

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SIGNIFIKANSI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan seperti yang diuraikan pada bab IV, dapat disimpulkan bahwa:

1. HOTS guru yang terdiri dari tiga unsur, yaitu keterampilan berpikir menganalisis, mengevaluasi, dan berkreasi menunjukkan kontribusi yang berbeda-beda terhadap kinerja pengembangan HOTS peserta didik yang meliputi keterampilan menganalisis, mengevaluasi, dan berkreasi. Pertama, keterampilan menganalisis guru tidak menunjukkan kontribusi yang signifikan apabila ada faktor internal lain yang turut berperan, namun menunjukkan kontribusi yang signifikan apabila tidak ada faktor internal lain yang turut ambil bagian. Kedua, keterampilan mengevaluasi guru menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pengembangan HOTS peserta didik pada ketiga unsurnya, analisis-evaluasi-kreasi. Ketiga, keterampilan berkreasi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pengembangan HOTS peserta didik pada ketiga unsurnya, analisis-evaluasi-kreasi.
2. HOTS guru yang terdiri dari keterampilan berpikir menganalisis, mengevaluasi, dan berkreasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja para guru SMP untuk mengembangkan HOTS peserta didik.
3. HOTS guru yang terdiri dari keterampilan berpikir menganalisis, mengevaluasi, dan berkreasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *self-efficacy* guru SMP untuk mengembangkan HOTS peserta didik.
4. *Self-efficacy* menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja para guru. Artinya peningkatan rasa percaya diri guru tentang kemampuannya dalam bekerja akan meningkatkan dorongan untuk menjalankan tugasnya sebagai guru.
5. Motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pengembangan HOTS peserta didik secara langsung. Namun motivasi kerja

tidak menunjukkan kontribusi yang signifikan sebagai variabel mediasi. Ini berarti, motivasi kerja guru dalam mengembangkan HOTS peserta didik tidak dipengaruhi oleh HOTS mereka. Motivasi kerja memiliki kekuatan tersendiri untuk mendorong guru menunjukkan kinerja kerja yang baik dalam mengembangkan HOTS peserta didik.

6. *Self-efficacy* menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pengembangan HOTS peserta didik pada ketiga unsurnya, analisis-evaluasi-kreasi, apabila tidak ada faktor internal lain yang turut berperan. Kepercayaan diri guru terhadap kemampuannya dalam mengembangkan HOTS peserta didik sangat mendukung kinerja mereka. Sehingga dapat dikatakan bahwa apabila guru merasa kesulitan memahami tentang pembelajaran berbasis HOTS, maka akan berpengaruh terhadap kemampuan mereka dalam mengembangkan pembelajaran berbasis HOTS. Kepercayaan diri guru tentang kemampuan HOTSnya berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam mengembangkan HOTS peserta didik. Berdasarkan hasil kuesioner terbuka, banyak guru yang mengalami kesulitan dalam mengembangkan pembelajaran berbasis HOTS disebabkan kurangnya *self-efficacy* terhadap kemampuan HOTS diri sendiri. Namun, hasil pengujian kontribusi *self-efficacy* sebagai mediator antara HOTS guru dengan kinerja pengembangan HOTS peserta didik pada unsur berpikir evaluatif dan kreasi tidak menunjukkan kontribusi yang signifikan. *Self-efficacy* mampu menunjukkan perannya sebagai mediator apabila hubungan yang terjadi adalah antara HOTS analitik guru dengan kinerja pengembangan HOTS analitik peserta didik.
7. HOTS guru berkontribusi secara signifikan secara langsung terhadap kinerja pengembangan HOTS peserta didik, namun kontribusi HOTS guru tidak menunjukkan peningkatan signifikansi setelah diberi variabel mediasi motivasi kerja dan *self-efficacy*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan *self-efficacy* tidak dapat menjadi variabel mediasi atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan *self-efficacy* tidak memberi tambahan kontribusi terhadap hubungan HOTS guru dengan kinerja mereka dalam mengembangkan HOTS peserta didik.

