

BAB V

SIMPULAN , IMPLIKASI , DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen guru terhadap tugas mempunyai hubungan dan berkontribusi secara signifikan dengan kinerja guru dengan besar koefisiennya mencapai 0,616, dimana koefisien korelasi ini menurut Riduan (2008: 62) dimaknai keduanya tergolong memiliki hubungan yang cukup kuat, sedangkan kontribusi efektif yang diberikan mencapai 33,72 %. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel Komitmen guru terhadap tugas sebesar 33,72 % dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Semakin baik Komitmen guru terhadap tugas semakin baik kinerja guru.
2. Iklim kerjasama mempunyai hubungan dan berkontribusi secara signifikan dengan kinerja guru dengan besar koefisiennya mencapai 0,523, dimana koefisien korelasi ini menurut Riduan (2008: 62) dimaknai keduanya memiliki

hubungan yang cukup kuat, sedangkan kontribusi efektif yang diberikan mencapai 22,65 %. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel iklim kerjasama sebesar 22,65 % dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Semakin baik iklim kerjasama semakin baik kinerja guru.

3. Selanjutnya, Komitmen guru terhadap tugas dan iklim kerjasama secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja guru dengan koefisien korelasinya mencapai 0,749, besaran ini menurut Riduan (2008: 62) tergolong memiliki hubungan yang kuat, sedangkan sumbangan efektif yang diberikan adalah 56,37 % sedangkan sisanya yakni 43,3 % berasal dari faktor lain diluar variabel penelitian ini. Hasil pengujian ini juga memberikan kesimpulan bahwa semakin baik komitmen guru terhadap tugas dan iklim kerjasamanya maka akan semakin baik pula kinerja guru.

B. Implikasi

Terujinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen guru terhadap tugas dan iklim

kerjasama berhubungan dan berkontribusi positif dengan kinerja guru SMP Negeri Kota Binjai.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan sebelumnya bahwa Komitmen guru terhadap tugas mempunyai hubungan dan berkontribusi secara signifikan dengan kinerja guru dengan besar koefisiennya mencapai 0,616, di mana koefisien korelasi ini dimaknai memiliki hubungan yang cukup dan kontribusi efektif yang diberikan mencapai 33,72 %. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel Komitmen guru terhadap tugas sebesar 33,72 % dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Semakin baik Komitmen guru terhadap tugas semakin baik kinerja guru. Temuan ini setidaknya membuktikan secara empiris bahwa Komitmen guru terhadap tugas yang diperlihatkan guru merupakan faktor penting dan sangat menentukan dalam kaitan peningkatan kinerja guru.

Guru merupakan komponen penting yang berkaitan langsung dengan kegiatan belajar mengajar di kelas. Kegagalan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas, akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan komitmen terhadap tugas tersebut seorang guru akan

memiliki kepedulian dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya disamping secara terus menerus akan berupaya untuk aktif dalam setiap kegiatan yang berlangsung di sekolah .

Manakala guru mampu terlibat aktif dalam kegiatan sekolah serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi maka dapat dipastikan akan muncul dalam diri guru sikap disiplin atau keteraturan dalam bekerja.

Merujuk pada temuan penelitian ini, implikasi yang dapat direkomendasikan adalah bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di SMP Negeri Kota Binjai hendaknya agar terus menerus meningkatkan komitmen terhadap tugas di kalangan guru dengan senantiasanya melakukan pengawasan atau supervisi secara terencana dan terjadwal yang diperuntukkan bagi guru, hal ini menjadi sangat penting mengingat guru merupakan salah satu pilar penentu bagi berlangsungnya kegiatan pengajaran di sekolah pada skala mikro dan memiliki andil yang besar pada upaya peningkatan mutu dan pelayanan pendidikan pada skala makro.

Kegiatan supervisi yang dilakukan di kepala sekolah maupun pegawai bukan hanya ditujukan untuk memperbaiki

proses dan hasil belajar mengajar guru semata, akan tetapi kegiatan supervisi hendaknya juga ditujukan pada upaya pembinaan mental guru terutama menyangkut bagaimana guru hendaknya dapat menghayati tugas maupun fungsinya dengan menunjukkan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.

Di samping itu, sudah selayaknyalah kepala sekolah melakukan pembinaan dan sekaligus pengawasan terhadap kualitas komitmen tugas guru ini dengan memberikan keluasan dan peluang bagi guru untuk terlibat aktif dalam kegiatan pendidikan maupun pelatihan baik yang dilaksanakan sekolah maupun yang diselenggarakan pihak-pihak tertentu lainnya.

