

BAB V

KESIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN- SARAN

A. Rangkuman Hasil Pengolahan Data

Sebagaimana telah dikemukakan pada bab terdahulu bahwa tujuan penelitian ialah untuk mendapatkan gambaran tentang interaksi fungsional dan derajat keterikatan antara variabel-variabel system kerja guru, kegairahan kerja guru, penampilan kerja guru dan hasil belajar murid SD Proyek Uji Coba Supervisi Pendidikan di Cianjur.

Hasil pengolahan data yang diperoleh dapat dirangkumkan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan, skor rata-rata jawaban guru terhadap system kerja guru Proyek Uji Coba Supervisi Pendidikan di Cianjur adalah 2,95 atau 73,75 % dari skor ideal. Ini berarti bahwa sytem kerja guru Proyek Uji Coba menurut persepsi guru, adalah cukup. Kegairahan Kerja mereka rata-rata 2,9 atau 72,5 % dari skor ideal yang berarti tarafnya cukup. Sedangkan Penampilan kerja mereka adalah rata-rata 2,54 atau 63,5 % dari skor ideal, yang berarti hanya bertaraf sedang. Hasil belajar murid-murid mereka berdasarkan angka rapor, EBTA dan dinamikanya di dalam proses belajar mengajar memiliki rata-rata 2,2 atau 55 % dari skor ideal secara kualitatif termasuk sedang.
2. Hubungan fungsional antar variabel:

- a. Hubungan fungsional kegairahan kerja terhadap system kerja guru adalah :

$$Y = 2,3 + 0,27 X$$

Ternyata hubungan fungsional ini berpola linier, positif dan signifikan.

- b. Hubungan fungsional penampilan kerja guru terhadap system kerja guru adalah:

$$Y = 1,04 + 0,51 X$$

menunjukkan bahwa pola hubungannya linier, positif dan signifikan.

- c. Hubungan fungsional hasil belajar murid terhadap system kerja guru adalah:

$$Y = 1,19 + 0,38 X$$

menunjukkan bahwa pola hubungannya linier, positif dan signifikan.

- d. Hubungan fungsional penampilan kerja guru terhadap kegairahan kerja guru adalah:

$$Y = -0,89 + 1,2 X$$

menunjukkan pola hubungannya linier, positif dan signifikan.

- ee. Hubungan fungsional hasil belajar murid terhadap kegairahan kerja guru adalah:

$$Y = 53,97 + 0,13 X$$

menunjukkan pola hubungan linier, positif dan signifikan.

- f. Hubungan fungsional hasil belajar murid terhadap pe-

nampilan kerja guru adalah:

$$Y = 10,17 + 0,17 X$$

ternyata menunjukkan hubungan pola linier, positif dan signifikan.

3. Derajat keterkaitan antar variabel yaitu system kerja guru, kegairahan kerja guru, penampilan kerja guru, dan hasil belajar murid SD Proyek Uji Coba Supervisi Pendidikan di Cianjur, menunjukkan bahwa:
- a. Pengaruh atau kontribusi system kerja guru terhadap kegairahan kerja guru adalah $r = 0,48$. Daya determinasinya 22,9 %.
 - b. Korelasi antara system kerja guru terhadap penampilan kerja guru adalah 0,46. Daya determinasinya 19,18 %.
 - c. Korelasi antara kegairahan kerja guru terhadap penampilan kerja guru 0,75. Daya determinasinya 55,3 %.
 - d. Korelasi antara system kerja guru terhadap hasil belajar murid adalah 0,39. Daya determinasinya 15,3 %.
 - e. Korelasi antara kegairahan kerja guru terhadap hasil belajar adalah 0,37. Daya determinasinya 13,4 %.
 - f. Korelasi antara penampilan kerja guru terhadap hasil belajar murid adalah 0,44. Daya determinasinya 19,8 %.

B. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh, hasil pengolahan, dan analisis, serta pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. System kerja guru dan kegairahan guru menurut persepsi guru-guru, dapat digolongkan secara kualitatif ke dalam taraf cukup, sedangkan penampilan kerja guru secara kualitatif dapat digolongkan ke dalam sedang. Demikian pula hasil belajar murid berkualitatif sedang.
2. Pengaruh atau kontribusi system kerja guru terhadap kegairahan guru, penampilan kerja guru dan hasil belajar murid-muridnya di SD Proyek Uji Coba Supervisi Pendidikan cukup dan berarti. Peningkatan kualitas kegairahan kerja guru, penampilan kerja guru dan hasil belajar murid dapat ditaksir dengan peningkatan system kerja guru.
3. Pengaruh atau kontribusi kegairahan kerja guru terhadap penampilan kerja guru dan hasil belajar murid-muridnya di SD Proyek Uji Coba Supervisi Pendidikan cukup besar dan berarti. Peningkatan kualitas penampilan kerja guru dan hasil belajar murid dapat ditaksir dengan peningkatan kegairahan kerja guru.
4. Pengaruh atau kontribusi penampilan kerja guru terhadap hasil belajar muridnya cukup besar dan berarti. Peningkatan kualitas hasil belajar murid dapat ditaksir dengan peningkatan penampilan kerja guru-gurunya.

C. Diskusi hasil Penelitian

1. System Kerja

System kerja yang dimaksud dalam penulisan ini adalah bagian utama dari manajemen administrasi, yang me-

liputiberbagai hal yang ada kaitannya dengan tuntunan dan bimbingan

- a. Tata kerja di dalam struktur dan program kerja Proyek Uji Coba Supervisi Pendidikan di Cianjur.
- b. Koordinasi, interaksi dan komunikasi di sekolah, di Pusat Kegiatan Guru (PKG), Kelompok Kerja Guru (KKG), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKPs) dan Kelompok Kerja Penilik TK/SD (KKPs).
- c. Bimbingan dan Pelayanan supervisi pendidikan,
- d. Keamanan, keterbukaan dan ketertutupan kerja guru
- e. Hadiah, sanksi, motivasi dan reinforcement.

Konsep sistem kerja guru mengandung arti bahwa pendekatan yang dipergunakan ialah pendekatan system. Pendekatan ini adalah suatu cara yang tepat dipergunakan untuk memecahkan masalah-masalah yang cukup rumit.

Dengan pendekatan system seseorang akan menelaah sesuatu problem secara totalitas, baik dalam arti ramifikasi masalah yang dihadapi, maupun dalam menentukan alternatif-alternatif pemecahannya.

Sondang P. Siagian dalam bukunya Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi, (1983, :94), "Dalam operasionalnya, pendekatan system itu biasanya didasarkan atas sepuluh prinsip dasar:

1. Bagian-bagian daripada organisasi merupakan subsystem.
2. Holisme (pendekatan terhadap sesuatu dengan melihatnya dalam keseluruhan), sinergisme (tin

dakan kooperatif dari badan-badan yang nampaknya terpisah), organisme (doktrin yang mengatakan bahwa proses hidup dan kehidupan merupakan manifestasi dari suatu kegiatan yang hanya mungkin karena bergeraknya organisasi sebagai suatu system), dan gestalt (secara integral).

3. Sifat keterbukaan,
4. Model "masukan (input), transformasi, keluaran (output)".
5. Pengenalan batas-batas suatu system,
6. Entropi (suatu cara perhitungan yang matang atau kualifikasi yang tepat dan cermat tentang apa yang mungkin dan apa yang tidak mungkin).
7. Penjabaran internal (struktur organisasi beserta pembagian tugas dan penugasan)
8. Keberlangsungan, keseimbangan yang dinamis dan homeostatis (terpeliharanya ekuilibrium yang relatif stabil antara berbagai komponen organisasi),
9. Umpan balik, dan
10. Hierarki (pendekatan "one-step-down" dan "one-step-up" yang memberi petunjuk tentang berbagai hal seperti:
 1. Apa wewenang yang dimiliki oleh siapa,
 2. Siapa yang bertanggung jawab untuk melaksanakan apa,
 3. Siapa yang menerima perintah, instruksi dan segenapnya dari siapa,
 4. Siapa yang bertanggung jawab, kepada siapa,
 5. Jalur komunikasi yang bagaimana, terbuka bagi siapa,
 6. Siapa harus mengkoordinasikan siapa dan dalam hal apa, dan
 7. Siapa yang menjadi pemrakasa dalam memecahkan masalah apa."

