

KESIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Untuk mempermudah pemahaman tentang hasil penelitian dari analisis data tersebut maka secara ringkas dapat disimpulkan sebagai berikut.

Ada tiga variabel utama pada guru yang diteliti dan mempunyai kecenderungan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu : Kemampuan profesional guru, motif kerja dan disiplin. Secara umumnya bahwa dari tujuh sekolah yang dijadikan sampel ternyata bahwa ketiga variabel tersebut memiliki keterikatan dan kontribusi yang meyakinkan.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan beberapa indikasi yang merupakan kesimpulan-kesimpulan dari hasil penelitian ini, yaitu yang berkenaan dengan aspek-aspek dari ketiga variabel itu yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru, yaitu sebagai berikut ini.

1. Hasil penemuan dalam penelitian ini memberikan gambaran yang menunjukkan bahwa tingkat kemampuan profesional guru memberikan sumbangan yang berarti terhadap produktivitas kerja guru. Dan itu menjadikan bukti bahwa kemampuan profesional guru sangat dituntut oleh masyarakat dewasa ini, karena kemampuan tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan disamping itu juga meningkatkan mutu pendidikan. Maka dengan demikian guru tersebut harus selalu berusaha mengembangkan dirinya.

2. Motif kerja ternyata dari data menunjukkan bahwa ada kontribusinya terhadap produktivitas kerja guru sebab suatu pekerjaan sebagian besar tergantung pada kemauan guru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang memuaskan. Untuk itu Kepala sekolah harus berusaha agar supaya anggota kelompok yang dipimpinnya mempunyai motif yang tinggi untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada guru-guru tersebut.
3. Sama halnya dengan kemampuan profesional guru maupun motif kerja, ternyata produktivitas kerja guru tidak bisa lepas dari masalah disiplin, dan itu sangat fundamental dalam melandasi terwujudnya produktivitas kerja guru dan ini pun ada kaitannya dengan masalah mutu pendidikan sebab dapat disimpulkan bahwa apabila makin rendah tingkat disiplin maka makin rendahlah produktivitas kerjanya. Lingkungan pendidikan adalah lingkungan disiplin. Bertolak dari kenyataan itu maka dapat dikatakan bahwa permasalahan disiplin dan permasalahan mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan pada hakekatnya mempunyai hubungan yang kausal. Dengan demikian mutu pendidikan atau pun produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui pendekatan disiplin. Dalam penelitian ini terbukti bahwa disiplin kerja memberikan sumbangan yang berarti terhadap produktivitas kerja guru.
4. Ketiga variabel yaitu , kemampuan profesional guru, motif kerja dan disiplin secara bersama-sama merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Keberadaan ini menunjukkan bahwa kebersamaan peranan ketiga

faktor tersebut memberikan kontribusi yang bersifat nyata, artinya bahwa akan terlihat secara jelas perubahan-perubahan dalam produktivitas kerja guru meningkat atau menurun apabila kondisi kemampuan profesional guru, motif kerja dan disiplin meningkat atau menurun pula. Keadaan ini berimplikasi bahwa untuk mengharapkan produktivitas kerja guru di sekolah meningkat maka perlu diciptakan pada kondisi yang lebih baik serta unsur-unsur yang mendorong produktivitas kerja pula.



B. Diskusi

1. Dalam rangka mengkaji masalah produktivitas kerja, dari penelitian ini ditemukan dugaan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh faktor motif intrinsik, yaitu misalnya jaminan gaji yang memadai, kesejahteraan guru yang baik, serta unsur-unsur motif ekstrinsik lainnya, diduga tidak secara otomatis dapat mengakibatkan produktivitas kerja guru meningkat. Masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh seperti Dinamika kelompok informal, Iklim organisasi dan lain sebagainya oleh karena itu sampai sejauhmana ketepatan dugaan ini masih perlu untuk diuji dalam penelitian lain.
2. Hasil penelitian ini lebih banyak didasarkan pada data yang terkumpul melalui kuesioner dan pengamatan secara langsung. Penganalisaan antara variabel-variabel penelitian lebih banyak dilihat dari hubungan korelasional dan alat pengumpul data ternyata tidak cukup melalui instrumen angket semata. Karenanya dalam penelitian selanjutnya disarankan mengadakan observasi secara intensif (terus-menerus), khususnya terhadap semua personil sekolah (edukatif) di lapangan, yang menyangkut pengkajian lebih mendalam.
3. Peningkatan produktivitas kerja guru memberikan implikasi terhadap kepemimpinan sekolah dalam mengelola potensi-potensi dari berbagai kelompok personil sekolah. Dengan demikian unsur-unsur kebutuhan yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan guru dalam meningkatkan motif kerja,

perlu mendapat perhatian dari Kepala sekolah.

4. Peningkatan produktivitas kerja guru mempunyai hubungan yang erat dengan kemampuan dan kualitas guru-guru dalam menjalankan kompetensi profesionalnya, merupakan balikan terhadap lembaga penghasil tenaga kependidikan dalam menghasilkan tenaga-tenaga guru yang baik untuk jenjang pendidikan tingkat menengah oleh karena itu arahan terhadap kemampuan yang diharapkan oleh sekolah tidak saja menguasai dari segi teoritik saja akan tetapi harus diikuti atau dilengkapi dengan hal-hal yang praktis (praktek).
5. Studi terhadap disiplin ini seyogyanya di lihat dari berbagai faktor yang lebih luas, mencakup aspek-aspek pribadi guru itu sendiri, suasana yang menunjang dilaksanakan disiplin itu serta faktor-faktor internal lainnya, khususnya yang menyangkut masalah tugas guru dalam kegiatannya dengan proses belajar mengajar di sekolah. Perlu dikaji kembali alat ukur yang dipergunakan dalam pengambilan data (angket). Sebab dalam penelitian ini hanya dilakukan berdasarkan angket semata.
6. Peranan kepala sekolah sangat penting sekali dan berpengaruh di lingkungan sekolah, terutama kepada para pengajar di sekolahnya. Semua guru mempunyai kesanggupan potensial yang lebih besar dari pada yang mereka gunakan. Banyak faktor yang menghalangi guru untuk memakai daya kesanggupannya dengan penuh, seperti misalnya pengalaman di waktu lampau, kurang paham tentang kebijaksanaan dan

arah baru pendidikan serta usaha-usaha pembaharuan pendidikan serta usaha-usaha pembaharuan lainnya dalam bidang pendidikan, kurang pengetahuan tentang kebutuhan-kebutuhan masyarakat sekarang dan perubahan yang sedang terjadi, dan kurang kesanggupan untuk menilai pekerjaan sendiri. Oleh karena itu, tugas kepala sekolah selaku pemimpin pendidikan untuk membantu guru untuk mengembangkan daya kesanggupannya, untuk menciptakan iklim sekolah yang menyenangkan, dan mendorong guru untuk mau membuka wawasannya terhadap pembaharuan serta mengajak guru-guru dalam setiap kegiatan yang berhubungan dengan sekolah agar tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

7. Guru sebagai pembaharu pendidikan (inovasi). Oleh karena itu setiap usaha pembaharuan pendidikan, jelas masalah guru akan muncul. Sedangkan tujuan pembaharuan pendidikan yaitu perubahan kurikulum dan teknik mengajar, buku dan alat pelajaran modern, teknologi pendidikan baru kesemuanya itu adalah saran dan aspirasi guru untuk meningkatkan kemampuannya, oleh sebab itu motif untuk maju dalam diri guru harus ada dan didorong juga oleh pimpinan sekolah. Misalkan para perancang pembaharuan dapat membangun gedung baru, membuat perubahan dalam kurikulum, menetapkan metode mengajar dan buku pelajaran yang baru. Semua itu akhirnya bergantung pada guru yang diberi kewajiban untuk menerapkannya. Fasilitas fisik yang serba lengkap, alat dan perlengkapan yang paling modern, dana yang mencukupi sudah tentu memudahkan pekerjaan. Tetapi pada kata akhir mutu pendidikan bergantung pada mutu atau kemampuan per-

sonil pengajar (the man behind the gun). Jadi tak diragukan, guru yang baik dapat memperbanyak beberapa kali kemungkinan berhasilnya pendidikan yang paling baik. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mendorong para gurunya untuk mengikuti program penataran, lokakarya, seminar atau yang lainnya yang menunjang terhadap keberhasilan pendidikan.