8. Kendala-kendala yang dihadapi guru dalam upaya mengembangkan HOTS peserta didik melalui proses pembelajaran dapat dikelompokkan dalam tiga kategori, yaitu: 1) kondisi diri guru, 2) kondisi peserta didik, 3) kondisi sarana-prasarana pembelajaran. Kendala pertama dan utama adalah kondisi guru, yaitu kepercayaan diri guru terhadap kemampuan HOTSnya sendiri dan kemampuan HOTS guru. Banyak guru yang menjadi responden merasa tidak atau kurang mampu dalam mengembangkan pembelajaran berbasis HOTS sehingga menyebabkan mereka mengembangkan pembelajaran yang mengarah hanya pada LOTS (mengingat, memahami, menerapkan). Mereka melihat HOTS sebagai sesuatu yang tinggi dan berat. Hal ini menjadi penghambat atau kendala utama dalam upaya pengembangan HOTS peserta didik. Kendala kedua adalah kondisi peserta didik, yaitu latar belakang peserta didik dalam hal kemampuan berpikir, kondisi ekonomi keluarga yang terbatas, kondisi psikologis peserta didik. Kondisi peserta didik yang kurang mampu untuk diajak berpikir tingkat tinggi, keterbatasan sarana belajar yang mereka miliki di rumah, dan kondisi psikis yang memiliki banyak masalah menjadi penghambat dalam proses pembelajaran berbasis HOTS. Hal lain yang menjadi kendala adalah sarana-prasarana yang tersedia di sekolah kurang memadai dalam proses pembelajaran yang membuat peserta didik aktif, misalnya perpustakaan yang kurang menyediakan bahan bacaan yang dibutuhkan peserta didik, laboratorium yang terbatas. Ketiga hal tersebut di atas menjadi kendala utama dalam upaya pengembangan HOTS peserta didik.
9. Upaya-upaya yang sudah dilakukan para guru dalam mengembangkan HOTS peserta didik dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu: 1) perancangan dan implementasi pembelajaran berbasis HOTS, 2) pendekatan kepada peserta didik. Upaya pertama yaitu perancangan dan implementasi pembelajaran berbasis HOTS dilakukan para guru dimulai dengan perancangan RPP yang berbasis HOTS, perancangan penilaian pembelajaran berbasis HOTS, dan melaksanakan pembelajaran yang mengarah pada student-center agar peserta didik aktif dalam menemukan dan mengembangkan ilmu pengetahuan melalui proses pembelajaran yang

telah dirancang guru. Upaya kedua adalah pendekatan kepada peserta didik. Hal ini dilakukan para guru guna membangkitkan semangat belajar peserta didik. Semangat belajar dianggap para guru menjadi pendorong utama dalam proses pembelajaran berbasis HOTS. Ada banyak peserta didik yang kurang semangat dalam pembelajaran, mudah menyerah saat menghadapi tugas atau proses belajar yang mereka anggap sulit. Ini menjadi kendala dalam proses pembelajaran. Oleh sebab itu, para guru melakukan pendekatan kepada peserta didiknya yang dianggap kurang terlibat atau kurang usaha dalam proses pembelajaran. Selain itu, ada banyak peserta didik yang mengalami masalah dalam keluarga dan hal ini dibawa mereka dalam proses pembelajaran sehingga menjadi penghambat juga. Pendekatan yang dilakukan para guru bertujuan untuk membangkitkan semangat dan membantu peserta didik menghadapi persoalan-persoalan mereka agar peserta didik termotivasi dalam proses pembelajaran.

## **5.2 Implikasi**

Hasil penelitian ini berimplikasi pada beberapa hal berikut ini: Implikasi pertama, dalam bidang pengembangan kurikulum, khususnya kurikulum pelatihan guru atau kurikulum pendidikan calon guru: perlu memperhatikan pengembangan proses pembelajaran/perkuliahan/pelatihan dan asesmen berbasis HOTS secara khusus di mana para guru dan calon guru dituntut untuk membiasakan melakukan kegiatan menganalisis, mengevaluasi, dan berkreasi.

Implikasi kedua, para guru perlu membangun kebiasaan menerapkan kecakapan berpikir tingkat tinggi. Kecakapan dalam menganalisis, mengevaluasi, dan berkreasi bukanlah sekedar bawaan lahir, melainkan sesuatu yang dapat dipelajari dan dikembangkan melalui pembiasaan dalam proses berpikir. Apabila guru mampu membangun kebiasaan berpikir kritis analitis, maka kebiasaan tersebut akan tertuang juga dalam pelaksanaan tugas utama atau kinerjanya sebagai guru yaitu mengembangkan pembelajaran berbasis HOTS.

