

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Pengembangan Kinerja Mengajar Guru merupakan masalah yang sangat krusial dalam sistem pendidikan nasional. Kinerja Mengajar Guru tidak hanya memerikan kemampuan guru sendiri tetapi juga tingkat mutu sekolah. Pelatihan Guru dan Hubungan Manusiawi harus dipertahatkan bagaimanapun besarnya bisa mengaruh Kinerja Mengajar Guru. Sekolah adalah sistem sosial dan guru masalah sumberdaya manusia, namun kecil atau besar pengaruhnya menentukan kinerja bagi individual atau kelompok. Ada berbagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru, sekolah yang terbaik di satu negara berivenstasi banyak untuk mencapai mutu kinerja, tepat dari sumber daya nyata, sampai sumber daya tidak nyata. Secara simultan besarnya pengaruh variabel pelatihan guru ( $X_1$ ) dan hubungan manusiawi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Mengajar Guru ( $Y$ ) tergolong rendah. Kontribusi secara bersama-sama variable  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap ( $Y$ ) =  $R^2 \times 100\%$  atau  $0.462^2 \times 100\% = 21.3\%$ . Sedangkan sisanya 78.7% ditentukan variable lain. Kemudian mengenai naik turunnya Kinerja Mengajar Guru dapat diprediksi melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 19.56 + 0.631X_1 + 0.415 X_2$ . Sehingga dari hasil penelitian terdapat beberapa sub kesimpulan sebagai berikut:

- Kondisi pelatihan guru (*in-service*) di SMP 2 Negeri, SPM 12 Negeri dan SMPK 1 Penabur, menunjukkan pada kategori baik. Hal ini dapat diidentifikasi dari beberapa faktor yaitu; pembelajaran mandiri, peranan pengalaman masa lampau, kebutuhan untuk belajar yang diakui, termotivasi oleh aplikasi dunia nyata, cakupan metode pelatihan, penyelidikan kolaboratif, praktek evaluasi-mandiri, pemecah masalah, pengembangan profesional berkelanjutan, akuntabilitas dan fasilitasi.
- Kondisi hubungan manusiawi di SMP 2 Negeri, SPM 12 Negeri dan SMPK 1 Penabur, menunjukkan pada kategori baik. Hal ini dapat diidentifikasi dari beberapa faktor yaitu; iklim sosial-emosional, masukan, kesempatan yang menantang, sistem kompensasi, kondisi kerja, kesempatan untuk tumbuh, perasaan memiliki, hak-hak pekerja, pekerjaan dan harapan hidup, dan relevansi pekerjaan -lingkungan sosial.
- Kinerja Mengajar Guru di SMP 2 Negeri, SPM 12 Negeri dan SMPK 1 Penabur, menunjukkan pada kategori baik, yaitu besar 3.83. Hal ini dapat diidentifikasi dari beberapa faktor yaitu; instruksi, penikaitan, lingkungan belajar, komunikasi dan relasi, dan profesionalisme.
- Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan guru hubungan manusiawi secara bersama-sama terhadap Kinerja Mengajar Guru. Semakin baik pelatihan guru dan hubungan manusiawi maka akan semakin baik pula Kinerja Mengajar Guru.

- Pelatihan guru memiliki korelasi signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMP 2 Negeri, SPM 12 Negeri dan SMPK 1 Penabur, dengan determinasi atau daya pengaruh sebesar 7.3%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variable  $X_1$  yang bersumber dari lingkungan internal, individual, dan lingkungan external.
- Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan guru terhadap Kinerja Mengajar Guru. Semakin baik pelatihan guru akan semakin baik pula Kinerja Mengajar Guru.
- Hubungan manusiawi memiliki korelasi signifikan terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMP 2 Negeri, SPM 12 Negeri dan SMPK 1 Penabur, dengan determinasi atau daya pengaruh sebesar 16.5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variable  $X_2$  yang bersumber dari lingkungan internal sekolah, individu, dan lingkungan eksternal sekolah.
- Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara hubungan manusiawi terhadap kinerja mengajar guru. Semakin baik hubungan manusiawi, akan semakin baik pula Kinerja Mengajar Guru.
- Pelatihan guru dan hubungan manusawi memiliki korelasi terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMP 2 Negeri, SPM 12 Negeri dan SMPK 1 Penabur sebesar 0.462, dengan determinasi atau daya pengaruh sebesar 21.3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variable  $X_1$  yang bersumber dari lingkungan internal, individual, dan lingkungan eksternal.
- Pengaruh sebesar 21.3% ini termasuk kategori rendah, akan tetapi harus diperhatikan karena walaupun rendah, memang signifikan. Kondisi Kinerja Mengajar Guru yang rendah hanya bisa diperbaiki kalau pihak yang bertanggung jawab memperhatikan semua aspek yang berpengaruh Kinerja

Mengajar Guru. Peneliti yakin tentang fakta bahwa pelatihan guru dan hubungan manusiawi perlu pertimbangan sebagai aspek landasan dalam proses pengembangan Kinerja Mengajar Guru.

