

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh dari hasil pengolahan data dan analisis data dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon (Studi deskriptif terhadap kinerja eks guru bantu SD periode 2003-2007)”, maka penulis dapat mengambil kesimpulan yang tentunya merujuk pada rumusan masalah yang telah diajukan pada penelitian ini, yang terperinci sebagai berikut :

1. Secara umum Variabel X (Sistem rekrutmen) di kecamatan Sumber kabupaten Cirebon adalah **Baik**. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *WMS* sebesar **3,52** dan dikonsultasikan dengan kriteria yang telah ditentukan diatas. Dengan Demikian secara keseluruhan Sistem Rekrutmen seperti : sumber rekrutmen, metode rekrutmen, seleksi, penetapan, dan penempatan sudah dilaksanakan dengan baik.
2. Secara umum Variabel Y (Kinerja Eks Guru Bantu SD) adalah **Sangat Baik**. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *WMS* sebesar **4,62** dan dikonsultasikan dengan kriteria yang telah ditentukan diatas. Dengan demikian secara keseluruhan Eks Guru Bantu SD Se-Kecamatan Sumber dalam kinerjanya sebagai seorang guru memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan para siswa

sehingga siswa dapat mencapai prestasi yang baik dalam proses belajar mengajar.

3. Secara umum Variabel X (Sistem Rekrutmen) adalah terdapat hubungan yang positif terhadap Variabel Y (Kinerja Eks Guru Bantu SD). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil Uji korelasi, uji signifikansi, koefisien korelasi, uji determinasi Serta uji persamaan regresi. Hasil perhitungan Uji Korelasi sebesar **0,48** ini berarti tingkat hubungan antara sistem rekrutmen terhadap kinerja eks guru bantu SD berada pada tingkat **sedang**. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 23,04% variabel X (Sistem Rekrutmen) di Kecamatan Sumber memberikan pengaruh sebesar 23,04% terhadap variabel Y (Kinerja eks Guru Bantu SD). Sedangkan sisanya 76,96% peneliti berasumsi dipengaruhi oleh faktor lain seperti : Kepemimpinan kepala sekolah, Kemampuan, pendidikan dan pelatihan, kesejahteraan, tanggung jawab, sarana dan prasarana, kepuasan kerja, komitmen, motivasi, lingkungan kerja dan sebagainya. Berdasarkan hasil perhitungan  $\alpha$  dan  $b$  regresi sederhana variabel X (Sistem Rekrutmen) dan variabel Y (Kinerja eks Guru Bantu SD) (terlampir) diperoleh nilai koefisien  $a$  sebesar 1,12 dan nilai  $b$  sebesar 0,45, berikut persamaan regresi yang dihasilkan  $\hat{Y} = 1,12 + 0,45X$ . Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa jika terjadi perubahan satu unit variabel X, maka akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y sebesar 0,45 dengan arah positif.

## B. REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan diatas, maka perlu adanya peningkatan kinerja guru, oleh karena itu disarankan sebagai berikut :

### 1. Untuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di Kabupaten Cirebon

- a. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Sistem rekrutmen terhadap kinerja eks Guru Bantu SD. Disisi lain, kecenderungan variabel rekrutmen menurut jawaban responden berada pada kategori sedang. Padahal secara teoritis, proses rekrutmen yang dilakukan dengan standar yang baik akan memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja eks guru bantu SD. Berdasarkan hal ini, rekomendasi yang dapat diberikan untuk melakukan rekrutmen adalah : (a). Melakukan identifikasi dan perencanaan tentang kebutuhan akan guru PNS (b) identifikasi terhadap pekerjaan dan kondisi kerja, yaitu deskripsi pekerjaan yang memuat daftar tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru PNS, (c) menetapkan job spesifikasi, yaitu kejelasan tentang kualifikasi minimal yang harus dipenuhi untuk menjadi Guru PNS yang berasal dari Guru Bantu Sekolah (GBS), (d) menetapkan sumber-sumber calon guru PNS yang berasal dari GBS; dalam hal ini berkaitan dengan apakah calon guru PNS yang berasal dari GBS harus dari lingkungan Pendidikan Kecamatan Sumber atau dari luar Kecamatan Sumber, untuk memberikan peluang kepada pihak-pihak yang berkompeten sebaiknya calon kandidat boleh berasal dari luar lingkungan pendidikan Kecamatan Sumber asalkan memenuhi syarat yang telah ditetapkan. (e) Mengoptimalkan keterlibatan kepala sekolah untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan

dengan perilaku dan komitmen para GBS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru sehingga GBS tersebut benar-benar layak untuk diangkat menjadi guru PNS.

- b. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan kinerja Eks guru bantu SD berada pada kategori Sangat tinggi. Namun demikian, yang terjadi dilapangan masih banyak eks GBS yang memiliki kemampuan mengajar dibawah standar yang diharapkan, komitmen yang masih belum terwujud dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru, serta disiplin ketika hadir ditempat kerja masih sangat rendah hal ini terlihat dari eks GBS yang datang terlambat. Ini menunjukkan bahwa kinerja eks GBS harus lebih ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja Eks GBS dapat dilakukan dengan berbagai hal antara lain; (a) memberikan pendidikan dan pelatihan tentang kemampuan/kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dan unsur-unsur yang harus melekat pada kepribadian seorang guru. (b) memberikan kebebasan kepada eks GBS untuk melakukan pekerjaan sebagai seorang guru sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki dengan memberikan acuan pada standar tertentu. (c) memberikan penghargaan kepada eks GBS yang memiliki prestasi (kinerja) yang baik dengan harapan dapat memberikan dorongan Eks GBS lain untuk menunjukkan prestasi mereka, (d) melakukan evaluasi kinerja atau penilaian kinerja eks GBS secara berkala dan (e) memberikan peluang eks GBS untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi agar kemampuan dan keterampilan mereka lebih meningkat. (f) dalam pelaksanaan rekrutmen Guru PNS yang berasal dari GBS seharusnya

mengoptimalkan peran serta kepala sekolah agar dapat memberikan informasi terhadap perilaku dan komitmen GBS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru sehingga GBS yang diangkat menjadi Guru PNS benar-benar GBS yang memiliki potensial dalam mengembangkan mutu pendidikan dilingkup sekolahnya.

## 2. Untuk Kepala SD Se-Kecamatan Sumber

Kepala sekolah merupakan orang yang paling bertanggung jawab dalam mengevaluasi kinerja guru yang ada dilingkup sekolahnya, oleh karenanya disarankan agar kepala sekolah harus menyusun program-program pemberdayaan para eks GBS untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi mereka dalam kegiatan belajar-mengajar di sekolah, kepala sekolah harus meningkatkan kemampuan teknik dalam memimpin sekolah sehingga dapat mengerakkan dan melakukan pembinaan terhadap para eks GBS untuk mencapai kinerja yang diharapkan, selain itu juga kepala sekolah harus lebih meningkatkan human relation (kekerabatan) dengan para bawahannya dalam hal ini dengan para guru, sehingga suasana kerja akan lebih menyenangkan dan semangat kerja jadi meningkat.

### 3. Untuk Guru eks GBS di Kecamatan Sumber

Guru merupakan ujung tombak dalam mencapai prestasi siswa yang baik dan pendidikan yang berkualitas oleh karenanya disarankan agar para eks GBS harus berperan aktif dalam berbagai kegiatan-kegiatan yang bersifat workshop yang diadakan oleh kepala sekolah maupun oleh kepala dinas pendidikan Kabupaten Cirebon sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan profesi mereka sebagai seorang guru, selain itu juga eks GBS harus menyesuaikan diri terhadap perkembangan jaman dan teknologi sehingga dalam kegiatan proses belajar mengajar eks GBS dapat menggunakan media pembelajaran yang sudah disediakan oleh sekolah.