Ditinjau dari segi teoritis administratif/management, apakah system kerja guru Proyek Uji coba supervisi pendidikan di Cianjur sudah bertaraf baik?

Dari hasil penelitian, bahwa menurut persepsi guru-guru SD di Cianjur, kualitas system kerja guru proyek uji coba itu, cukup baik. Demikian pula dengan tolok ukur kriteria teoritis administrasi/management, kualitas system kerja guru itu

cukup baik.

2. Kegairahan kerja guru

Pada Bab II, telah dibahas faktor-faktor yang menyebabkan terwujudnya kegairahan kerja guru. Berturut-turut telah dibahas teori motivasi Abraham Maslow, teori motivasi kesehatan Frederick Herzberg dan teori motivasi prestasi McClelland yang pada dasarnya membahas berbagai kebutuhan yang meliputi kebutuhan material dan non material. Jika kebutuhan-kebutuhan itu terpenuhi akan membangkitkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan yang memberikan pengaruh yang kuat kepada penampilan kerja mereka, sehingga produktivitas akan meningkat.

Dari hasil penelitian diperoleh rata-rata persepsi guru SD terhadap kegairahan kerja mereka bertaraf cukup. Di sisi lain, diperoleh data bahwa mereka tidak mendapat imbalan materi (honorarium atau insentif). Jika ditinjau dari segi teoritis, bahwa munculnya semangat dan kegairahan kerja guru itu, manakala kebutuhan mereka terpenuhi. Menurut Maslow, kebutuhan-kebutuhan yang tingkatnya tinggi akan muncul jika secara hierarkis yang bawahnya sudah terpenuhi. Imbalan materi (finansial) untuk memenuhi kebutuhan pangan, sandang dan papan, jadi termasuk kebutuhan fisiologis atau kebutuhan yang terbawah. Ditinjau dari segi itu mereka tidak mungkin bergairah bekerja, kecuali mereka bekerja dengan paksaan. Praduga ini terdengar dari bisik-bisik para peninjau sebagai respons tertutup terhadap ke-

terangan yang diberikan oleh pimpinan pelaksana Proyek Uji Coba kepada para peninjau yang sempat berkunjung ke Cianjur, bahwa guru-guru pelaksana uji coba itu tidak mendapat honorarium dan insentif.

Karena kehyataannya, berdasarkan persepsi guru yang merupakan pengakuan mereka sendiri bahwa mereka bergairah bekerja pada taraf cukup, maka itulah yang penulis pegang sebagai kesimpulan, sehingga penulis memprediksi, apalagi jika mereka diberi honorarium atau insentif, pasti semangat dan kegairahan kerja mereka akan meningkat. Dan untuk sementara tidak membenarkan teori Maslow mengenai hierarki kebutuhan.

3. Penampilan kerja guru

Pada umumnya dapat dikatakan bahwa ada tiga jenis perilaku yang terdapat dalam suatu organisasi.

Yang pertama adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh para anggota organisasi dalam kehidupan organisasinya.

Yang kedua perilaku yang dituntut oleh organisasi yang bersangkutan dari para anggotanya.

Yang ketiga adalah perilaku yang ideal yang pada hakekatnya tercermin dalam suasana kerjasama yang serasi dan intim.

Perilaku nyata biasanya sangat dipengaruhi oleh tujuan cita-cita serta harapan seseorang. Sebaliknya perilaku yang dituntut oleh organisasi galibnya diwarnai oleh kepentingan organisasi yang bersangkutan. Penciptaan perilaku yang ideal didasarkan kepada pandangan bahwa kepentingan in

dividu dan kepentingan organisasi tidak harus pada jalur "tabrakan" melainkan dapat diselaraskan.