- Pelatihan guru sangat memengaruhi Kinerja Mengajar Guru lebih tinggi daripada hubungan manusiawi. Memang era sekarang sudah masuk era pengetahuan, semua organisasi harus bisa menjadi organisasi pembelajaran. Akan tetapi, pengaruh pelatihan guru itu, akan berkembang dengan baik kalau proses tingkat *pre-implementation* dan *post-implementation* dilaksanakan dengan efektif. Kontribusi besar kepada nilai pengaruh dari pelatihan guru dalam penelitian ini adalah dari sekolah rintasan bertaraf internasional dan sekolah swasta. Proses pelatihan ini masih belum begitu memberikan pengaruh paling signifikan secara praktek terhadap para gurunya.

## **B. SARAN**

Berdasarkan pada kesimpulan penelitian tentang pengaruh pelatihan guru dan hubungan manusiawi terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMP 2 Negeri, SPM 12 Negeri dan SMPK 1 Penabur, peneliti memberikan rekomendasi bagi semua peneliti yang dalam juang untuk pembelajaran sepanjangumur dan pengembangan kinerja dalam pendidikan, apalagi dalam negara-negara yang sedang berkembang, bagi pemerintah dan semua *stakeholder* pendidikan apalagi para ahli yang bertanggungjawab Management Sumberdaya Manusi Pendidikan sebagai berikut:

## 1. Bagi Kepala Sekolah

- Para kepala sekolah yang bekerja sama dengan ketua masing-masing departemen dalam sekolah harus berusaha untuk mengidentifikasi tingkat motivasi individu para guru terutama sehubungan dengan aktifitas pengembangan profesional yang berkesinambungan seperti program pelatihan dalam jabatan (*in-service training program*). Para guru dapat dibantu untuk memperoleh motivasi yang lebih baik terhadap pengembangan di mana saja hal ini mungkin dilakukan; adalah melalui interaksi ini bahwa permasalahan diidentifikasi dan kemudian diberi solusi yang memungkinkan agar sekolah sekolah dapat berperan sebagai organisasi pembelajaran aspek ini berdasarakan rekomendasikan oleh Landale (1999:xxxiii).
- Memang pengembangan profesional guru berkelanjutan tidak bisa dipusatkan hanya ke pelatihan dalam jabatan, namun upaya ini efektif, maka program misalnya *off-the-job- training and through -the -job training* perlu dilakukan supaya guru memiliki “*employability skills*”. Kekuatan yang mempengaruhi pelatihan karyawan misalnya yang dikatakan Noe (2002) tidak bisa didapat hanya melalui satu program pelatihan, oleh karena itu, pelatihan harus bervariasi termasuk *on-the job, through the job* serta *off the job*.
- Perencanaan dan implementasi program pelatihan terpusat-pelajar harus kolaboratif agar para guru diberi lebih banyak kesempatan untuk berpartisipasi dalam pemecahan masalah sehubungan dengan hasil penilaian kebutuhan mereka supaya mereka menjadi pelajar aktif dalam proses pelatihan seperti yang dikatakan oleh Levin dan Rock, 2003:3). Guru harus dibantu dalam proses mempertahankan pengetahuan

mereka sebelumnya dan bahkan di dalam meningkatkan perencanaan bagi pelajaran. Metode ceramah merupakan metode yang baik namun bukan merupakan metode yang terbaik untuk diterapkan pada para pelajar yang berusia muda; metode ini harus dihindari kapan saja hal itu memungkinkan.

