

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, pada bab ini akan diketengahkan kesimpulan, implikasi, dan saran yang bersifat sintetik dan sistemik. Kesimpulan yang rumusannya bersifat umum menjadi dasar bagi pengkajian selanjutnya berupa implikasi dan saran.

A. Simpulan

Pertama, terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi guru dengan kinerja mengajar guru. Hal ini berarti makin tinggi motivasi berprestasi makin tinggi pula kinerja mengajar guru. Dengan demikian motivasi berprestasi penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran.

Kedua, terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kinerja mengajar guru. Hal ini berarti makin baik komunikasi interpersonal makin tinggi pula kinerja mengajar guru. Dengan demikian komunikasi interpersonal penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran.

Ketiga, terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama dengan kinerja mengajar guru.

Hal ini berarti makin baik motivasi berprestasi, makin efektif komunikasi interpersonal makin tinggi pula kinerja mengajar guru. Dengan demikian motivasi berprestasi dan komunikasi interpersonal penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran.

B. Implikasi

Kesimpulan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas mempunyai sejumlah implikasi penting terhadap upaya meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Perumusan implikasi penelitian ini menekankan pada upaya peningkatan motivasi berprestasi dan komunikasi interpersonal sehingga kinerja guru dalam pembelajaran meningkat. Terselenggaranya kinerja mengajar yang baik merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan suatu sekolah. Sebab itu guru merupakan sumber daya manusia yang diharapkan mampu mengembangkan, mengarahkan, dan mendayagunakan unsur-unsur pendidikan dan pengajaran, sehingga tercipta kegiatan dalam proses belajar mengajar yang baik dan berkualitas. Kadar kualitas guru sebagai penentu kadar kualitas lulusan (out put) sekolah perlu disadari dalam upaya pembinaan profesional guru secara terarah dan terprogram untuk meningkatkan kinerja mengajar guru.

Kinerja mengajar guru tidak melibatkan hanya satu keterampilan tetapi banyak keterampilan. Apa yang dilakukan guru-guru yang terampil dalam pembelajaran adalah perpaduan berbagai keterampilan yang saling terkait

dengan pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, memilih dan menentukan pokok bahasan serta mengajar siswa bagaimana belajar; menggunakan waktu dalam ruang kelas secara efektif, membuat keputusan yang bijaksana dalam menghadapi berbagai situasi; menangani perilaku menyimpang atau mengganggu, membina hubungan baik dan mengembangkan perangkat aturan dalam bentuk kebiasaan yang mendorong suasana belajar yang tertib; memanfaatkan sumber belajar secara terampil sehingga penggunaannya efektif dan efisien; dan mengetahui lingkungan dimana berlangsungnya pembelajaran.

Dalam pembelajaran, siswa lebih diarahkan oleh guru dan dilibatkan untuk mencapai berbagai tujuan yang telah direncanakan secara sistematis. Pembelajaran sebenarnya harus lebih menekankan pada bagaimana cara guru dalam proses kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Penekanan pada pembelajaran dapat membedakannya dengan penekanan pada bidang-bidang yang lain yang berhubungan dengan kinerja seorang guru dan dari segi pengkajian tujuan yang hendak dicapai, dan juga apa isi dari pembelajaran yang dilakukan dan dipelajari oleh siswa agar tujuan kurikulum dapat tercapai.

Secara umum untuk menyatakan suatu tujuan pembelajaran, kebijakan seorang guru yang baik adalah dengan menjelaskan tujuan pembelajaran kepada siswa pada awal suatu pelajaran agar dapat menjamin tujuan pembelajaran terlihat langsung dalam diri belajar siswa. Hal ini akan menunjukkan bahwa

guru dalam pembelajaran harus menjelaskan tujuan yang hendak dicapai siswa pada awal pembelajaran.

Kinerja guru dalam pembelajaran harus dilihat sebagai suatu keseluruhan yang terpadu dan bukan sebagai sejumlah kemampuan serta teknik mengajar yang terpisah-pisah. Keterampilan profesional guru dalam pekerjaannya sebagai pembelajar hanya dapat ditingkatkan secara sungguh-sungguh apabila guru tersebut berusaha menjawab pertanyaan “apa kegunaan mengajar”, “mengapa mengajar”, dan “bagaimana mengajar”, hal ini mengenai nilai kegunaan mengajar.

