

BAB V

KESIMPULAN DAN DISKUSI

A. DISKUSI HASIL PENELITIAN.

Suatu hasil kerja akan memuaskan bergantung kepada kemampuan dan kecakapan pelaksana di samping adanya dorongan, kemauan, dan kondisi lingkungan. Dorongan untuk bekerja didasarkan kepada adanya sejumlah kebutuhan baik fisik atau non-fisik. Kebutuhan yang terpuaskan akan mendorong orang untuk bekerja lebih giat, Jika orang bekerja dalam kelompok maka motivasinya diselaraskan dengan tujuan kelompok melalui penyesuaian kepada norma dan kebiasaan kelompok. Motivasi kerja dalam suatu organisasi harus terpadu dengan tujuan yang hendak dicapai kelompok dan organisasinya di mana ia menjadi anggotanya. Selain faktor motivasi juga kepatuhan kerja dituntut daripadanya agar tujuan organisasi dicapai secara efektif.

Guru adalah seorang yang dipersiapkan secara khusus dalam suatu lembaga pendidikan untuk menjadi pendidik atau pengajar. Sebagai seorang pengajar yang memberikan berbagai pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik maka se योगianya ia mempunyai dorongan untuk mengabdikan diri sesuai dengan kemampuan dan kecakapannya, demi kemajuan bangsa. Melalui konsep-konsep teori ilmu dan pengetahuan serta kecakapannya yang dipersembahkan kepada masyarakat, ia juga belajar dari pengalaman untuk membudayakan dirinya sendiri dan mengembangkan organisasinya.

Sebagai seorang guru berarti pula ia sebagai seorang pemimpin, seorang menejer, yang harus memberi contoh perilaku baik, mengerti dan peka terhadap situasi organisasi dan lingkungan, dan mampu memberi bimbingan dan tuntunan. Dengan adanya sikap positif, pengetahuan, dan keterampilan mengajar, ia mempunyai peluang untuk belajar dan mengajar organisasinya, yang dalam hal ini keorganisasian di sekolah. Pada dasarnya motivasi kerja, tanggungjawab, disiplin kerja, hasil yang dicapai, kesemuanya berlaku pada organisasi maupun perorangan.

Peningkatan produktivitas, hasil kerja, mutlak harus diusahakan, tidak saja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keterampilan, teknologi, dan lain-lain, akan tetapi dipengaruhi pula oleh sikap dan disiplin. Tanpa sikap yang positif terhadap suatu pekerjaan, dan disiplin yang tinggi mustahil produktivitas akan tertingkatkan. Demikian pula dalam pendidikan formal khususnya di Sekolah Lanjutan Tingkat Atas tempat penelitian ini dilakukan, faktor sikap, motivasi kerja, disiplin kerja dan penampilan kerja guru merupakan beberapa aspek dari sekian banyak aspek yang berperan, yang menentukan tingkat hingga di mana produktivitasnya dapat dicapai. Bukan saja anak didik tetapi termasuk pula pendidiknya, harus sadar untuk mengubah budaya dirinya sendiri menjadi lebih progresif dan profesional, tersirat pula di dalamnya keorganisasiannya. Sinyalemen beberapa ahli terhadap geja-

la rendahnya tingkat produktivitas pendidikan banyak dilontarkan dewasa ini. Diantaranya sebagaimana yang dikemukakan oleh salah seorang ahli pendidikan dalam suatu seminar yang diadakan belum lama ini, bahwa:

"Akibat sistem pendidikan yang belum produktif itu tambah dengan kemampuan profesional yang masih rendah serta motif berprestasi yang masih rendah pula, maka produktivitas dalam arti administratif pendidikan kita dewasa ini masih belum tinggi".

(Prof.DR.H. Achmad Sanusi SH,MPA,1986)

Kenyataan di atas ada kebenarannya pula pada beberapa sekolah sampel yang dijadikan penelitian di wilayah Kotamadya Bandung. Rendahnya tingkat produktivitas hasil prestasi belajar para siswa lulusan tahun ajaran 1985/1986 pada dasarnya bertumpu pada faktor motivasi, disiplin dan penampilan kerja guru yang diukur secara statistik menunjukkan tingkat produktivitas yang masih rendah. Berapakah angka koefisien kriteria produktivitas itu dikatakan tinggi didasarkan kepada perbandingan antara keluaran dan masukan menghasilkan bilangan sama dengan satu, menurut rumus Produktivitas baik menurut Anto Dajan maupun Paul Mali.

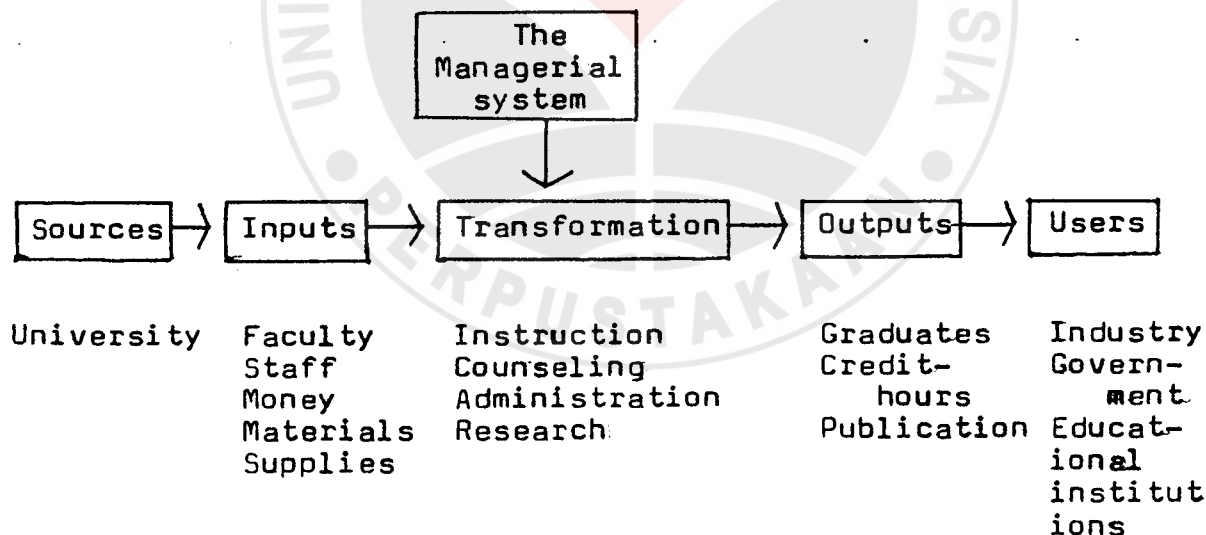
Ada dua langkah pengukuran produktivitas yang dilakukan, yaitu terhadap penampilan kerja guru (variabel- X_3), dan terhadap prestasi belajar siswa (variabel-Y). Hasil perhitungan kedua variabel itu kemudian dilihat dan dibandingkan. Apakah terdapat suatu gambaran yang menunjukkan kesejalaran koefisien produktivitas dari kedua hasil pengukuran itu, dari segi penampilan dan prestasi.

Menyelenggarakan pendidikan pada jenjang dan tingkat mana pun mutlak memerlukan penelolaan organisasi pendidikan dengan sebaik-baiknya. Organisasional pendidikan sebagai suatu sistem harus diadministrasikan untuk mencapai sasaran tujuan pendidikan yang dikehendaki dan disepakati. Hubungan dan kerjasama yang saling berkait antar bagian di dalamnya untuk mencapai tujuan, dalam pendidikan ditata melalui administrasi pendidikan. Berdasarkan definisi yang berbunyi:

"The organizational system is a set of interrelated input-output transformation processes, working independently and jointly in pursuit of common objectives and value criteria for the total organization, its members, and its environment". (William A. Shrode, Dan Voich Jr., 1974, 137)..

maka konsep Administrasi Pendidikan berada pada komponen proses transformasi, yang dalam skema ditunjukkan:

Examples of Organizational Systems



Sumber: William A. Shrode, Dan Voich Jr., Organization and Management, Basic Systems Concepts, Florida State University Tallahassee, Florida, 1974, p-140).