- Apabila belum tersedia, para kepala sekolah harus berusaha untuk membangun sistem manajemen pengetahuan yang akan mendorong pembagian pengetahuan di seluruh komunitas guru di sekolah. Ekonomi Berbasis Pengetahuan (Knowledge Based Economy) yang sekarang ini yang dijelaskan dalam OECD (1996) menuntukan kapasitas dan proses manajemen pengetahuan bagi guru sebagai sumber daya manusia.
- Sebagai tambahan, para guru harus mendorong program-program yang memajukan keahlian komunikasi dan relasi dengan orang tua dan komunitas yang bermakna, sehingga tanggung performa siswa terletak pada guru maupun pada orang tua. Bisa jadi ada program pelatihan yang direncanakan untuk mengembangkan keahlian komunikasi guru dengan para orang tua sehubungan dengan perkembangan siswa.
- Kaya pengalaman merupakan sumber pengetahuan yang sangat baik, namun hal ini tidaklah cukup bagi pemutakhiran pengetahuan dan pemahaman konsep yang luas. Peneliti merekomendasikan perpustakaan guru sebagai suatu investasi terhadap pengembangan pengetahuan guru di samping pengalaman yang sudah mereka dapatkan.
- Para guru memerlukan interaksi dan pengakuan reguler dari kepala sekolah, kepala sekolah harus berusaha untuk menciptakan suatu lingkungan sosial yang ramah dengan para guru dan tidak membebankan semua tanggung jawab pada wakil kepala sekolah. Menurut studi oleh Hawthorne dalam Razik dan Swanson (1995) produktivitas karyawan berhubungan dengan interaksi social dan psikologis.

- Para kepala sekolah harus menjawab tantangan menciptakan suatu lingkungan yang di dalamnya para guru mampu mengembangkan perasaan memiliki. Kerja tim merupakan suatu faktor yang sangat penting di dalam proses manajemen sumber daya apapun, utamanya di dalam pendidikan di mana sistem sekolah tidak lagi dapat beroperasi sebagai suatu sistem individualistik namun lebih sebagai organisasi sosial. Keuntungan dan pembayaran karyawan memang berkontribusi bagi kepuasan guru, namun perasaan memiliki memainkan suatu peranan yang vital di dalam motivasi individual terhadap pencapaian sasaran bersama yang mengarah pada hasil yang positif. Para guru perlu diakui dan diapresiasi sehingga sistem penghargaan internal menarik performa yang lebih besar.
- Para kepala sekolah harus mencoba dan mendorong partisipasi guru didalam pengambilan keputusan utamanya yang berhubungan dengan kurikulum dan manajemen kelas. Pendapat para guru harus dinilai karena para guru berinteraksi dengan para pelajar di atas suatu basis regular dan para guru sangat sadar akan kebutuhan para pelajar. Hal ini berdasarkan pada konsep Management By Objectives/ *MBO* dalam Herman dan Rodman (1973) yang mempromosikan partisipasi dalam pengambilan keputusan.
- Para kepala sekolah harus melaksanakan pengembangan kebijakan keadilan sosial sehubungan dengan masing-masing guru individu tanpa memperhatikan gender, agama, rasa, dan orientasi lainnya. Kebijakan semacam ini harus dipatuhi oleh seluruh karyawan pendidikan termasuk kepala sekolah. Pendidikan tidak dapat memiliki isu ketidakadilan meskipun salah satu sarana untuk melawan ketidakadilan sosial di luar komunitas adalah pendidikan itu sendiri.
- Manajemen guru sebagai sumberdaya manusai sebagai seni dan ilmu dalam juang untuk perencanaan pendidikan, pemantauan pelaksanaan dan evaluasi. Tantangan

untuk mencapai mutu kinerja diharapkan dari guru bukan mimpi semalam yang menjadi nyata tetapi lebih dari suatu proses secara efektif yang sudah direncanakan dan dilaksanakan secara profesional bertahap.

- Seorang administrator pendidikan sebagai inovator harus bertujuan membangun rasa ingintahu untuk pengembangan guru profesional. Melalui perencanaan yang tepat dan implementasi, pengaruh *in-service training*, program pelatihan dapat jauh-mencapai dalam perbaikan performansi guru.
- Pada tingkat sekolah, tahap pemeliharaan dari program pelatihan harus diberikan pertimbangan intens fasilitasi tetap untuk memenuhi keilmuannya. Kedua, pemantauan harus dilakukan secara teratur untuk mengidentifikasi area yang perlu penekanan lebih lanjut. Guru dapat diberikan kesempatan untuk langsung menyajikan kebutuhan mereka sebagai individu guru yang dapat diringkas dan berubah menjadi tujuan pelatihan.
- Perpustakaan Guru sangat penting untuk referensi buku atau literature bagi guru. Mengetahui bahwa sekolah juga menjadi organisasi belajar bagi guru juga, selain bentuk pembelajaran bagi program pengalaman pelatihan harus diperkuat dengan buku referensi setelah pelatihan dan pengembangan pengetahuan guru sendiri.
- Kualitas lingkungan perlu diperhatikan, terutama sosial-emosional, lingkungan sekolah psikologis adalah sama pentingnya dengan fisik, dan lingkungan akademik. Definisi Greenberg, Glaser Razik dan Swanson (1995:289) mengidentifikasi pentingnya keefektifan lingkungan kerja bagi kebutuhan individual dan nilai karyawan. Dalam kebanyakan kasus guru mencintai profesi mereka, itu adalah kondisi di sekolah yang guru memastikan harga toilet diri untuk menjadi guru. Selain itu, perlu ada program untuk mengurangi stres pekerjaan (*occupational stress*) bagi guru, supaya pekerjaan guru tidak berbahaya bagi kehidupan mereka.

