK Di Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

6. Kompetensi kerja guru dan kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK secara bersama-sama memiliki kontribusi yang tinggi terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kerja guru dan kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK terhadap kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung, maka diperlukan rekomendasi kepada berbagai pihak sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi kerja guru berdasarkan temuan penelitian menunjukkan kategori cukup. Hal ini berarti bahwa guru TK di Kota Bandung memiliki kompetensi kerja yang cukup baik sesuai dengan dimensi yang ada dalam kompetensi kerja guru yaitu pengetahuan dalam bidang bidang pedagogik dan pengetahuan dalam bidang profesional. Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi kerja guru TK di Kota Bandung karena tanpa memiliki dasar pengetahuan dalam bidang pedagogik dan profesional yang memadai, seorang guru TK tidak mungkin dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Adapun upaya yang dapat dilakukan adalah:
 - a. Mengikutsertakan guru TK dalam pendidikan dan pelatihan yang kontinu serta sesuai dengan kebutuhan mereka. Pelatihan dan pendidikan akan bermanfaat bagi organisasi apabila kebutuhan pendidikan dan pelatihan dianalisis pada saat dan waktu yang tepat. Pendidikan dan pelatihan tersebut sebaiknya dilakukan oleh Lembaga Pendidik Tenaga Kependidikan (LPTK) yang memiliki program studi yang relevan misalnya PG PAUD.
 - b. Meningkatkan kualifikasi guru TK pada jenjang pendidikan S1 dalam program studi yang relevan. Hal ini tentu memerlukan dukungan dari kepala TK dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan.

Iis Faridah, 2013

Kontribusi Kompetensi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Pembelajaran (Instruction Leadership) Kepala TK Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK Di Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- c. Bagi guru TK yang telah memiliki kompetensi kerja yang baik disarankan untuk melaksanakan kegiatan pengembangan profesi. Pengembangan keprofesian guru dilaksanakan dengan berpegang teguh pada prinsip pengembangan keprofesian secara berkelanjutan yang diupayakan oleh guru secara sendiri atau yang difasilitasi oleh sekolah/dinas pendidikan kabupaten/kota.
 - d. Berdasarkan penelitian ditemukan bahwa kompetensi kerja guru dan kinerja mengajar guru TK sangat ditentukan oleh kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh guru TK. Lembaga penyelenggara pendidikan TK sebaiknya mempertimbangkan kualifikasi pendidikan calon guru TK saat melakukan rekrutmen. Dalam hal ini guru yang memiliki kompetensi kerja dan kinerja mengajar yang tinggi adalah berkualifikasi pendidikan S1 PAUD.
2. Variabel kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK berdasarkan temuan penelitian secara keseluruhan menunjukkan kategori sangat baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Daryanto (2011:67) yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan pembelajaran sangat cocok diterapkan di sekolah karena misi utama sekolah adalah mendidik semua siswa dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang diperlukan”. Kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK di Kota Bandung yang sudah berjalan dengan sangat baik ini perlu dipertahankan dan terus ditingkatkan kualitasnya terutama dalam hal memantau dan memberikan umpan balik/*feedback* terhadap proses belajar mengajar. Hal ini sesuai dengan pendapat Obi (Enueme dan Egunyenga, 2008:13) yang menyatakan bahwa peran pemimpin pembelajaran dalam hal ini salah satunya adalah meliputi kunjungan kelas dan observasi. Lebih lanjut Obi (Enueme dan Egunyenga, 2008:13) menyatakan bahwa “*to be a successful instructional leader, the principal must give primary attention to the programme of staff improvement, which comprises leadership techniques and procedures designed to change the teacher’s work performance*”. Seperti telah

lis Faridah, 2013

dijelaskan sebelumnya, pada variabel kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK yang perlu diperhatikan adalah dimensi memantau dan memberikan umpan balik/*feedback* terhadap proses belajar mengajar. Adapun usaha secara lebih rinci yang dapat dilakukan oleh kepala TK adalah:

- a. Kepala TK mengadakan pertemuan rutin untuk mengevaluasi program pembelajaran dan mengkomunikasikan tujuan sekolah.
- b. Kepala TK aktif dalam mencari informasi tentang pendidikan dan pelatihan, seminar ataupun lokakarya untuk para guru TK dalam rangka meningkatkan kinerja mengajar guru TK.
- c. Secara berkala kepala TK perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan, dan keterlibatan anak dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, kepala TK harus betul-betul memahami kurikulum sekolah sehingga dapat memberikan saran dan bimbingan kepada guru.
- d. Berkenaan dengan pengelolaan keuangan, bahwa untuk tercapainya peningkatan kinerja mengajar guru tidak dapat lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kinerja mengajar guru tentunya akan mempengaruhi terhadap tingkat kinerja mengajar para gurunya. Oleh karena itu kepala TK seyogyanya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kinerja mengajar guru.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh pula temuan yang menunjukkan kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) kepala TK dipengaruhi oleh kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh kepala TK. Dalam hal ini kepala TK berkualifikasi S1 Kependidikan menunjukkan kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) yang lebih tinggi dibandingkan dengan kepala TK berkualifikasi S1 Non Kependidikan.

Adapun rekomendasi yang diberikan:

Iis Faridah, 2013

Kontribusi Kompetensi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Pembelajaran (Instruction Leadership) Kepala TK Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK Di Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a. Lembaga penyelenggara pendidikan TK sebaiknya mempertimbangkan kualifikasi pendidikan calon Kepala TK saat melakukan rekrutmen/pengangkatan. Dalam hal ini kepala TK yang menunjukkan kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) yang lebih tinggi adalah berkualifikasi S1 Kependidikan.
 - b. Perlu dilakukan pelatihan dan pendidikan bagi kepala TK sehingga didapatkan kepala TK yang memahami makna pendidikan dan memiliki kemampuan dalam memimpin serta melaksanakan peran profesional.
3. Pada variabel kinerja mengajar guru TK yang perlu menjadi perhatian adalah dimensi menciptakan lingkungan pembelajaran. Untuk itulah, faktor pendukung kinerja mengajar guru pada aspek ini diperkuat, terutama dukungan kepala TK untuk menyediakan bahan-bahan yang diperlukan oleh guru untuk mengelola/menata lingkungan main dalam melaksanakan proses pembelajaran.
 4. Bagi peneliti selanjutnya, agar menghasilkan penelitian yang lebih baik di masa mendatang disarankan tidak hanya menggunakan tes dan kuesioner sebagai penelitian, namun bisa dilengkapi dengan instrumen-instrumen lainnya, misalnya dengan wawancara.

Pada penelitian ini, tingkat kompetensi kerja guru mencakup pengukuran pengetahuan (domain kognitif) yang dimiliki oleh guru. Bagi peneliti berikutnya disarankan untuk mencoba mengkaji kompetensi kerja guru yang mencakup keterampilan (domain psikomotor) yang dimiliki oleh guru atau gabungan keduanya, yakni pengukuran terhadap pengetahuan (domain kognitif) dan keterampilan (domain psikomotor) guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga hanya dapat menjawab pertanyaan “Apa/*What*” saja. Penelitian lebih lanjut untuk menjawab pertanyaan “Mengapa/*Why*” yang dapat menggali/mengeksplor kinerja mengajar guru TK di Kota Bandung dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

Iis Faridah, 2013

Kontribusi Kompetensi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Pembelajaran (Instruction Leadership) Kepala TK Terhadap Kinerja Mengajar Guru TK Di Kota Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu