

## **BAB V**

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

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis bagaimana pengelolaan tenaga kependidikan yang dilaksanakan di Kabupaten Kampar Provinsi Riau dan menganalisis hubungan antara perencanaan dan implementasi pengadaan tenaga kependidikan dengan kinerja guru tidak tetap. Pembahasan berikut ini akan mengungkapkan kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi berdasarkan hasil analisis data dan temuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

#### **A. KESIMPULAN**

Kebijaksanaan pengadaan guru kontrak atau guru tidak tetap untuk mengatasi kekurangan guru di daerah terpencil, merupakan suatu bentuk besarnya perhatian Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar terhadap pendidikan. Hal ini merupakan suatu komitmen yang patut diberikan penghargaan, dan diharapkan program tersebut dapat berkelanjutan, dan lebih ditingkatkan dimasa-masa mendatang. Dalam upaya mendapatkan tenaga kependidikan dengan kinerja yang tinggi diperlukan langkah perencanaan dengan memperhatikan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman seperti kondisi organisasi pengelola, kondisi politis, kondisi ekonomi, dan kondisi geografis. Dibutuhkan rumusan-rumusan dan kegiatan-kegiatan yang logis dan realistis, serta koordinasi yang baik dari

berbagai pihak yang terkait. Karena kondisi geografis dan sosial budaya untuk setiap daerah kecamatan di Kabupaten Kampar berbeda, maka diperlukan orientasi dan pembekalan moril/sipritual, kemampuan dan ketrampilan bagi setiap guru yang akan ditempatkan. Berdasarkan hasil analisis data dan proses pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut

- (1) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara konsistensi perencanaan dalam implementasi pengadaan tenaga kependidikan dengan kinerja guru. Tingkat hubungan tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,406 yang signifikan pada taraf nyata ( $\alpha = 0,01$ ). Koefisien korelasi memperlihatkan adanya hubungan yang cukup erat. Dapat dinyatakan bahwa makin konsisten implementasi dengan perencanaan maka makin tinggi kinerja guru tidak tetap yang direkrutnya. Konsistensi perencanaan dapat dilihat berdasarkan program perencanaan pengadaan, pelaksanaan penyediaan, penempatan, dan pengawasan/monitoring terhadap guru tidak tetap serta tindak lanjutnya. Peningkatan konsistensi perencanaan dengan implementasi akan memberikan kontribusi positif pada peningkatan kinerja guru tidak tetap.
- (2) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara proses implementasi pengadaan tenaga kependidikan dengan kinerja guru. Tingkat hubungan tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,443 yang signifikan pada taraf nyata ( $\alpha = 0,01$ ). Koefisien korelasi tersebut

memperlihatkan hubungan yang cukup erat. Dapat dinyatakan bahwa makin baik proses implementasi maka makin tinggi kinerja guru tidak tetap yang direkrutnya. Proses implementasi ditunjukkan dengan kegiatan penyusunan perencanaan program, pelaksanaan, penempatan, pengawasan/monitoring dan tindak lanjut pengadaan guru tenaga kependidikan. Proses implementasi yang baik akan memberikan kontribusi positif pada peningkatan kinerja guru.

- (3) Ketiga, terdapat hubungan positif yang signifikan antara konsistensi perencanaan dengan implementasi dan proses implementasi pengadaan tenaga kependidikan secara bersama-sama dengan kinerja guru. Tingkat hubungan tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,505 yang signifikan pada taraf nyata ( $\alpha = 0,01$ ). Koefisien korelasi tersebut memperlihatkan hubungan yang cukup erat. Makin konsisten perencanaan dengan implementasi dan didukung oleh proses implementasi yang baik makin tinggi pula kinerja guru tidak tetap.

## **B. IMPLIKASI**

Kinerja guru pada dasarnya merupakan refleksi dari kualitas proses pembelajaran dan juga kualitas hasil belajar yang dilaksanakan di sekolah. Tingginya kinerja guru akan memberikan efek positif terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Sedangkan rendahnya kinerja guru baik secara kualitas ataupun kuantitas akan berakibat pada rendahnya kualitas hasil belajar

siswa dan juga kualitas hasil pendidikan. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara perencanaan dan implementasi pengadaan tenaga pendidikan dengan kinerja guru. Atas dasar hasil penelitian tersebut, Peningkatan kinerja guru salah satunya dapat dilakukan melalui upaya peningkatan konsistensi perencanaan dan peningkatan kualitas proses implementasi pengadaan tenaga kependidikan.

