



BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian, mengenai tingkat signifikansi dan faktor yang mendominasi dari variabel pengembangan kompetensi guru (X1), sistem penggajian(X2), Penilaian kinerja guru (X3), dan Profesionalisme (X4), yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja adalah :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengembangan kompetensi guru (X1) terhadap kualitas kinerja guru (Y) di SMA kota Sukabumi, yang ditunjukkan oleh nilai analisis jalur sebesar 0,32 .
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel sistim penggajian (X2) terhadap kualitas kinerja guru (Y) di SMA kota Sukabumi, yang ditunjukkan oleh nilai analisis jalur sebesar 0,33.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel penilaian kinerja (X3) terhadap kualitas kinerja guru (Y) di SMA kota Sukabumi, yang ditunjukkan oleh nilai analisis jalur sebesar 0,108.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel profesionalisme (X4) terhadap kualitas kinerja guru (Y) di SMA kota Sukabumi, yang ditunjukkan oleh nilai analisis jalur sebesar 0,36.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengembangan kompetensi guru (X1), sistem penggajian(X2), Penilaian kinerja(X3), dan Profesionalisme (X4),

pengaruh X bobot urun (*joint Effect*) terhadap Y secara bersamaan sebesar 0,031 atau 3,1% terhadap variabel Y, dan kinerja guru dipengaruhi sebesar 96,9 % oleh variabel lain. Pernyataan ini didukung oleh nilai Durbin Watson sebesar 1,825 lebih besar dari batas ambang 1,645.(John Best,1977:45).

B. Implikasi

Kesimpulan hasil kajian deskriptif dan korelasi yang sudah dipaparkan mengenai hal: “ pengembangan guru (variabel X1), Sistem penggajian (variabel X2), Penilaian Kinerja (variable X3), dan Profesionalisme (variabel X4), terhadap Kinerja guru (variabel Y) “., mempunyai implikasi bahwa segera dilakukan perbaikan-perbaikan oleh pembuat kebijakan Depdiknas dan daerah yang mempunyai wewenang dalam penyelenggaraan pendidikan, pelatihan serta pengembangan kemampuan profesi guru .

Berdasarkan hasil analisis statistik, ternyata variabel (X1) Pengembangan Kompetensi Guru dan variabel (X3) Penilaian Kinerja, diharapkan ada perubahan dalam implementasinya, dan dikelola dengan baik. Demikian pula variabel (X2) Sistem Penggajian, dan variabel (X4) Profesionalisme, memiliki kontribusi yang besar dalam peningkatan kualitas kinerja guru, Ada faktor yang dominan muncul dalam kajian ini, antara lain materi ajar dan proses kinerja guru belum sesuai dengan tuntutan kompetensi guru, implementasi di lapangan belum optimal karena tuntutan kurikulum sangat berkaitan erat dengan peningkatan keterampilan pada tugas pokok, fungsi, wewenang guru dalam pelayanan terhadap anak didik dan masyarakat.

Kajian peneliti yang perlu dilakukan pemerintah untuk perbaikan dimasa yang akan datang antara lain sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kesempatan guru untuk mengikuti seminar atau mengikuti diklat dalam pengembangan kompetensi paedagogis dan diversifikasi bahan ajar, menjadikan rendahnya kualitas proses pembelajaran dan tingkat pemahaman penguasaan bahan ajar, yang pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya tingkat ketercapaian standar kompetensi dan kompetensi dasar siswa.
2. Belum optimalnya revitalisasi kegiatan MGMP sebagai wahana desiminasi dan diversifikasi. Ditindaklanjuti dengan evaluasi dan observasi kegiatan belajar mengajar di kelas, yang tidak bisa diabaikan karena dalam program ini akan lahir inovasi pembelajaran yang mampu menciptakan budaya mutu pembelajaran.
3. Sistim penilaian kinerja dalam proses kurun waktu setiap semester atau tahunan, melalui penilaian kelas paralel, dengan instrumen yang dibuat sekolah, harus menunjukkan karakteristik yang kuat dari tujuh kompetensi guru, sehingga gambaran proses kinerja guru yang dituangkan dalam DP3 akan mencerminkan kualitas kinerja guru .
4. Pemahaman mengenai konsep manajemen strategi dengan menggunakan penilaian kinerja (*performance apraisal*) yang menghubungkan variabel-variabel, pengembangan SDM, sistem penggajian, dan profesionalisme, harus terlihat jelas ada keterkaitan yang utuh dari setiap variabelnya, antara lain mulai dari: pengarahan kinerja, rekrutmen dan seleksi dari row input dan instrumen input, pelatihan dan cara pengembangan keprofesionalan, penilaian administrasi, jaminan kesehatan dan keamanan, serta pemberdayaan hubungan kinerja interpersonal. Rujukan-rujukan tersebut menjadi rekomendasi terhadap sistem penggajian .