Dibalik bahasan dan uraian yang panjang itu, satu hal yang patut dikemukakan dalam diskusi hasil penelitian ini ialah bahwa analisis dan interpretasi didasarkan kepada data otentik yang diperoleh dari sumber utama responden dan pihak-pihak yang bersangkutan. Pendapat orang yang dijabarkan ke dalam daftar isian pendapat berupa angket kuesioner itu, kiranya masih belum tentu menjadi sifatnya. Ternyata bahwa melalui uji data saja, belum tentu memberikan gambaran sesungguhnya demikian, maka perlu dilengkapi alat lain yang lebih cermat, misalnya dengan observasi dan tes, yang terus menerus. Walaupun demikian, dalam menganalisisnya telah ditempuh prosedur, teknik, dan mekanisme penelitian menurut ketentuan yang semestinya, misalnya tentang cara pengambilan sampel dari populasi, rumus statistik yang digunakan, cara penghitungan statistikal, uji validitas dan reliabilitas instrumen angket, dan sebagainya. Segala kekurangan dan kelemahan penelitian ini diajukan dalam saran-saran pada halaman penutup untuk diteliti lebih lanjut.

Pengaruh antar variabel.

Di antara ketiga variabel tersebut yang paling besar pengaruhnya adalah hubungan antara motivasi terhadap disiplin kerja. Hal itu tampak pada koefisien korelasinya yang signifikan dari keseluruhan sekolah. Gambaran ini menunjukkan bahwa guru sadar akan tanggung jawabnya sebagai pendidik dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh disiplin dan rasa kasih sayang kepada anak didik. Baik disiplin pribadi maupun disiplin tugas kedua-duanya telah mantap untuk dijabarkan ke dalam aplikasi tugas sehari-hari.

Demikian pula halnya dengan pengaruh motivasi terhadap penampilan kerja, untuk sebagian besar sekolah menunjukkan hubungan yang tinggi dan signifikan, kecuali satu sekolah yang kebetulan mencapai tingkat keterkaitan yang rendah tetapi masih ada dalam batas signifikansi yang wajar yaitu 0,32.

Pengaruh disiplin terhadap penampilan kerja guru secara relatif masih ditunjukkan oleh sebagian sekolah, dengan hubungan yang tinggi dan sedang, dan dalam keadaan signifikan. Bidang studi yang diajarkan adalah kewenangan nya berdasarkan kompetensi mengajar menurut jabatan dan didukung oleh spesialisasi keahliannya. Kedua variabel motivasi dan disiplin kerja secara serempak memperlihatkan hubungan yang cukup tinggi dan signifikan terhadap penampilan kerja pada seluruh sekolah. Hal itu berarti bahwa penampilan dari mengajar akan dicapai apabila motivasi

yang tumbuh mendorong disiplin kerja mereka, secara serempak atau multipel.

Pengaruh penampilan kerja terhadap prestasi belajar pada sebagian besar sekolah menunjukkan hubungan yang rendah, dan kurang signifikan. Ketimpangan terjadi antara penampilan kerja guru yang cukup tinggi di satu pihak, dan di lain pihak prestasi belajar siswa, hubungan di antara kedua pihak itu rendah dan kurang signifikan. Kemungkinannya banyak sekali faktor penyebabnya sehingga tingkat produktivitas akan terpengaruh. Tingkat efektivitas hasil yang berupa kuantitas lulusan yang dilepas oleh masing-masing sekolah menunjukkan kapasitas kemampuan pelayanan sekolah tersebut dalam mendidik dan mencerdaskan bangsa. Secara kualitatif pada aspek penampilan kerja gurunya pun belum menunjukkan tingkat yang menggembarakan. Memang secara relatif Indeks Produktivitas yang dicapai masing-masing sekolah pada umumnya tinggi, bahwa penampilan kerja guru dapat memberikan hasil produktivitas yang memadai, namun bila dikaitkan dengan prestasi masih belum mencapai tingkat produk berkemungkinan nilai yang optimum ("optimum value-probability product"), sebagaimana dikemukakan oleh R.Oliver Gibson, bahwa:

"Since it is normally in the interest of the school, as an organization, to realize as much primary productivity as possible from the units of resources allocated, the school administrator can be expected to be interested in the optimum value-probability product over time".(1965,257).

B. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh, hasil pengolahan dan analisis, serta pengujian hipotesis, maka dapatlah ditarik kesimpulan-kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut.

