

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, bagaimana proses rekrutmen, seleksi, dan pemberian kompensasi serta kinerja mengajar guru di sekolah-sekolah Muhammadiyah Kota dan Kabupaten Bandung dan menganalisis kontribusi antara ketiga variabel tersebut. Pemaparan berikut ini mengungkapkan kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi berdasarkan deskripsi dan analisis data serta temuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan proses pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja mengajar guru pada sekolah-sekolah Muhammadiyah yang ada di Kota dan Kabupaten Bandung, berdasarkan hasil penelitian, termasuk pada kategori cukup baik.
2. Proses rekrutmen guru yang dilaksanakan para pengelola sekolah di lingkungan Dikdasmen Muhammadiyah Kota dan Kabupaten Bandung, berdasarkan hasil penelitian, termasuk pada kategori sedang.
3. Proses seleksi guru yang dilaksanakan para pengelola sekolah di lingkungan Diukdasmen Muhammadiyah Kota dan Kabupaten Bandung, berdasarkan hasil penelitian, termasuk pada kategori cukup baik.

4. Pemberian kompensasi guru yang dilaksanakan para pengelola sekolah di lingkungan Dikdasmen Muhammadiyah Kota dan Kabupaten Bandung, berdasarkan hasil penelitian, termasuk pada kategori cukup baik.
5. Proses rekrutmen, memberi kontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru di sekolah-sekolah Muhammadiyah Kota dan Kabupaten Bandung.
6. Proses seleksi, memberi kontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru di sekolah-sekolah Muhammadiyah Kota dan Kabupaten Bandung.
7. Pemberian kompensasi, memberi kontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru di sekolah-sekolah Muhammadiyah Kota dan Kabupaten Bandung.
8. Proses rekrutmen, seleksi, dan pemberian kompensasi, secara bersama-sama memberikan kontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru di sekolah-sekolah Muhammadiyah Kota dan Kabupaten Bandung.
9. Berdasarkan uji signifikansi regresi ganda, maka proses rekrutmen, seleksi dan pemberian kompensasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru, apabila nilai ketiga variabel bebas tersebut diketahui.

## **B. Implikasi**

1. Kecenderungan umum responden berpendapat, bahwa proses rekrutmen sudah pada kategori sedang dari skor ideal. Kecenderungan daya serap atau skor yang dicapai untuk variabel ini berimplikasi agar pihak yang berkepentingan, seperti

kepala sekolah atau pengurus Majelis Dikdasmen hendaknya menambah pengetahuan dan perhatiannya terhadap proses rekrutmen guru pada sekolah-sekolahnya. Bagi pihak yang berwenang, dalam hal ini pimpinan Muhammadiyah dapat memberikan pelatihan dan penyuluhan mengenai pentingnya kualitas rekrutmen guru dalam upaya meningkatkan kualitas profesional mereka.

2. Kecenderungan umum responden berpendapat, bahwa proses seleksi guru sudah pada kategori cukup baik dari skor ideal. Kecenderungan daya serap atau skor yang dicapai untuk variabel ini berimplikasi agar pihak yang berkepentingan, seperti kepala sekolah atau pengurus Majelis Dikdasmen hendaknya menambah pengetahuan dan perhatiannya terhadap proses seleksi guru pada sekolah-sekolahnya. Bagi pihak yang berwenang, dalam hal ini pimpinan Muhammadiyah, bekerja sama dengan dinas terkait, seyogyanya dapat memberikan pelatihan dan penyuluhan mengenai pentingnya kualitas proses seleksi guru dalam upaya meningkatkan kualitas profesional mereka, sekaligus melakukan pengawasan yang berkesinambungan pada setiap penyelenggaraan proses seleksi.
3. Kecenderungan umum responden berpendapat, bahwa pemberian kompensasi sudah pada kategori cukup baik dari skor ideal. Kecenderungan daya serap atau skor yang dicapai untuk variabel ini berimplikasi agar pihak yang berkepentingan, seperti kepala sekolah atau pengurus Majelis Dikdasmen hendaknya menambah pengetahuan dan perhatiannya terhadap pemberian kompensasi guru pada sekolah-sekolahnya. Bagi pihak yang berwenang, dalam

hal ini pimpinan Muhammadiyah dapat memberikan pelatihan dan penyuluhan mengenai pentingnya pemberian kompensasi guru dalam upaya meningkatkan kualitas profesional mereka. Jika kesejahteraan guru terpenuhi sesuai dengan kebutuhannya, tentunya kinerja mengajar mereka akan dapat meningkat sesuai yang diharapkan.