C. Saran

1. Penghargaan terhadap guru seyogyanya bukan berdasarkan pengalaman kerja semata-mata, akan tetapi hendaknya berdasarkan kemampuan selaku tenaga profesional ke pendidikan, yang menjamin produktivitas kerja secara maksimal. Penghargaan diberikan dalam bentuk penghargaan mental psikologis dan material yang seimbang. Dengan cara ini diharapkan terjadi dampak psikologis dan ekonomis secara positif terhadap pribadi dan produktivitas kerjanya, yang pada gilirannya akan mendorong para guru untuk terus menerus meningkatkan kemampuannya dan mutu produk yang dihasilkannya. Karena itu program penataran dan pembinaan profesional serta pengujian secara berkala terhadap kemampuan para guru oleh administrator dan supervisor perlu ditata secara menyeluruh dan berkesinambungan.
2. Kemampuan profesional merupakan salah satu dimensi kemampuan yang dipersyaratkan bagi tiap guru untuk melaksanakan tugas-tugas kependidikan, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Oleh karena itu para guru supaya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui pendidikan guru secara reguler. Dan alangkah baiknya kalau ada bea siswa dalam jumlah yang memadai. Sehingga dalam kesempatan ini yang bersangkutan akan dapat memperbaiki kekurangan-kekurangannya yang dilihat dari aspek kemampuan.
3. Pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional guru dapat juga dilakukan oleh sekolah sendiri dengan bantuan

seorang supervisor atau yang khusus ditugaskan oleh Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Pelaksanaannya bisa pada waktu libur akhir tahun.

4. Salah satu masalah yang dihadapi oleh sistem pendidikan nasional dewasa ini adalah masalah mutu pendidikan. Masalah ini erat kaitannya dengan mutu proses dan mutu proses ini ditentukan oleh banyak faktor, antara lain faktor siswa, guru, program, metoda pengajaran, fasilitas, pembiayaan, kepemimpinan dan pengawasan. Sungguh pun masalah ini sangat kompleks, namun faktor "guru" tampaknya lebih dominan dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya, oleh sebab itu guru memegang peranan yang penting dalam proses keberhasilan program pendidikan, dan ini ditandai oleh kualitas kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu kepala sekolah supaya menghimbau guru-guru agar diberikan kesempatan lagi untuk belajar secara formal, mengikuti pertemuan-pertemuan ilmiah, penataran, diskusi-diskusi antar guru di sekolah ditingkatkan, referensi ilmiah diperbanyak dan kelompok-kelompok bidang studi dibentuk.
5. Memotivasi guru agar tetap bekerja dengan baik dan harus tetap berdedikasi kepada tugasnya pada setiap situasi dan kondisi, jadi sebenarnya bahwa para guru masih membutuhkan motif dari luar agar tetap bekerja dengan baik. Dan juga membangkitkan inisiatif dan kreatif guru untuk mencari cara-cara baru yang lebih baik dalam membimbing siswa belajar.

6. Motif kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja guru adalah yang berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan yang perlu dipenuhi seperti kebutuhan yang mendasar bagi guru-guru, kebutuhan akan perlindungan, kebutuhan akan perhatian baik dari sesama guru maupun pimpinan dan kebutuhan akan perwujudan dirinya, dan semuanya itu harus menjadi perhatian bagi pimpinan sekolah.
7. Pimpinan sekolah, harus memberi tauladan bagi guru-guru dalam membawa diri sebagai pendidik, terutama dalam kemauan, semangat bekerja dan kepribadian. Disamping itu perlunya menegakkan disiplin kerja guru-guru dengan memberi contoh dan pengawasan serta apabila terjadi pelanggaran disiplin maka dikenakan sanksi-sanksi. Dan sanksi itu bisa dikaitkan dengan hukuman jabatan.
8. Hasil penelitian ini merupakan sumbangan kecil yang diharapkan dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan di bidang pendidikan pada umumnya, dan khususnya kepada administrasi pendidikan. Hasil penelitian ini lebih banyak didasarkan pada data yang terkumpul melalui kuesioner dan penganalisaannya lebih banyak dilihat dari hubungan korelasional.
9. Masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja, untuk itu perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja.