Ada tiga variabel utama pada guru yang diteliti ke cenderung pengaruhnya terhadap prestasi belajar siswa, yaitu: motivasi, disiplin kerja, dan penampilan kerja guru. Secara umum pada kelima sekolah sampel ternyata memiliki keterkaitan dan kontribusi yang meyakinkan. Pada umumnya guru mempunyai motivasi yang tinggi untuk mengajar dengan baik, ditunjukkan oleh skor motivasinya masing-masing yang kebanyakan besarnya melebihi dari 50% dari skor idealnya, yaitu 75. Demikian pula dengan skor yang diperoleh untuk aspek disiplin kerja dan penampilan kerjanya yang melebihi dari setengah skor idealnya. Secara keseluruhan dapat ditafsirkan bahwa keefektifan motivasi kerja guru secara rata-rata pada kelima sekolah sampel adalah tinggi (80%) berdasarkan kategori Tinggi, Sedang, dan Rendah terhadap skor riil yang dicapai mereka. Disiplin kerja juga secara rata-rata pada kelima sekolah sampel, adalah tinggi (76%), dan penampilan kerjanya juga tinggi (81%). Semua dari skor idealnya masing-masing.

Secara teoritis hal itu memberikan gambaran bahwa variabel motivasi sangat fundamental dalam melandasi terwujudnya disiplin kerja maupun disiplin diri yang mantap.

Pada gilirannya pula, disiplin kerja merupakan dasar bagi keberhasilan penampilan kerja. Jadi, secara sekuensial terjadi urutan sebab akibat antara motivasi sebagai karakteristik manusia, dengan disiplin (dalam arti luas), yang dijabarkan ke dalam penampilan kerja yang dicapainya. Keberhasilan mewujudkan penampilan kerja akan menimbulkan rasa kepuasan kerja, yang pada gilirannya pula akan semakin menumbuhkan motivasi ekstrinsik, demikian seterusnya akan terjadi di daur ulang yang spiral.

Penampilan kerja tinggi yang dicapai dari pekerjaan itu sesuai dengan teori Dua Faktor dari Herzberg tentang motivasi, yaitu faktor kepuasan kerja dan faktor kesehatan kerja. Hubungan yang terjadi di antara ketiga variabel di atas sifatnya berkelanjutan, walaupun terjadi bahwa motivasi langsung berpengaruh kepada penampilan kerja hal itu jarang terjadi. Yang paling mungkin adalah faktor disiplin kerja melandasi kepada penampilan kerja yang dicapai.

Guru sebagai pendidik mempunyai motivasi untuk berprestasi, berperilaku pemimpin dalam kelas, berusaha mencapai hasil kerja sesuai dengan tujuan organisasi sekolah. Di dalam membahas aspek motivasi, kepuasan kerja, tanggungjawab, disiplin, dan prestasi kerja atau penampilan kerja, banyak berkenaan dengan teori-teori motivasi dari Herzberg, McClelland, dan Maslow.

Berdasarkan data hasil penelitian bahwa motivasi (intrinsik) melandasi disiplin kerja dalam mencapai pres-

tasi kerja sebagai penampilan kerja, menyangkut tentang teori Dua Faktor. Dari penelitian ditemukan pula bahwa faktor kondisi tempat kerja berpengaruh pula kepada kepada tingkat prestasi kerja. Ujud fisik bangunan gedung sekolah yang megah bertingkat, kemudahan sarana dan prasana belajar mengajar, kebersihan ruang kelas, ruang guru, kebersihan halaman dengan keasrian taman, hubungan interpersonal, mempunyai pengaruh kepada kenyamanan dan keleluasaan kerja, dan tidak kurang penting pula ialah pola kepemimpinan dan perlakuan Kepala Sekolah. Faktor-faktor ini sebagai faktor ekstrinsik bagi motivasi kerja, merupakan faktor dissatisfiers (Herzberg). Ternyata bahwa motivasi intrinsik sebagai motivator, dan motivasi ekstrinsik sebagai dissatisfier kedua-duanya melandasi kepada kepuasan kerja sangat berpengaruh kepada penampilan kerja. Dengan demikian maka variabel- X_1 (motivasi) hendaknya terdiri dari aspek intrinsik dan ekstrinsik; dan variabel- X_2 (disiplin) hendaknya diartikan sebagai disiplin diri dan disiplin kerja, pengaruhnya terhadap penampilan kerja (X_3).

Secara parsial kedua variabel X_1 dan X_2 dari masing-masing sekolah sampel, hubungannya dengan X_3 secara relatif kurang, jika dibandingkan dengan secara serempak (multipel) hubungannya dengan X_3 . Dengan demikian maka penampilan kerja yang kuat sangat ditentukan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja secara terpadu. Hal ini ditunjukkan pada Tabel-4.11 dengan $R_{X_3 \cdot X_1 X_2}$ yang signifikan.