5. Peningkatan pengembangan SDM dalam hal ini pengembangan kompetensi guru, untuk meningkatkan keahlian /ketrampilan guru dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan wewenangnya, melalui seminar, penataran, workshop, studi komparatif, maupun melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi harus dilaksanakan secara menyeluruh dan ditindak lanjut secara baik, sehingga akan mempunyai dampak positif terhadap proses pembelajaran dan mutu profil lulusan .
6. Belum dirancangnya sistem penggajian yang mengakomodir seluruh komponen-komponen yang mendukung terhadap kinerja, yang berorientasi pada proses, dedikasi dan inovasi kerja guru, akibatnya rendahnya kualitas kinerja
7. Peningkatan jaminan pendidikan guru dan keluarga guru, kesehatan, keamanan, dan hari tua, perlu diperbaiki, dalam upaya menciptakan iklim kerja kondusif, sehingga dalam melaksanakan tugas, pokok, fungsi dan tanggung jawabnya lebih nyaman dan tenang
8. Belum terbinanya pengembangan kemampuan profesional guru yang harus diarahkan kepada peningkatan-peningkatan kemampuan pelayanan publik yang berkaitan dengan tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggung jawab guru , seperti dalam pelaksanaan proses pembelajaran, sistem penilaian, pengayaan, pemantapan dan implementasi bahan ajar, yang disesuaikan dengan tuntutan publik yang semakin tinggi, mengakibatkan tingkat keprofesionalan guru dan mutu lulusan masih rendah
9. Pengembangan kemampuan profesional guru harus diberikan stimulan berupa penanggungan semua biaya keikutsertaan dalam pengembangan kemampuan

profesional, yang pada dasarnya hal tersebut menjadi kewajiban sekolah dan pemerintah.

10. Masih kurangnya penyelenggaraan diklat guru baik penjenjangan pendidikan, maupun teknik fungsional terutama dalam metode dan media pembelajaran serta substansi kurikulum (bahan ajar), yang disesuaikan dengan kebutuhan anak didik dan masyarakat, sehingga skala prioritas belum mampu mengakomodir kebutuhan masyarakat.
11. Masih rendahnya proses pembelajaran yang dilakukan secara team teaching, dengan strategi-strategi pembelajaran yang variatif guna menumbuhkan dan menciptakan proses pembelajaran yang lebih baik, dan dapat meningkatkan kemampuan guru yang profesional serta mampu menciptakan budaya mutu pendidikan di sekolah masing-masing, sehingga tingkat refleksi diri dan tingkat keprofesionalan masih kurang.
12. Belum terbentuknya, model-model dalam penilaian proses kerja yang mengakomodir seluruh aspek yang dinilai, mulai dari persiapan, pelaksanaan, evaluasi, sampai dengan keterkaitan dan keterpaduan bahan ajar yang diberikan sehingga belum dapat ditindak lanjuti sebagai perbaikan-perbaikan dalam proses kinerja di waktu yang akan datang
13. Peneliti telah menyajikan berupa temuan-temuan maupun penawaran model konseptual agar manajemen pengembangan kinerja guru dapat menghasilkan dan menciptakan kinerja guru dan praktek mengikuti pengembangan kemampuan profesional agar berkembang. Keseluruhannya berdasarkan dari konsep-konsep pendalaman substansi bahan ajar (kurikulum) melalui pengalaman empirik dan pola