Perilaku yang dibahas dalam penulisan ini ialah perilaku yang pertama yakni perilaku nyata individual. Pendekatan kesisteman dapat memainkan peranan yang amat penting dalam mengarahkan perilaku seseorang atau kelompok organisasi sehingga berubah sifatnya dari egosentris menjadi kelompok sentris. Peranan itu dimainkan teruata-ma dengan penekanan kepada pentingnya kebersamaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang mencakup juga pencapaian tujuan-tujuan yang sifatnya individual.

Perilaku nyata itu erat kaitannya dengan sikap atau perasaan seseorang yakni semangat dan gairah kerja yang dapat ditumbuhkan dan dikembangkan melalui memotivasi sebagaimana yang telah dibahas terdahulu dan juga melalui lima pendekatan, yaitu:

- a. Supervisi yang baik,
- b. Tantangan tugas,
- c. Kejelasan tugas,
- d. Isi tugas, dan
- e. Sistem perangsang.

(Sondang P.Siagian Prof.Dr., 1982, :99)

Ditinjau dari segi teoritis Administrasi/management, maka hasil penelitian terhadap penampilan kerja guru Proyek Uji Coba Supervisi Pendidikan bertaraf cukup adalah wajar.

4. Hasil Belajar Murid

Sebagaimana telah dibahas di atas, bahwa hasil belajar murid adalah sebagian dari produktivitas pendidikan di sekolah.

Hasil belajar murid sebagai variabel yang diteliti meliputi dua segi ialah:

"angka keberhasilan belajar yang diperoleh dari rata-rata angka rapor dan NEM EBTA dan

Sikap murid di dalam proses belajar mengajar yang meliputi inisiatif, kreatifitas, keberanian, dinamika dan sikap ilmiah yang tampak di dalam proses keterampilan proses atau CBSA"

adalah sedang.

Dari kedua unsur variabel yang diteliti itu, unsur yang pertama kurang menunjukkan pengembangan yang diharapkan, sedangkan unsur yang kedua ternyata menunjukkan perubahan yang drastis, dari sikap pasif ke aktif, dari kegiatan belajar "duduk, dengar, catat dan hafal (DDCH)" berubah menjadi "CBSA (cara belajar siswa aktif)", dari sikap pemalu menjadi pemberani untuk mencari kebenaran di dalam diskusi. Perubahan sikap inilah yang dikagumi oleh pers dan pengunjung ke daerah uji coba tersebut.

Mengapa angka keberhasilan belajar murid SD Proyek Uji Coba tersebut kurang menunjukkan prestasi yang lebih jika dibandingkan dengan angka prestasi murid-murid SD yang bukan uji coba? Untuk ini penelitian yang lebih lanjut.

D. Saran-saran

1. Hasil penelitian ini, lebih banyak hanya didasarkan pada data yang terkumpul melalui teknik, angket, observasi dan wawancara serta pengkajian dokumenter, dan analisisnya lebih banyak melihat hubungan regresi dan korelasional. Oleh karena itu disarankan agar bagi peneliti lainnya, perlu pula mengadakan penelitian eksperimen atau studi evaluatif mengenai masalah-masalah system kerja, penampilan kerja dan hasil belajar murid.
2. Perlu juga penggunaan teknik-teknik pengumpulan data yang lebih efektif, seperti observasi langsung, wawancara yang sistematis dan terstruktur, atau tes.
3. Masalah-masalah yang muncul yang belum terungkap dan memerlukan penelitian yang lebih lanjut, antara lain:
 - a. Bagaimanakah efektivitas system kerja guru atau system management Proyek Uji Coba Supervisi itu menurut persepsi yang bukan guru, seperti murid, orang tua siswa, para pejabat pimpinan lembaga pendidikan di Cianjur.
 - b. Bagaimana pengaruh Uji Coba itu bagi sekolah-sekolah lanjutan tempat alumni SD Uji Coba melanjutkan studinya atau masyarakat tempat tinggalnya.
 - c. Mengapa prestasi angka belajar murid SD Uji Coba kurang menunjukkan peningkatan.