Pengaruh penampilan kerja terhadap prestasi belajar siswa menunjukkan tingkat keterhubungan yang tidak signifikan untuk sebagian besar sekolah kecuali pada satu sekolah saja, sebagaimana tercantum dalam Tabel-4.12. Ini membuktikan bahwa tidak terdapat kaitan yang meyakinkan. Dengan kata lain, bahwa penampilan kerja yang tinggi ternyata tidak ada kaitannya dengan prestasi belajar siswa, tinggi rendahnya prestasi belajar siswa semata-mata, untuk sebagian besar, adalah hasil studi siswa sendiri di luar pengaruh penampilan kerja guru.

Tingginya produktivitas yang diraih setiap sekolah, ditinjau dari dua aspek, yaitu dari aspek penampilan kerja guru, dan dari aspek prestasi belajar yang dicapai siswa. Tinjauan dari aspek guru dan aspek murid. Indeks produktivitas penampilan kerja guru yang paling tinggi dicapai oleh SMA Negeri 2 Bandung dengan tingkat produktivitas 78% (Tabel-4.13). Berarti bahwa sekolah yang paling produktif adalah SMA Negeri 2 Bandung.

Tingkat produktivitas paling tinggi ditinjau dari aspek prestasi belajar, berdasarkan Tabel-4.16 dan Tabel-4.17 jelas terlihat bahwa SMA Negeri 2 Bandung pula yang paling produktif. Hasil uji perbedaan dua rata-rata prestasi belajar siswa dari masing-masing sekolah saling diperbandingkan melalui pasangan-pasangan antar sekolah. Hasil perbandingan melalui pasangan-pasangan itu menunjukkan bahwa SMA Negeri 2 Bandung memperoleh

keunggulan yang paling tinggi di antara sekolah lainnya, ini berarti bahwa dialah yang paling produktif. Dengan kata lain, SMA Negeri 2 Bandung telah mampu memenuhi harapan masyarakat untuk menampilkan lulusan yang terbanyak dengan kualitas terbaik, dan dengan penampilan kerja guru yang terbaik pula.

Demikianlah bahasan penelitian ini kami sudahi dengan beberapa catatan yang perlu dikemukakan demi kelengkapan dan kesempurnaan Tesis ini, di antaranya ialah:

- (i) penelitian studi kasus yang bersifat temporer tahun ajaran 1985/1986.
- (ii). variabel lain di luar ketiga aspek penelitian masih banyak, dan perlu dipertimbangkan dalam penelitian, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih akurat.

Saran-saran yang patut dikemukakan adalah:

1. Ruang Kepala Sekolah agar berdekatan dengan ruang guru agar komunikasi dan pengawasan lebih intensif dan efektif.
2. Otoritas dan wibawa Kepala Sekolah harus dihormati guru tanpa merasa lebih senior dalam pengalaman kerja dan usia.
3. Penyimpanan berkas dokumen mengenai data (prestasi) siswa agar diarsipkan menurut klasifikasinya pada suatu tempat dan terpelihara keutuhannya.
4. Sekali-sekali Kepala Sekolah berkeliling memeriksa ruangan kelas untuk memantau berlangsungnya proses belajar mengajar.
5. Menyederhanakan prosedur kerja agar terhindar dari hambatan birokratis untuk mencapai efektivitas dan efisiensi.

Sebagai saran terhadap pelaksanaan teknis untuk penelitian lebih lanjut secara lebih efektif adalah:

1. Alat pengumpul data ternyata tidak cukup melalui instrumen angket semata. Kiranya eksplorasi harus dengan observasi secara intensif, terus menerus, khususnya terhadap semua personil edukatif di lapangan yang menyangkut pengkajian perilaku, sikap mental, dedikasi, kepemimpinan manajerial, wawasan Nusantara, dan sebagainya.
2. Penggunaan konsep Status Sosial Ekonomi (SSE) baik terhadap personil edukatif maupun kepada siswa. Aspek ini erat sekali kaitannya dengan karakteristik pendidikan, terutama kepada sikap motif berprestasi yang berakibat kepada prestasi dan hasil belajar.

Pokok-pokok saran di atas merupakan sebagian dari sekian banyak faktor yang sangat berperan dalam Administrasi Pendidikan.