Implikasi ketiga, pihak sekolah harus memberikan kesempatan atau peluang bagi para guru untuk membangun *self-efficacy* dalam hal kepercayaan diri terhadap kemampuannya dalam menerapkan HOTS dalam bekerja. Peluang tersebut dapat

berupa memberikan atau mempercayakan tugas mengajar sesuai dengan bidang keahliannya, dilanjutkan dengan memberi tantangan kepada mereka secara terbuka untuk mengambil kesempatan mengembangkan kemampuan dalam bidang lain secara bertahap sehingga mereka mengalami keberhasilan-keberhasilan kecil. Hal ini akan mendukung pengembangan HOTS dan *self-efficacy* mereka.

Implikasi keempat, guru bersama pimpinan sekolah perlu menciptakan suasana kompetitif yang sehat di sekolah guna mengembangkan *self-efficacy* peserta didik dan mengembangkan HOTS mereka bukan hanya melalui pembelajaran tetapi juga melalui berbagai kegiatan.

Implikasi kelima, pihak penyelenggara pendidikan untuk tenaga keguruan perlu memperhatikan pengembangan HOTS dan *self-efficacy* calon-calon guru dengan membangun kebiasaan berpikir kritis – kreatif melalui pemberian tugas-tugas yang menantang dan mendorong mereka untuk berkreasi.

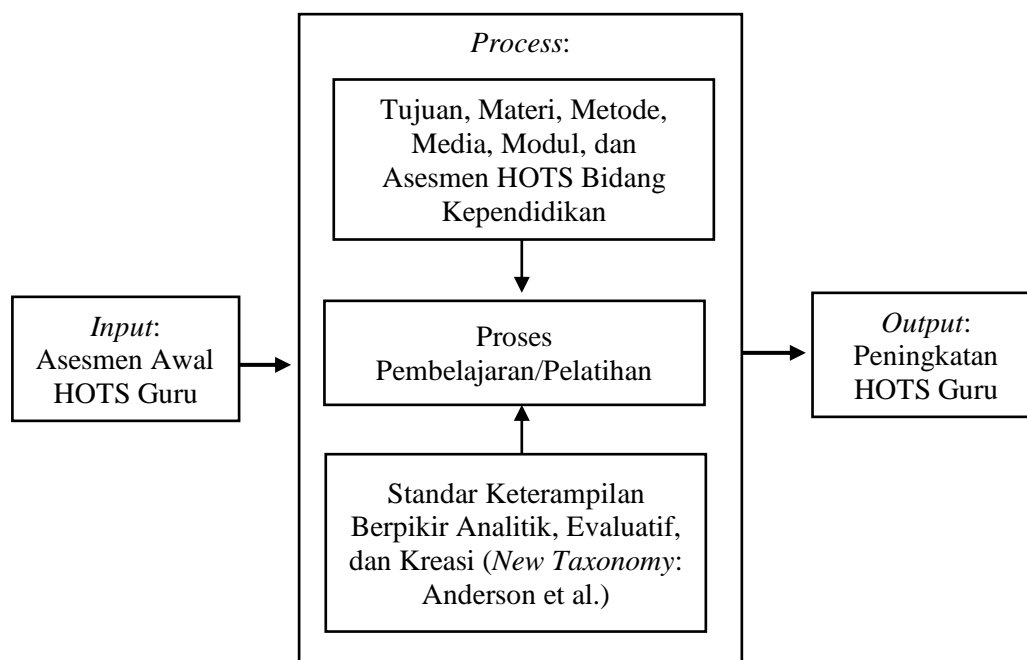
### 5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan keterbatasan dari penelitian ini, peneliti merekomendasikan beberapa hal berikut ini.

1. Bagi para pemimpin di sekolah: perlu perhatian dan pembinaan khusus untuk pengembangan HOTS para guru melalui kegiatan pelatihan HOTS yang terstruktur melalui 3 tahap pelatihan, yaitu:
  - a. Pelatihan kecakapan berpikir analitis: pada pelatihan ini, para guru dilatih dengan dihadapkan pada beberapa persoalan dalam pembelajaran di kelas masing-masing, kemudian mereka dilatih untuk melakukan analisis terhadap persoalan-persoalan tersebut sampai menemukan akar persoalan. Hal ini akan sangat membantu para guru untuk mulai menyadari proses kognitif yang terjadi dalam pikirannya. Kesadaran ini akan sangat membantu menumbuhkembangkan *self-efficacy* mereka selain mengembangkan “kebiasaan berpikir analitis”.
  - b. Pelatihan kecakapan berpikir evaluatif: hal yang sama seperti pada poin A dapat dilakukan untuk mengembangkan kecakapan berpikir evaluatif, serta menumbuhkembangkan rasa percaya diri akan kecakapan mereka dalam menerapkan HOTS.