Pelatihan sebagai serangkaian tindakan yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada guru yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satu waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas di sekolah. Pelatihan juga dipandang sebagai usaha yang dilakukan secara sadar dan berencana dalam meningkatkan mutu tenaga kependidikan dibidang pengetahuan,

kemampuan, dan kepribadian agar lebih mampu dan mantap dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi jabatannya.

Dalam dunia pendidikan kegiatan pelatihan sering juga disebut dengan *in-service education* (pendidikan dalam jabatan). Program *in-service education* adalah suatu usaha pelatihan yang memberikan kesempatan kepada orang yang mendapat tugas jabatan tertentu, dalam hal ini adalah guru, untuk mendapat pengembangan kinerja. Bentuk pendidikan dan pelatihan guru ditujukan pada kegiatan: (1) pelatihan penyegaran yaitu usaha pengembangan motivasi guru mengajar agar sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta menetapkan kinerja guru agar dapat melakukan tugas sehari-hari dengan baik. Sifat pelatihan ini memberi penyegaran yang terjadi dimasyarakat agar tidak ketinggalan jaman, (2) pelatihan peningkatan kualifikasi guru adalah usaha peningkatan kemampuan guru sehingga mereka memperoleh kualifikasi formal tertentu sesuai dengan standar yang ditentukan, dan (3) pelatihan penjenjangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan guru dalam bidang jenjang struktural sehingga memenuhi persyaratan suatu pangkat atau jabatan tertentu sesuai dengan standar yang ditentukan.

Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa Iklim kerjasama mempunyai hubungan dan berkontribusi secara signifikan dengan kinerja guru dengan besar koefisiennya mencapai 0,523, dimana koefisien korelasi ini dimaknai memiliki hubungan yang cukup dan kontribusi efektif yang diberikan mencapai 22,65 %. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel iklim kerjasama sebesar 22,65 % dapat diprediksi dalam meningkatkan kinerja guru. Semakin baik iklim kerjasama semakin baik kinerja guru.

Memperhatikan besar sumbangan efektif yang ditunjukkan yang tergolong kecil berimplikasi perlunya kepala sekolah meningkatkan terus penciptaan iklim kerjasama yang kondusif untuk masa-masa yang akan datang melalui kegiatan yang bersifat formal seperti meningkatkan kualitas MGMP, mupun kegiatan sekolah lainnya seperti event kegiatan sekolah serta kegiatan non formal lainnya seperti arisan keluarga besar sekolah, pengajian, STM antar warga sekolah dan sebagainya sehingga dari upaya ini diharapkan munculnya nilai-nilai kebersamaan dan kerjasama yang diharapkan akan berimbas pada pelaksanaan tugas di sekolah.

Jadi dengan upaya ini akan memunculkan kesadaran akan menciptakan iklim kerjasama secara nyata dikalangan warga sekolah. Upaya ini menjadi sangat penting mengingat penciptaan iklim kerjasama yang kondusif dan berazas pada kebutuhan akan mendorong terciptanya situasi organisasi atau sekolah yang kondusif dan kompak, bersinergis dan teratur.

Sedangkan komitmen guru terhadap tugas dan iklim kerjasama secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja guru dengandengan besar koefisien korelasinya mencapai 0,749 yang tergolong memiliki hubungan yang cukup dan sumbangan efektif yang diberikan adalah 56,28 % sedangkan sisanya yakni 43,72 % berasal dari faktor lain diluar variabel penelitian ini. Hasil pengujian ini juga memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja guru maka kepala sekolah maupun unsur lain yang terkait dalam pembinaan guru ini hendaknya memperhatikan faktor komitmen guru terhadap tugas dan iklim kerjasama untuk masa-masa yang akan datang.

C. Saran

Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kepala Dinas Pendidikan Kota Binjai beserta jajaran yang terkait lainnya terutama dalam hal peningkatan kinerja guru disarankan memberikan: (1) melakukan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, (2) memberdayakan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) guna mendukung peningkatan kinerja guru untuk masa-masa yang akan datang, (3) membuka kesempatan pada guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagai bagian integral dalam upaya pembinaan guru untuk masa-masa yang akan datang baik yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kota Binjai maupun pihak-pihak lainnya.
2. Kepala sekolah hendaknya terus meningkatkan kemampuan kepemimpinan untuk masa-masa yang akan datang, hal ini menjadi penting mengingat kemampuan kepemimpinan kepala sekolah diyakini sebagai salah satu faktor penentu bagi peningkatan kinerja guru secara khusus dan kinerja sekolah secara umum.

3. Guru SMP Negeri Kota Binjai untuk terus menerus meningkatkan kinerja guru untuk masa-masa yang akan datang, hal ini menjadi penting mengingat guru merupakan komponen penting yang berkaitan langsung dengan kegiatan belajar mengajar di kelas. Kegagalan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas, akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.
4. Peneliti lain, disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja guru.