D. Implikasi Penelitian

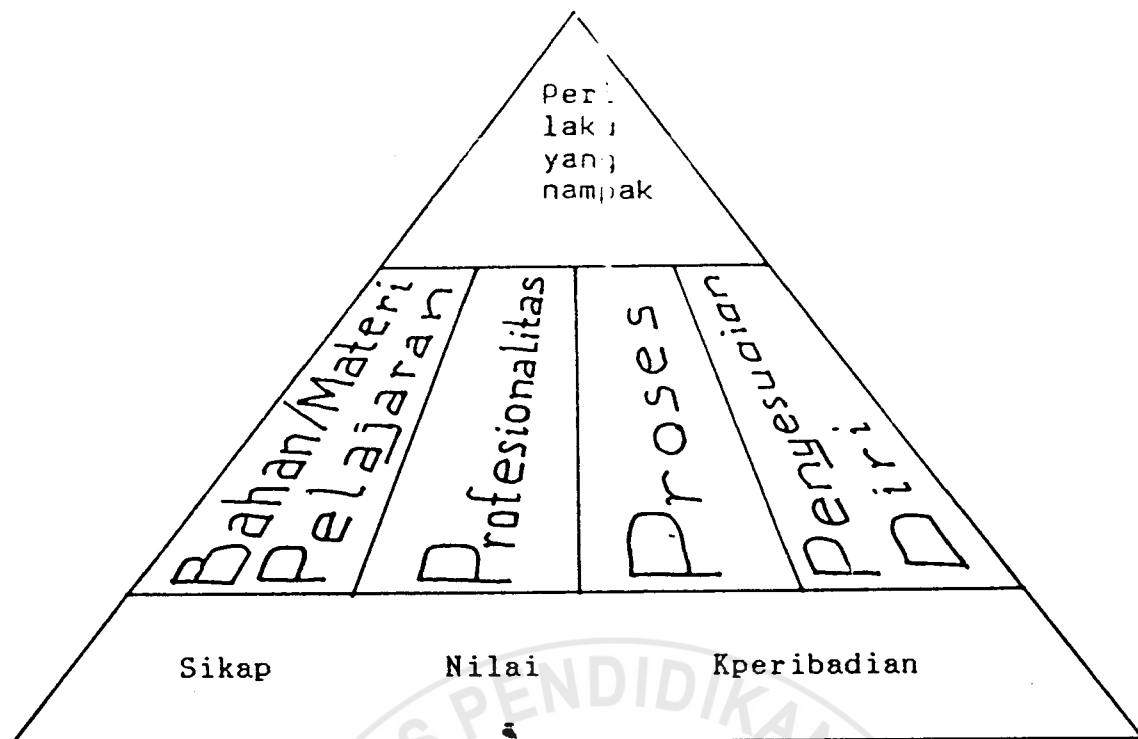
Dari hasil penelitian ini dapat diangkat implikasi teoritis dan implikasi praktis untuk bahan kajian bagi peneliti-penelitian selanjutnya.

1. Implikasi Teoritis

Guru adalah seorang pengajar yang memberikan berbagai pengetahuan dan merupakan faktor yang terpenting dalam produktivitas sekolah. Oleh karena itu produktivitas individual guru memegang peranan penting dalam mengukur produktivitas organisasi pendidikan.

Kemampuan profesional guru secara teoritik juga memberikan dampak terhadap ukuran perubahan dan hasil belajar siswa yang mencakup aspek-aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai produksi yang bersifat psikologis. Juga kemampuan profesional guru ini menentukan dalam proses investasi manusiawi yang dalam fungsi produksi ekonomis ternyata memberikan nilai keuntungan baru (rate of return) terhadap diri siswa setelah selesai pendidikannya.