pembelajara out bond, yang diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar dengan pengemasan model dan strategi kepada pola faktual dan kebermaknaan sehingga mampu mendorong anak didik mengembangkan bakat dan kemampuannya, yang menyajikan terwujudnya profesionalisme secara komprehensif melalui pengembangan kemampuan profesional

C. Rekomendasi

1. Pemerintah, didalamnya termasuk Departemen Pendidikan Nasional, lembaga-lembaga pendidikan dan UPTD dalam hal pencapaian makro pendidikan dan latihan untuk keprofesional guru harus mampu menyesuaikan program pelatihan berdasarkan kebutuhan perkembangan IPTEK.
2. Guru seharusnya mampu meningkatkan keprofesionalan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan sehingga menjadi, adaptif, akuntabel, serta mampu menampilkan karakteristik guru yang kompeten dalam mengolah dan menyajikan bahan ajar sesuai dengan karakter peserta didik, yang pada gilirannya akan menciptakan budaya pembelajaran yang bermutu di sekolahnya masing-masing.
3. Badan diklat atau lembaga-lembaga terkait harus mampu meningkatkan kemampuan para guru melalui pendidikan yang berkelanjutan atau pelatihan lainnya agar proses pengembangan kemampuan guru dapat ditingkatkan
4. Badan Kepegawaian Nasional, harus mampu menciptakan kebijakan yang bersifat khusus bagi pengembangan kemampuan profesional guru dengan implikasi proses ,

pengorganisasian dan sistem penggajian yang sesuai dengan kinerja guru dan tuntutan kebutuhan yang mendasar.

5. Pemerintah daerah harus menyediakan anggaran khusus untuk peningkatan kualitas guru, yang dapat mencetak guru-guru profesional.
6. Untuk meningkatkan keprofesionalan, pembinaan dan pengembangan guru hendaknya berdasarkan sistim karier yang mengutamakan penilaian kinerja dengan mengutamakan prestasi kerja.
7. Agar mampu meningkatkan pelayan peserta didik dan kebutuhan masyarakat, penetapan standar prestasi, standar kompetensi guru , serta sistim penilaian kinerja diarahkan pada standar global.
8. Sekolah harus membuat karakteristik manajemen, yang berpedoman kepada pengembangan MBS/MPMBS, dalam hal ini otoritas dalam mengukur kemampuan kompetensi dan proses kinerja guru sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan .
9. Sekolah harus membuat instrumen pengukuran akreditasi kinerja guru dari semua variabel Pengembangan SDM, Kinerja , Profesionalisme, dan Sistem penggajian yang tepat, sesuai dengan perkembangan, dan tuntutan masyarakat, sehingga dapat tercipta sumberdaya manusia yang taat azas, taat waktu, dan taat administrasi, yang pada gilirannya akan menciptakan manajemen sekolah yang profesional.
10. Optimalisasi pengembangan konsep MBS dengan manajemen strategis yang menggunakan konsep *performance apraissal* , untuk mengkaitkan sistem pengukuran proses kinerja dengan pengembangan SDM , profesionalisme, kinerja dan sistem

penggajian, sehingga dapat menggambarkan variabel mana yang berpengaruh kepada hasil atau out put/mutu lulusan.

11. Pemahaman dari konsep manajemen strategi yang dituangkan dalam MBS, harus benar-benar dikuasai dan dilaksanakan oleh kepala sekolah, dengan menggunakan penilaian proses kinerja *performance apraissal* yang dihubungkan dengan variabel-variabel, pengembangan SDM, profesionalisme, penggajian, akan terlihat jelas keterkaitan yang utuh dari setiap variabelnya, mulai dari pengarahannya kinerja ,

