

## **BAB V.**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

#### **A. Kesimpulan**

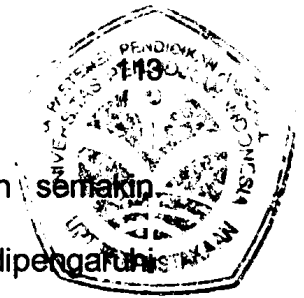
Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab IV, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja mengajar guru.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru.

#### **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru. Hal ini menegaskan bahwa sebagai komponen utama manajemen sekolah yaitu kebijakan melakukan pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap terhadap kinerja mengajar guru di sekolah. Besarnya pengaruh tersebut sebesar 33.2%, sedangkan sisanya sebesar 66.8% kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh faktor lain.

Kinerja mengajar guru ini merupakan gambaran bagaimana prestasi kerja individu guru dalam melaksanakan proses bisnis utama pendidikan yaitu proses belajar mengajar, semakin tinggi kinerja mengajar maka akan semakin baik pengelolaan proses bisnis di suatu sekolah dan sebaliknya



semakin rendah kinerja mengajar guru maka menggambarkan semakin rendah mutu proses belajar mengajar. Kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu pelatihan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah serta faktor lainnya yang bersumber pada diri individu guru atau di luar individu guru seperti kurangnya sumber fasilitas dan dana serta sumber belajar lainnya.

Gambaran kinerja mengajar guru juga merupakan gambaran kualitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan pembelajaran. Aspek yang dijadikan ukuran untuk menilai kinerja guru adalah aspek kepribadian, kemampuan profesional, kemampuan untuk memberikan bimbingan dan pelayanan kepada siswa. Upaya peningkatan kinerja mengajar guru harus dilakukan secara komprehensif pada ketiga aspek tersebut, dengan memberikan penekanan lebih pada aspek yang menjadi kelemahan guru.

Pelatihan dan kepemimpinan kepala sekolah telah terbukti secara positif signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Pelatihan guru yang dirancang dengan baik sesuai dengan kebutuhan pengembangan sekolah dan guru; dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan rancangan pelatihan akan menghasilkan adanya perubahan penguasaan kompetensi pada diri guru yang akan berdampak pada peningkatan kinerja guru yaitu kinerja mengajar. Hasil-hasil pelatihan yang berupa peningkatan penguasaan kompetensi yang ditindak lanjuti dengan implementasi hasil pelatihan, maka pelatihan akan menjadi sarana manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja mengajar guru.

Rendahnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja mengajar guru mengidentifikasi bahwa pelatihan belum direncanakan sesuai dengan kebutuhan proses bisnis sekolah, belum dilaksanakan dan ditindaklanjuti sehingga masing-masing peserta pelatihan terdapat kewajiban moral untuk mengimplementasikan hasil pelatihan.

Dalam mencapai kinerja sekolah, perlu ditunjang kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinannya di sekolah. Kepala sekolah adalah tenaga fungsional (pendidik/guru) yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Banyak peran yang harus diemban oleh kepala sekolah dalam mengelola sekolah seperti sebagai administrator harus yaitu mengalokasikan sumber daya, mengembangkan dan menjalankan kebijakan dan prosedur, mengawasi pengembangan profesi guru dan tenaga kependidikan; kedua sebagai mediator yang menjembatani komunikasi internal dan eksternal; ketiga kepemimpinan yang memfokuskan tujuan sekolah dan membimbing proses pembelajaran (Hoy WK dan Miskel CG, .2001:303). Pelaksanaan peran kepala sekolah yang baik akan membawa pada suasana kerja yang lebih kondusif sehingga kinerja mengajar guru lebih tinggi dari apa yang diharapkan. Rendahnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mengajar guru mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan kurang sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah, sehingga perlu adanya penyesuaian penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan kebutuhan sekolah dan masing-masing karakter guru.

Kesesuaian gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kebutuhan lingkungan dan karakter staf yang dipimpinnya sangat diperlukan untuk

menciptakan lingkungan kerja yang paling sesuai agar masing-masing sumber daya manusia terutama guru menunjukkan pencapaian kinerja yang maksimal. Aspek yang dijadikan indikator untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah proses pembuatan keputusan, penegakkan disiplin kerja, dan hubungan sosial antara pemimpin dengan bawahan. Upaya peningkatan gaya kepemimpinan harus dilakukan secara simultan pada ketiga aspek tersebut dengan menjaga keseimbangan pada aspek kepemimpinan. Secara umum gambaran kinerja kepala sekolah dalam pembuatan keputusan, dan menjalin hubungan antara pimpinan dan bawahan berada pada kategori tinggi, tetapi pada aspek penegakan disiplin berada pada kategori cukup yang harus ditingkatkan.