## 2. Bagi Para Pemberi Pelatihan Guru

- Adanya saluran untuk memperkenalkan pembagian informasi selama sesi pelatihan sehingga para guru yang kurang berpengalaman dapat belajar dari para guru yang lebih berpengalaman. Paling tidak di dalam setiap sesi pelatihan harus ada waktu yang dialokasikan bagi satu aktifitas yang menilai pengalaman sebelumnya para guru sehubungan dengan muatan pelatihan. Diskusi kelompok dan dialog terbuka yang lebih lama harus dipertimbangkan sehingga sesi pelatihan tidak dikontrol oleh para pemberi pelatihan itu sendiri melainkan lebih merupakan suatu aktifitas kolaboratif bersama.
- Para guru harus mencoba untuk bekerja sama dengan kepala sekolah sehubungan dengan peningkatan performa mereka. Mengingat sebagian besar kepala sekolah memiliki jadwal yang sibuk, kerja sama ini bisa jadi tergantung pada inisiatif guru untuk mengadakan pertemuan dengan kepala sekolah. Pentingnya perlindungan sosial agar pekerjaan menjadi produktif. Hal ini diidentifikasi oleh *International Labour Organization* dan dicatat oleh Hart (2005:23). Interaksi semacam ini membantu kepala sekolah untuk memahami secara mendalam kebutuhan performa individual guru yang bersangkutan dan juga kebutuhan lainnya sehubungan dengan performa guru yang bersangkutan di dalam kelas.
- Peneliti setuju bahwa semua program penelitian harus bertujuan untuk pemecah masalah sebagai tujuan utama yang berbasis analisis kebutuhan guru di sekolah. Oleh karena itu para pelatih harus memperhatikan kepentingan kemandirian guru untuk belajar.

- Studi kasus harus didorong selama sesi pelatihan guna mengembangkan teknik analisis dan pemecahan masalah yang lebih dalam mengingat metode ini berfokus pada analisis orang per orang, kelompok, dan fenomena di dalam proses pengajaran dan pembelajaran.
- Program pelatihan harus disesuaikan untuk tidak hanya fokus pada pengetahuan dan pengembangan keterampilan tetapi juga mempertimbangkan solusi sosial dan studi kasus emosional yang berlaku. Hal ini membutuhkan kreativitas instruktur di *in-service training* pengembangan program. Setelah diketahui bahwa sampai dengan domain *psychometer*, afektif dan kognitif ditransformasikan bahwa kita dapat memulai untuk mendefinisikan belajar.

### 3. Bagi Para Guru

- Para guru harus mempertimbangkan evaluasi formatif sebagaimana halnya dengan evaluasi sumatif. Pengabaian evaluasi formatif menghambat praktek formatif yang melibatkan semua pelajar.
- Pembelajaran berbasis pertanyaan atau penelitian harus didorong sehingga pembelajaran tidak hanya merupakan hal teoretis namun juga menjadi hal praktis.
- Para guru harus mencoba untuk mempraktekkan perencanaan dan implementasi pembelajaran yang lebih kolaboratif daripada perencanaan dan implementasi pembelajaran *individual*, sehingga terdapat pembagian informasi dan kerja tim yang akan membentuk wadah bagi Kinerja Mengajar Guru dan pembelajaran satu sama lain.
- Peranan dan tanggung jawab guru seperti atribut personal, manajemen dan organisasi kelas, perencanaan instruksi, implementasi instruksi (misalnya: penyampaian

instruksi), pengawasan atau *monitoring* kemajuan dan potensi para siswa dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berbeda mengingat guru sebagai seorang individu juga harus mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas kinerja mereka sendiri melalui antusiasme bagi pengembangan profesional berkesinambungan.

#### 4. Penelitian selanjutnya

- Untuk penelitian lebih lanjut penelitian ini adalah kontribusi terhadap pengembangan pengetahuan peneliti tentang ilmu administrasi pendidikan terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. *Research and Development* (R & D) tidak dapat disimpulkan dengan apa yang benar dan apa yang salah, melainkan apa yang bisa dilakukan untuk memperbaiki situasi saat ini. Oleh sebab itu, penelitian ini hanya fondasi-fondasi untuk pengembangan model baru yang bisa digunakan untuk niat mengikuti perjuangan “Pengembangan Kinerja Mengajar Guru.”