

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian yang diajukan terbukti bahwa variabel pelaksanaan koordinasi kepala sekolah dan efektivitas pelatihan profesi guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai hubungan positif yang berarti dengan kinerja guru. Oleh karena itu, dari jabaran hasil perhitungan dan pengujian hipotesis seperti dikemukakan pada bab terdahulu dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

Pertama; Pelaksanaan Koordinasi Kepala Sekolah mempunyai hubungan positif yang berarti dengan kinerja guru SMP Negeri 18 Medan. Dari hasil perhitungan dapat diketahui besarnya kekuatan hubungan tersebut yang diperlihatkan oleh besarnya koefisien korelasi, koefisien determinasi dan persamaan garis regresi hubungan antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pelaksanaan koordinasi kepala sekolah, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 18 Medan.

Kedua; Efektivitas Pelatihan Profesi Guru mempunyai hubungan positif yang berarti dengan kinerja guru SMP Negeri 18 Medan. Dari hasil perhitungan dapat diketahui besarnya kekuatan hubungan tersebut yang diperlihatkan oleh besarnya koefisien korelasi, koefisien determinasi dan persamaan garis regresi hubungan antara kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

efektivitas pelatihan profesi guru, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 18 Medan.

Ketiga; Pelaksanaan Koordinasi Kepala Sekolah dan Efektivitas Pelatihan Profesi Guru secara bersama-sama mempunyai hubungan positif yang berarti dengan kinerja guru SMP Negeri 18 Medan. Kekuatan hubungan ketiga variabel tersebut diperlihatkan oleh besarnya koefisien korelasi, persamaan garis regresi ketiga variabel, serta besarnya sumbangan efektif kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pelaksanaan koordinasi kepala sekolah dan efektivitas pelatihan profesi guru secara bersama-sama, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 18 Medan.

Dari hasil analisis korelasi parsial diketahui bahwa jika hubungan variabel-variabel bebas tersebut jika dipelajari sendiri-sendiri dengan mengontrol variabel bebas lainnya, ternyata hasilnya menunjukkan hubungan positif yang berarti. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antara pelaksanaan koordinasi kepala sekolah dengan kinerja guru apabila variabel efektivitas pelatihan profesi guru dikontrol, ternyata hubungannya berarti. Di sisi lain hubungan antara efektivitas pelatihan profesi guru dengan kinerja guru apabila variabel pelaksanaan koordinasi kepala sekolah dikontrol, ternyata hubungannya juga berarti. Hal ini menunjukkan bahwa, pelaksanaan koordinasi kepala sekolah dan efektivitas pelatihan profesi guru dengan kinerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan melakukan pengontrolan pada salah satu variabel bebas adalah berarti.

Dari hasil pengujian hipotesis juga dapat diketahui bahwa salah satu dari dua variabel bebas, yakni variabel pelaksanaan koordinasi kepala sekolah, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan mengontrol variabel efektivitas pelatihan profesi guru merupakan variabel yang memberikan sumbangan lebih besar kepada kinerja guru SMP Negeri 18 Medan. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 18 Medan dapat ditempuh dengan cara meningkatkan pelaksanaan koordinasi kepala sekolah, dan untuk selanjutnya baru meningkatkan efektivitas pelatihan profesi guru.

B. Implikasi

1. Upaya Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pengefektifan Pelaksanaan Koordinas Kepala Sekolah

Kinerja guru yang diartikan sebagai unjuk kerja yang dilakukan guru dengan menggunakan kreteria yang telah direncanakan dan ditetapkan sekolah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dilihat dari karakteristik personil, kinerja guru yang meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian, dan motivasi yang dimiliki oleh seorang guru untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Pelaksanaan koordinasi kepala sekolah terhadap guru sangat memberikan arti penting dalam menciptakan profesionalitas guru yang handal dengan kinerja yang optimal. Hal ini dapat terwujud dengan terjalannya koordinasi yang harmonis, efektif, dan efisien, sehingga pencapaian tujuan akan lebih mudah dicapai.