Setiap hari guru sibuk membuat persiapan mengajar, mempelajari kembali pokok bahasan yang akan diajarkan kepada siswa, menentukan tugas-tugas yang akan diberikan kepada siswa, memilih hal-hal yang dapat ditentukan oleh guru dan hal mana yang dapat ditentukan sendiri oleh siswa, bergerak disekeliling kelas untuk mengawasi berlangsungnya proses pembelajaran, mengorganisasi kegiatan yang dilakukan siswa baik perorangan, kelompok kecil, maupun kelompok keseluruhan kelas, memberi penghargaan kepada siswa yang pekerjaannya bagus dan menggur siswa yang berperilaku betuk, memastikan apakah bahan-bahan atau buku yang diperlukan telah tersedia atau belum, memilih strategi pembelajaran yang efisien dan efektif. Semua hal tersebut diatas adalah merupakan bagian dari kinerja guru pembelajaran yang harus dilakukan oleh guru untuk menjadikan pembelajaran tersebut efektif dan

dapat meningkatkan prestasi belajar siswa dan peningkatan mutu dan kualitas pendidikan.

Untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Tinggi rendahnya kinerja guru dalam pembelajaran tergantung pada faktor yang mempengaruhi diri guru tersebut. Namun diantara berbagai faktor tersebut, faktor motivasi berprestasi dan komunikasi interpersonal merupakan faktor yang dikaji dalam penelitian ini. Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran dapat dilakukan sebagai berikut.

1. Upaya Peningkatan Motivasi Berprestasi dalam Rangka Peningkatan Kinerja Mengajar Guru

Hasil analisis dan kesimpulan penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja mengajar guru. Hal ini memberikan pengertian bahwa peningkatan motivasi berprestasi akan meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Oleh karena itu upaya peningkatan motivasi berprestasi guru juga merupakan upaya peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut motivasi berprestasi dapat dilihat dari pengembangan pribadi guru yang tercermin dari keinginan guru untuk berprestasi, kesempatan untuk maju, dan kehidupan pribadi. Guru yang pertama-tama berniat untuk menyumbangkan keahliannya demi kemajuan

pendidikan memandang pekerjaan sebagai sumber kepuasan pribadinya, meskipun mendapatkan tantangan, hambatan, dan rintangan. Guru rela mengorbankan waktu dan tenaganya dengan lebih banyak daripada tuntutan secara formal. Ini terlihat dari sikap guru yang menghargai anak didik dan masyarakat dilingkungannya. Guru berusaha meningkatkan profesionalitasnya meskipun tidak pernah mengikuti penataran, karena tidak ingin bersikap minimalis dalam menghayati tugas pendidikan yang diserahkan kepadanya.

Pada dasarnya manusia selalu ingin mencapai suatu hasil yang maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Untuk mencapai hal tersebut perlu diberikan kesempatan-kesempatan untuk maju, seperti mengembangkan kemampuan profesi sebagai guru melalui seminar, symposium, lokakarya, penataran, membaca buku-buku yang berkaitan dengan pekerjaan guru.

Keberhasilan guru dalam pekerjaannya sebagai pengelolaan pembelajaran dapat ditentukan melalui beberapa faktor: faktor pekerjaan itu sendiri, status pekerjaan, tempat pekerjaan, dan keamanan pekerjaan. Bertolak dari berbagai teori yang dikemukakan bahwa faktor pekerjaan itu sendiri harus dipersiapkan dengan baik, agar kegiatan belajar mengajar dapat berlangsung dengan baik dan biasanya setiap kegiatan yang diberikan kepada siswa diperiksa untuk melihat keberhasilan siswa dan sekaligus sebagai umpan balik untuk perbaikan selanjutnya. Berbicara tentang keamanan pekerjaan dan tempat kerja yang baik dan menyenangkan akan memotivasi guru dalam mengelola pembelajaran. Keamanan pekerjaan merupakan kondisi yang

menunjukkan tanpa adanya satu tekanan atau paksaan dari pihak manapun, sehingga menimbulkan rasa senang dengan pekerjaan yang digelutinya.

Selanjutnya, dalam rangka peningkatan motivasi berprestasi guru sebagai pendidik dan pengajar perlu mengkaji faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya motivasi dirinya agar ia mau melakukan suatu kegiatan. Sebelum motivasi itu timbul, ia melihat motif atau tenaga yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan dengan kadarnya berbeda dari sebelumnya, sehingga motifnya yang kuat itu dapat menunjang keberhasilannya dalam melaksanakan berbagai pekerjaan. Oleh karena itu guru biasanya memotivasi dirinya untuk mengelola pembelajaran apabila motif yang mendorongnya lebih kuat agar pekerjaan yang akan dilaksanakan terlaksana dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi penyebab guru untuk melakukan pekerjaan yang dilakukannya secara sadar meskipun tidak tertutup kemungkinan dalam keadaan terpaksa guru mungkin saja melakukan suatu kegiatan yang tidak disukainya. Motivasi berprestasi guru yang mendorongnya dalam melakukan pembelajaran secara sadar, terkadang dilakukan dalam keadaan terpaksa, seperti: menggantikan guru yang tidak hadir.

Motivasi berprestasi guru penting sekali dalam suatu lembaga pendidikan dengan tujuan agar guru-guru memiliki kinerja yang tinggi dalam pembelajaran. Untuk itu terdapat beberapa pokok pikiran yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru seperti di bawah ini.