4. Kecenderungan umum responden berpendapat, bahwa kinerja mengajar guru sudah pada kategori cukup baik dari skor ideal. Kecenderungan daya serap atau skor yang dicapai untuk variabel ini berimplikasi bahwa kinerja mengajar guru belum maksimal, seperti yang diharapkan. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap hasil pembelajaran, khususnya bagi para peserta didik. Kinerja guru yang belum maksimal akan berimplikasi pada hasil belajar peserta didik yang kurang maksimal juga. Proses rekrutmen, seleksi, dan pemberian kompensasi, merupakan salahsatu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja mengajar guru, di samping faktor-faktor lainnya, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, iklim kerja, dan faktor lainnya. Oleh sebab itu, baik kepala sekolah atau lembaga yang berwenang lainnya, agar senantiasa memperhatikan dan melakukan pengawasan terhadap faktor-faktor tersebut, agar kinerja mengajar guru dapat ditingkatkan, seperti yang diharapkan.

### **C. Rekomendasi**

1. Penelitian ini menemukan, bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh para pengelola sekolah-sekolah Muhamamdiyah di Kota dan Kabupaten Bandung, dalam hal ini kepala sekolah dan pengurus Dikdasmen, telah ditetapkan

sedang, dan proses seleksi guru dalam kategori cukup baik, serta pemberian kompensasi guru pada kategori cukup baik pula. Berdasarkan temuan ini diharapkan para pengelola sekolah dapat meningkatkan pengetahuan dan perhatiannya terhadap proses rekrutmen, seleksi, dan pemberian kompensasi guru, upaya menciptakan dan meningkatkan kinerja mengajar mereka yang lebih baik yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada prestasi belajar siswa.

2. Meskipun terdapat kontribusi yang signifikan antara proses rekrutmen, seleksi, dan pemberian kompensasi, namun kontribusinya masih relatif rendah. Diakui memang, masih banyak faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja mengajar guru. Proses rekrutmen, seleksi, dan pemberian kompensasi hanya tiga faktor yang diteliti dari sekian faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan penelitian serta kondisi ideal yang diharapkan, dengan ini direkomendasikan:
  - a. Hendaknya kepala sekolah dan pengurus Dikdasmen Muhammadiyah meningkatkan kemampuan dan perhatiannya dalam hal rekrutmen guru dan menyelenggarakan seleksi dengan prosedur dan teknik yang tepat sesuai petunjuk/rambu-rambu yang telah ditetapkan persyarikatan, serta memberikan kompensasi yang memadai dengan memperhatikan tingkat kebutuhan dasar dari seorang guru, agar kinerja mereka dapat meningkat sesuai yang diharapkan. Langkah awal yang dapat dilakukan kepala sekolah dan pengurus Dikdasmen adalah dengan membaca buku-buku yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM),

khususnya mengenai proses rekrutmen, seleksi, dan pemberian kompensasi guru serta buku-buku yang berkaitan dengan kinerja guru. Koordinasi kerja yang efektif dan berkesinambungan di antara lembaga yang ada dalam tubuh persyarikatan juga lembaga di luar Muhammadiyah, seperti Dinas pendidikan, atau LSM Kependidikan, harus selalu dibina dan ditingkatkan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman awal dalam mempelajari proses rekrutmen, seleksi, dan pemberian kompensasi, serta kinerja mengajar guru.

- b. Kepala sekolah di lingkungan Dikdasmen Muhammadiyah yang sudah memiliki wadah Forum Silaturahmi Kepala-Kepala Sekolah, dengan agenda kegiatan yang sudah ditetapkan secara rutin (regular) setiap bulan, hendaknya dapat mendiskusikan lebih jauh atau berbagi pengalaman dan informasi, bagaimana cara meningkatkan pengetahuan dan teknik penyelenggaraan proses rekrutmen, seleksi, dan pemberian kompensasi, atau dapat melalui kegiatan seminar atau pelatihan ilmiah dengan mendatangkan para pakar di bidangnya, sehingga ada kesempatan untuk bertanya secara lebih luas dan mendalam tentang proses rekrutmen, seleksi, dan pemberian kompensasi guru, serta kinerja mengajar mereka.
- c. Kepada pihak yang berwenang terhadap pembinaan kepala-kepala sekolah di lingkungan Dikdasmen Muhammadiyah, dalam hal ini tugas para pengawas dan pejabat-pejabat yang terkait yang ada di Dinas Pendidikan Kota dan Kabupaten Bandung, hendaknya dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu bentuk masukan dan rujukan dalam

melaksanakan pembinaan dan pelatihan yang dapat diberikan kepada seluruh kepala sekolah dan pengurus Majelis Dikdasmen, mulai dari tingkat SD/MI sampai SMA/MA/SMK, sebagai salahsatu upaya peningkatan mutu pendidikan swasta, khususnya sekolah-sekolah Muhammadiyah.

4. Agar dapat dilakukan penelitian lebih lanjut, bagaimana kontribusi faktor-faktor lain terhadap kinerja mengajar guru, khususnya guru-guru yang ada di lingkungan Dikdasmen Muhammadiyah Kota dan Kabupaten Bandung, dimana faktor-faktor tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