- c. Pelatihan kecakapan berpikir kreatif: kecakapan berpikir kreatif dapat dikembangkan melalui pelatihan, juga melalui tantangan/kesempatan yang diberikan para pemimpin kepada para guru untuk memunculkan ide-ide baru dalam proses pembelajaran atau pengelolaan kelas atau pengelolaan sarana-prasarana pembelajaran. Kegiatan ini akan lebih menarik apabila diberi reward atau pun sanksi agar mereka sungguh-sungguh tergerak untuk melakukan perubahan dalam proses pembelajaran di kelas masing-masing.
2. Bagi para peneliti:
    - a. Memperdalam penelitian tentang pengaruh HOTS terhadap motivasi guru.
    - b. Meneliti lebih lanjut penyebab motivasi dan *self-efficacy* kurang berkontribusi terhadap kinerja guru dalam mengembangkan HOTS pada saat diletakkan sebagai variabel intervening.
    - c. Subyek penelitian, yaitu para guru diambil pada jenjang pendidikan tingkat dasar (SD) dan menengah (SMA – SMK).
  3. Bagi Lembaga Pelatihan Guru atau Sekolah Pendidikan Calon Guru:
    - a. Mengembangkan kurikulum yang melatih para calon guru untuk mampu: 1) merumuskan tujuan pembelajaran berbasis HOTS, 2) mengevaluasi dan mengembangkan materi yang dapat menjadi sarana untuk pengembangan HOTS, 3) mendorong/melatih para calon untuk menggagas ide-ide baru tentang strategi atau metode atau pendekatan pembelajaran berbasis HOTS, 4) merancang penilaian berbasis HOTS yang tepat.
    - b. Mendorong para calon untuk mengembangkan kemampuan metakognitif untuk pengembangan HOTS mereka.
    - c. Model Kurikulum Pelatihan Guru:

Berdasarkan hasil penelitian ini, kami mengusulkan kepada lembaga pelatihan guru untuk menggunakan skema kurikulum pelatihan berikut ini:



Gambar 5.1 Model Kurikulum Pelatihan Guru

### Tahap-tahap Pelatihan:

1. **Asesmen Awal:** melakukan penilaian diri/*self-assessment* tentang:
  - a. *Self-efficacy* dalam tiga dimensinya: *magnitude*, *strength*, *generality*
  - b. Tingkat kemampuan HOTS: kemampuan berpikir analitik, evaluatif, dan kreatif.
  - c. Pengembangan pembelajaran berbasis HOTS.
2. **Pendalaman Teori:** teori-teori yang diberikan dalam pelatihan ini berisi tentang:
  - a. *Self-efficacy*: pengertian, dimensi, faktor-faktor internal dan eksternal pendukung dan penghambat peningkatan *self-efficacy*, cara meningkatkan efikasi diri, refleksi diri, teknik *coaching* untuk meningkatkan *self-efficacy*.
  - b. HOTS: pengertian, faktor-faktor internal dan eksternal pendukung dan penghambat pengembangan HOTS, cara meningkatkan kemampuan HOTS, *habits of mind*.

- c. Pembelajaran berbasis HOTS: perumusan tujuan pembelajaran, berbagai macam pendekatan dan metode berbasis HOTS, pemilihan atau penentuan materi, penyusunan instrumen penilaian hasil belajar berbasis HOTS, kendala dan solusi dalam pengembangan HOTS peserta didik.
3. **Praktik:** pada tahap ini peserta mempraktikkan teori yang didapat secara langsung agar mereka memahami dengan lebih mendalam tentang teori-teori yang telah dipelajari.
4. **Asesmen Tengah:** asesmen atau penilaian tengah adalah penilaian yang dilakukan setelah selesai satu topik pembelajaran/pelatihan agar dapat dimonitor tingkat keterpahaman materi pelatihan.
5. **Tindak Lanjut - Perbaikan atau Pengayaan:** berdasarkan hasil asesmen pada satu topik, ditentukan apakah peserta perlu mendapatkan sesi untuk perbaikan atau pengayaan dengan tujuan agar pelatihan membuahkan hasil yang bermanfaat bagi para peserta pelatihan.
6. **Asesmen Akhir:** asesmen akhir dilakukan setelah semua topik/materi pelatihan disampaikan dan dipraktikkan. Berdasarkan hasil asesmen ini, peserta dapat menentukan apakah perlu mengulang pelatihan pada bagian tertentu, atau selesai dan siap mempraktikkan dalam kerja nyata.

Modul Pelatihan HOTS Guru dapat dilihat pada lampiran 4.