Dalam teori proses belajar mengajar (PBM) actual performance dari seorang guru merupakan puncak dari sejumlah unsur yang membentuk kemampuan, yakni penguasaan materi belajar, kemampuan profesional, penguasaan proses yang berlandaskan pada sikap, nilai dan kepribadian yang dimiliki oleh guru itu sendiri, Johnson, CE. (1980) menggambarkan model kompetensi profesional guru tersebut sebagai berikut :



Gambar 7

PENAMPILAN KERJA GURU DAN UNSUR-UNSUR KOMPETENSI GURU

Dengan demikian kita dapat melihat bahwa produktivitas kerja guru dalam arti kemampuan profesionalnya, tidak saja merupakan fungsi manajemen organisasionalnya secara situasional, tetapi secara konseptual juga merupakan suatu proses dan produk dari suatu makro yang melibatkan peranan dari lembaga-lembaga tenaga kependidikan (LPTK) dalam hal ini IKIPP atau FKG Universitas.

Sehubungan dengan teori produktivitas yang dikemukakan oleh Robert Sutermeister, maka suasana organisasi sekolah merupakan faktor yang berpengaruh di sekolah terhadap : Guru-siswa, Guru-guru, Guru Administrator, baik secara formal maupun informal (Hoy dan Miskel, 1978:136) ikut pula

mempengaruhi motif kerja dan penampilan kerja guru serta pada gilirannya akan berpengaruh pula terhadap intensitas produktivitas sekolah.

Secara teoritis gambaran bahwa variabel motivasi sangat fundamental dalam terwujudnya disiplin kerja maupun disiplin diri yang mantap juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Guru sebagai pendidik mempunyai motif kerja untuk berprestasi, berperilaku pemimpin kelas, berusaha mencapai hasil kerja sesuai dengan tujuan organisasi sekolah.

Di dalam membahas motif, kepuasan kerja, tanggung jawab, disiplin dan prestasi kerja banyak berkenaan dengan teori-teori dari Herzberg, McClelland, Maslow, dan dari para pakar lainnya.

Berdasarkan data hasil penelitian bahwa motivasi (intrinsik) melandasi disiplin kerja dalam mencapai prestasi kerja, menyangkut tentang teori dua faktor.

Dari penelitian ditemukan bahwa kondisi tempat kerja berpengaruh pula kepada tingkat prestasi kerja. Faktor-faktor ini sebagai faktor ekstrinsik bagi motif kerja, merupakan faktor dissatisfiers (Herzberg). Ternyata bahwa motif intrinsik sebagai motivator, motif ekstrinsik sebagai dissatisfiers kedua-duanya melandasi kepada produktivitas kerja guru.

Ditemukan sifat ketergantungan yang signifikan antara prestasi yang dicapai pada disiplin kerja dalam kegiatan proses belajar mengajar, dan menempatkan kegiatan disiplin kerja guru itu menjadi penting bagi peningkatan prestasi

belajar di sekolah. Dalam studi ini, disiplin kerja yang mengacu kepada kegiatan proses belajar mengajar yang dilakukan guru dalam bentuk kegiatan kreativitas dan aktivitasnya, yakin makin tinggi disiplin kerja, makin tinggi pula produktivitas kerja guru..

Hal ini mendukung teori-teori dan hasil-hasil studi sebelumnya yang menunjuk guru sebagai faktor yang sangat penting dalam kegiatan proses belajar mengajar. Dengan ditemukannya derajat determinasi yang signifikan dari disiplin kerja guru dengan prestasi belajar siswanya juga akan meningkatkan produktivitas kerja guru, maka kecenderungan ini memperkuat teori bahwa guru dalam kegiatan proses belajar mengajar hendaknya menyediakan suatu kondisi yang disiplin, termasuk guru yang the significant persons dalam kehidupan siswa di sekolah. Aktivitas-aktivitas guru yang mencerminkan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya juga akan berpengaruh terhadap prestasi belajar siswanya. Hal ini mengingat guru adalah satu-satunya sumber otoritas dalam kelas, pada saat proses belajar mengajar berlangsung dan lebih-lebih guru adalah foster parents atau orang tua angkat.

Hasil-hasil studi itu, umumnya menemukan bahwa di dalam proses belajar mengajar diperlukan kedisiplinan.