Dengan kewibawaan yang tinggi dalam menegakan disiplin dengan tetap mempetahankan hubungan dengan staf yang baik, dan pengambilan keputusan secara partisipatif kepala sekolah akan dengan mudah meningkatkan kinerja mengajar guru sehingga kinerja sekolah akan lebih tinggi dan kepala sekolah dapat menciptakan efek sinergi sehingga kinerja mengajar sekolah lebih tinggi daripada penjumlahan kinerja mengajar individu guru. Rendahnya kualitas kepemimpinan kepala sekolah tentu akan berimbas terhadap rendahnya kinerja mengajar guru, tidak efektif dan efisiennya pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, bila hal ini terjadi maka perlu diupayakan usaha perbaikan kualitas gaya kepemimpinan kepala sekolah, dengan cara meningkatkan kemampuan/kompetensi manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah, menjalin/membangun relasi sosial dan meningkatkan wawasan dan kompetensi kependidikan dan kepertanian.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia, dan pelatihan akan menjadi solusi efektif bilamana masalah kurangnya kinerja mengajar guru disebabkan oleh rendahnya penguasaan kompetensi guru. Mengajar bidang pertanian memiliki karakter spesifik yaitu pelaksanaan pembelajaran yang harus disesuaikan dengan kebutuhan tanaman atau hewan yang dipelihara. Sebagai misal pembelajaran pemijahan ikan harus dilaksanakan pada malam hari karena proses pemijahan secara alami terjadi pada malam hari. Pelatihan yang baik tidak hanya memberikan penguasaan teknis kompetensi tetapi juga harus mampu memberikan pemahaman karakteristik pembelajaran di bidang pertanian.

Pelatihan guru yang dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi, pekerjaan dan kebutuhan individu guru akan memberikan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dibutuhkan oleh guru untuk melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan yang tidak dirancang dan dilaksanakan dengan baik, tidak akan berdampak pada peningkatan penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan sikap guru yang dipergunakan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu. Pelatihan yang baik dengan didukung oleh ketersediaan sumber daya yang memadai di sekolah, maka hasil-hasil pelatihan akan mudah diimplementasikan guna peningkatan kinerja.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian, maka disampaikan rekomendasi kepada pihak yang berkepentingan dengan peningkatan kinerja mengajar guru, seperti guru, kepala sekolah, pembina pendidikan di tingkat

kabupaten/kota, propinsi dan pemerintah pusat sebagai berikut:

1. Kinerja mengajar guru perlu ditingkatkan secara komprehensif melalui pemecahan masalah kinerja mengajar yang bersumber padari diri individu guru dan sumber-sumber eksternal guru. Masalah tersebut harus dianalisis penyebabnya dan solusi mengatasi penyebabnya. Penyebab rendahnya kinerja mengajar karena rendahnya penguasaan kompetensi guru dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.
2. Pelatihan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah diketahui memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja mengajar guru, oleh karena itu pelatihan dan peningkatan mutu gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan kinerja mengajar guru. Agar pelatihan memberikan manfaat yang besar bagi pengembangan sekolah dan individu guru, maka program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan sekolah dan kebutuhan guru serta ditindaklanjuti dengan program implementasi yang dimonitor dan dinilai oleh kepala sekolah.
3. Kepala sekolah perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan situasi sekolah yang selalu dinamis, untuk untuk diperlukan menyesuaikan kompetensi kepala sekolah dalam bidang manajemen kependidikan dan manajemen pertanian.
4. Kinerja mengajar guru masih sedang mengisyaratkan bahwa kinerja guru belum optimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para siswa, orang tua siswa, dan *stakeholder* pendidikan yang lain perlunya.
  - a. Aspek kepribadian, guru menunjukkan kategori yang tinggi.  
Kepribadian ini harus menjadi modal awal bagi peningkatan kinerja



mengajar guru, karena kepribadian merupakan perwujudan yang relatif sulit dan membutuhkan waktu lama untuk merubahnya.

- b. Aspek kemampuan profesional dan kemampuan bimbingan menunjukkan kategori sedang/cukup yang mengisyaratkan bahwa guru belum memiliki kompetensi yang memadai untuk melaksanakan tugas kesehariannya sebagai guru. Oleh karena itu sekolah harus menjamin bahwa setiap guru yang diberikan tugas mengajar harus memiliki kemampuan profesional yang sesuai dan memadai. Kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti dengan pembagian tugas mengajar yang diemban harus selalu dipertimbangkan. Kondisi ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan pelatihan yang dimiliki oleh guru dengan tugas mengajarnya dapat menyebabkan ketidakpercayaan diri guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran, yang pada akhirnya kinerja mengajar guru akan rendah.
- c. Sekolah harus memastikan bahwa setiap guru yang mengemban suatu tugas mengajar memenuhi standar kompetensi guru yang ditetapkan oleh sekolah. Hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 pasal 28. Dalam lembaga pendidikan yang menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000, menjamin bahwa setiap sumber daya manusia yang melaksanakan tugas memenuhi persyaratan standar kompetensi yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk barang atau jasa yang bermutu. Komponen yang dikukukur untuk menilai kesesuaian penguasaan

kompetensi meliputi pendidikan, pelatihan, ketrampilan dan pengalaman.

- d. Aspek bimbingan kepada siswa yang berada pada kategori cukup mengisyaratkan bahwa guru belum melakukan bimbingan secara maksimal, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya kompetensi dan kesempatan untuk memberikan bimbingan. Oleh sebab itu sekolah disarankan untuk memberikan pelatihan dalam memberikan bimbingan dan mengatur penjadwalan waktu bagi setiap guru dalam memberikan layanan bimbingan dan konsultasi kepada setiap siswa yang memerlukan bimbingan.