Dalam upaya untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kegiatan perencanaan dan implementasi pengadaan tenaga kependidikan di Kabupaten Kampar Provinsi Riau dapat dikemukakan beberapa langkah sebagai berikut:

- (1) Perlunya penyempurnaan dalam membuat suatu perencanaan, baik dalam teknis maupun dalam bentuk, jenis dan jangka waktu perencanaan tersebut. Perencanaan tenaga kependidikan harus komprehensif dan sistematis serta disusun secara logis dan rasional dengan memperhatikan kompleksitas tenaga kependidikan yang mencakup berbagai aspek esensial dari setiap karakteristik perencanaan yang dikembangkan. Perencanaan itu harus disusun dengan data perencanaan yang lengkap, karena dengan data yang lengkap perencana dapat mengembangkan perencanaan tenaga kependidikan yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan baik dalam jumlah maupun kualifikasinya.
- (2) Perlunya pembenahan dalam penyusunan dari setiap program-program kegiatan. Dalam membuat suatu perencanaan tenaga kependidikan para perencana pendidikan harus memiliki wawasan tentang gambaran ideal

kondisi tenaga kependidikan (guru) yang diharapkan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Rencana yang dibuat harus didukung oleh rasionalitas yang tinggi dan didukung oleh data yang akurat sehingga perencanaan itu benar-benar dapat di implementasikan dari setiap aktifitas konkrit yang telah disusun atau ditetapkan untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan. Sejalan dengan itu dalam upaya mengimplementasikan perencanaan tenaga kependidikan yang telah disusun juga sangat diperlukan koordinasi yang baik sejak dari awal persiapan program sampai kepada setiap tahap-tahap kegiatannya seperti rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pengawasan terhadap berbagai realisasi program kegiatan.

- (3) Perlunya perencanaan yang benar dan teliti serta didukung dengan teknik dan kemampuan profesional yang tinggi sehingga mempersatukan tujuan dan arah kegiatan yang sama. Dengan demikian akan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru sebagai pelaksana teknis kegiatan operasional pendidikan di sekolah yang memberikan layanan pendidikan terhadap seluruh peserta didik pada setiap sekolah. Karena pada dasarnya pembangunan pendidikan secara operasional dilaksanakan di sekolah, karena itu secara konseptual dan secara praktis sekolah adalah tempat realisasi perencanaan tenaga kependidikan yang dalam hal ini adalah guru sebagai ujung tombak yang diandalkan untuk mewujudkan keberhasilan program pendidikan.

Kondisi empirik menunjukkan bahwa kegiatan perencanaan pengadaan pengadaan tenaga kependidikan dengan segala bentuk kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan berhasil lebih baik lagi jika mampu mengoptimalkan pemberdayaan dan pemanfaatan kekuatan dan peluang yang dimiliki oleh berbagai komponen yang ada serta mampu meminimalkan intensitas pengaruh faktor kelemahan dan hambatan disertai upaya untuk memperbaiki atau mengatasinya.

### **C. REKOMENDASI**

Peningkatan kinerja guru pada dasarnya merupakan tanggungjawab dari pengelola dan penyelenggara pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan konsistensi antara perencanaan dengan implementasi pengadaan tenaga kependidikan serta peningkatan kualitas proses implementasi itu sendiri. Dalam upaya mendukung hal tersebut, berikut ini dikemukakan rekomendasi kaitannya dengan perencanaan dan implementasi pengadaan tenaga kependidikan yaitu sebagai berikut:

- (1) Dalam upaya menjaga kesinambungan dan perbaikan program diperlukan penyempurnaan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasannya baik yang menyangkut personil, pembiayaan, maupun koordinasi atau kerjasama dengan berbagai instansi atau lembaga yang terkait.
- (2) Dinas Pendidikan seharusnya mempunyai lembaga pelatihan guru sebagai sarana untuk pembinaan, pengembangan, dan pelatihan guru