Upaya menciptakan suatu iklim yang kondusif bagi perkembangan dan peningkatan disiplin kerja guru dalam kegiatan proses belajar mengajar. Disiplin kerja guru adalah sikap mental yang dimiliki oleh guru yang mengandung kerelaan

untuk mematuhi semua ketentuan dan norma yang berlaku dalam kegiatan proses belajar mengajar yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dalam interaksi kegiatan proses belajar mengajar yang dilakukan guru sangat diperlukan suatu iklim atau kondisi disiplin kerja terhadap pelaksanaan tugas. Dengan menyadari kepentingan dan tanggung jawab dalam peningkatan hasil yang dicapai dalam bekerja misalnya prestasi belajar siswanya, maka peranan guru disini menjadi sangat penting. Kedisiplinan seorang guru bukanlah kedisiplinan yang otoriter, tetapi kedisiplinan yang sadar dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya yang benar-benar keluar dari kesadarannya sendiri. Artinya kedisiplinan yang ia lakukan tanpa ada paksaan dari manapun datangnya. Dengan kata lain, disiplin kerja guru yang tinggi (bukan otoriter), sangat diperlukan bagi guru dalam membina dan mengembangkan diri siswa untuk belajar lebih baik, dan bagi guru untuk peningkatan produktivitas kerja guru.

2. Implikasi praktis

Dari uraian tentang implikasi praktis ini, akan diusahakan untuk membuat proyeksi berdasarkan hasil-hasil penelitian yang dilakukan. Walaupun terdapat proses saling mempengaruhi yang kuat antara guru selaku manusia dengan lingkungannya, namun suatu organisasi sekolah yang faktor terpentingnya adalah personil sekolah tersebut dalam hal ini guru merupakan faktor yang menentukan dalam organisasi/

institusi. Dikatakan demikian karena produktivitas kerja guru sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesional guru, motif kerjanya dan juga disiplin, dan kesemuanya itu langsung memberikan dampak yang besar terhadap proses belajar mengajar. Bilamana ketiga variabel tersebut kurang memperlihatkan kompetensinya, maka dengan kata lain bahwa apabila guru tidak mempunyai kemampuan sebagaimana layaknya profesi keguruan, dan juga tidak menunjukkan motif kerja yang tinggi dan tidak dilandasi dengan disiplin dari seorang guru, maka dapat dibayangkan akan bagaimana kualitas pendidikan hasilnya. Oleh karena itu hasil penelitian ini adalah menyarankan untuk memperhatikan hal-hal tersebut di atas pada khususnya, sedangkan pada umumnya kita harus memperhatikan iklim organisasi sekolah. Ini memberikan implikasi pula bahwa struktur kelembagaan secara formaal melibatkan unsur-unsur birokrasi, kepemimpinan maupun organisasi perlu dikembangkan secara suasana favorable. Kondisi yang demikian dapat memungkinkan pertumbuhan kemampuan profesional guru dalam menjalankan tugas-tugas pengabdianya dalam bidang pendidikan.

Penciptaan suasana organisasi sekolah yang baik memberikan implikasi pula bagaimana kepemimpinan sekolah mampu mengelola potensi-potensi dari para personil yang ada di sekolah tersebut sehingga dapat berpengaruh terhadap produktivitas sekolah, misalnya dengan pembentukan team-team kerja yang dapat mengembangkan kreativitas profesionalnya. Disamping itu faktor-faktor extrinsik rewards tentu saja perlu diperhatikan seperti : Kesejahteraan guru, pembayaran gaji

yang tepat, pemberian penghargaan yang positif, kesempatan pengembangan karier, kenaikan pangkat dan lain-lain. Kepemimpinan yang komunikatif, fleksibel, terbuka bersifat personal, intim, permisif, memberikan kepercayaan penuh (trust), otonomi merupakan unsur-unsur dimana tanggung jawab guru akan meningkat, Dengan demikian pula ia dapat meningkatkan kemampuan profesionalnya, motif kerja serta disiplin secara aktual.

Implikasi lain berkenaan dengan produktivitas kerja guru dalam kaitannya dengan sistem organisasi pendidikan di tingkat makro, melibatkan kemampuan dan keampuan sistem dari lembaga-lembaga penghasil guru baik sekolah umum maupun sekolah kejuruan. Tingkat produktivitas kerja guru tidak lepas dari kemampuan profesional dari tenaga-tenaga lulusan LPTK IKIP maupun FKG Universitas.