Setiap personal dalam unit kerja harus diberi kesempatan dan kepercayaan menunaikan tugasnya masing-masing dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah dilimpahkan, sehingga mereka akan bebas untuk berinovasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Jika terjadi benturan atau penyelewengan kerja, seorang kepala sekolah (pimpinan) bertugas untuk dapat melakukan koordinasi terhadap semua sistem yang ada dalam organisasi tersebut, akhirnya akan diketahui pada sistem bagian mana yang mengalami kegagalan dalam bertindak. Apakah itu pada kepala sekolah, wakil kepala sekolah ataupun pada guru atau ada sistem lain yang tidak bekerja secara efektif. Dalam kondisi inilah dituntut efektivitas kepala sekolah dalam melakukan koordinasi, untuk menciptakan kerja sama dalam organisasi tersebut. Berarti dengan kata lain keberhasilan sebuah sekolah tidak hanya karena peran pimpinan sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan perangkat lainnya, akan tetapi keberhasilan itu hanya akan terwujud karena kerja sama melalui koordinasi yang efektif diantara semua unit/personal yang ada di sekolah tersebut.

2. Upaya Peningkatan Kinerja Melalui Efektivitas Pelatihan Profesi Guru

Guru sebagai sumber daya manusia potensial, keberadaannya sangat memegang peranan penting pada suatu organisasi seperti halnya sekolah. Seperti juga halnya guru SMP Negeri 18 Medan adalah salah satu aset potensial bagi sekolah tersebut, karena dipundak merekalah maju-mundur atau kelangsungan dari sekolah tersebut. Untuk itu, kepala sekolah sudah seharusnya bukan saja senantiasa membina, melindungi, mensejahterakan mereka tetapi lebih dari itu kepala sekolah juga harus turut mengembangkan potensi yang mereka miliki.

Salah satu aspek penting dalam rangka mengembangkan potensi guru adalah dalam bentuk memberikan dan/atau melaksanakan pelatihan khususnya pelatihan profesi keguruan. Dimana pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para guru untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara kerja yang paling efektif pada masa sekarang dan yang akan datang. Efektivitas pelatihan profesi guru seperti dikemukakan sangat bergantung atau berkaitan erat dengan dua kegiatan manajemen sumberdaya manusia yaitu analisis pekerjaan dan analisis penilaian pekerjaan.

Untuk itu, perlu dirancang suatu metode pelatihan dan strategi pelatihan yang tepat dalam melaksanakan pelatihan, yakni dengan memberikan pelatihan secara berkesinambungan dan berkelanjutan dengan materi yang disesuaikan dengan jenjang pendidikan dan keterampilan yang telah dimiliki sebelumnya. Disamping itu, metode pelatihan hendaknya buat tidak monoton misalnya pelatihan dilaksanakn pada tempat yang bervariasi bisa dilingkungan sekolah dan/atau diluar lingkungan sekolah serta dengan teknik-teknik serta metoda yang menarik. Sehingga diharapkan bukan saja akan memotivasi peserta untuk mngikutinya tetapi lebih dari itu juga akan memotivasi peserta (guru) untuk menerapkan dan melaksanakan apa yang telah diperolehnya selama mengikuti pelatihan profesi keguruan tersebut, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja para guru itu sendiri.

C. Saran-saran

Dari hasil pembahasan penelitian, simpulan, dan implikasi seperti telah diuraikan di atas, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Kepala Dinas Pendidikan disarankan untuk lebih efektif memberikan pengawasan serta pembinaan khususnya kepada para guru maupun kepala sekolah dalam pelaksanaan tugas di sekolah, serta memberikan kemudahan serta peluang kepada para guru dalam rangka peningkatan karier maupun peningkatan dan pengembangan potensi yang dimiliki para guru melalui peningkatan jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi maupun berbagai pelatihan keprofesian.
2. Kepala sekolah disarankan untuk memberikan dorongan semangat kepada para guru melalui pelaksanaan koordinasi secara efektif menyangkut program sekolah maupun tugas-tugas pembelajaran di sekolah, dan secara kontinu melakukan pengawasan dan pembinaan yang efektif serta memberdayakan potensi yang dimiliki guru dan mengembangkannya dengan mengikutsertakan dan/atau melaksanakan berbagai pelatihan profesi guru dalam upaya untuk lebih meningkatkan kinerja guru.
3. Disarankan kepada para guru hendaknya tidak mudah merasa puas dengan apa yang telah dimiliki (pengetahuan dan keterampilan) yang telah dimiliki serta prestasi kerja yang telah dicapai, tetapi guru juga dituntut untuk terus mengembangkan dan meningkatkan potensi dirinya.