Pertama, Penghasilan atau gaji yang tinggi. Guru mempunyai motivasi berprestasi tinggi dalam melakukan proses pembelajaran apabila mempunyai penghasilan yang tinggi. Memang, pelaksanaan pekerjaan secara maksimal tidak hanya menggantungkannya kepada penghargaan berupa gaji yang tinggi. Namun, menjadi kenyataan apabila guru tidak diberi penghargaan dan penghasilan yang cukup niscaya akan melakukan pengelolaan pembelajaran yang maskimum. Jadi guru mempunyai motivasi yang tinggi disebabkan oleh, meningkatnya penghasilan guru karena diberikan gaji yang tinggi, karena dengan gaji yang tinggi, sehingga guru tidak akan memikirkan penghasilan tambahan dari pekerjaan lain, guru dapat berkonsentrasi penuh dengan profesinya sebagai guru, dan sebagian dari penghasilan ini dapat digunakannya untuk menunjang profesinya sebagai seorang guru, seperti: membeli buku-buku penunjang yang berkaitan dengan disiplin ilmunya atau ilmu yang relevan.

Kedua, memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau penataran secara berkala untuk menambah pengetahuan guru agar dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat perkembangannya.

Ketiga, memberikan penghargaan kepada guru yang seharusnya mendapatkan penghargaan tanpa menagguhkan atau menunggu-nunggu dalam pemberian penghargaan tersebut, seperti: guru yang berprestasi dalam pengelolaan pembelajaran diberikan kemudahan dalam kenaikan pangkat.

Keempat, menerapkan aturan atau disiplin kerja yang sudah ditetapkan sebagai keputusan bersama dalam organisasi pendidikan seperti etika guru, dan mau menerima sanksi atau ganjaran terhadap kesalahan-kesalahan yang dilakukannya.

2. *Upaya Peningkatan Komunikasi Interpersonal dalam Rangka Peningkatan Kinerja Mengajar Guru*

Hasil analisis dan kesimpulan penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja mengajar guru. Hal ini memberikan pengertian bahwa peningkatan komunikasi interpersonal akan meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Oleh karena itu upaya peningkatan komunikasi interpersonal juga merupakan upaya peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran.

Guru merupakan fasilitator. Fasilitator sebaiknya memberikan perhatian kepada penciptaan suasana awal, atau situasi kelompok dalam pengelolaan pembelajaran. Fasilitator membantu untuk memperoleh dan memperjelas tujuan pembelajaran dalam kelas. Hal ini bias terjadi apabila guru mempunyai kemampuan atau keterampilan berkomunikasi secara interpersonal. Untuk memperoleh kinerja mengajar guru yang tinggi diperlukan adanya komunikasi interpersonal yang positif. Untuk menjamin terciptanya komunikasi interpersonal yang efektif maka perlu dilakukan upaya-paya sebagai berikut.

Melakukan pelatihan metode pengajaran yang heuristik sehingga guru mampu berkomunikasi secara interpersonal dalam proses pembelajaran dengan baik. Pelatihan berkomunikasi seperti ini memang secara langsung sudah dilakukan pada saat seorang guru berada di bangku kuliah. Namun rasanya belum cukup untuk menjamin keberhasilan guru apabila hanya mengandalkan apa yang diperoleh di bangku kuliah. Oleh karena itu perlu peningkatan kemampuan berkomunikasi dalam tugas pembelajaran, baik melalui Pusat Penataran Guru (P2G) maupun Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Dalam MGMP guru senior akan memberikan teknik dan metode kepada guru yang lebih muda atau baru.

Perubahan ini mungkin disebabkan adanya pergeseran nilai budaya masyarakat sekolah sekarang ini. Guru tidak hanya memberikan materi pelajaran (*teaching centered*) dan memberikan nilai pada akhir catur wulan atau akhir semester, tetapi guru harus mampu mendengar dan memahami apa yang diinginkan siswa ketika terjadi komunikasi dalam bentuk pembelajaran. Untuk mencapai tingkat seperti ini maka penting dilakukan pelatihan tambahan (khusus) dalam berkomunikasi secara interpersonal dalam pembelajaran. Pelatihan komunikasi interpersonal perlu ditekankan pada hubungannya dengan pengelolaan pembelajaran. Dalam berbagai kasus sering dijumpai bahwa menyadari pentingnya komunikasi secara interpersonal lebih penting daripada hanya mengetahui komunikasi interpersonal. Bukan guru-guru kita tidak tahu apa itu komunikasi interpersonal tetapi bagaimana melakukan komunikasi

interpersonal dengan efektif supaya bermanfaat dalam pengelolaan pembelajaran. Komunikasi interpersonal yang efektif dalam pembelajaran merupakan penyampaian informasi yang tepat kepada sasaran yang dituju atau diinginkan (siswa). Selanjutnya, cara yang efektif itu memerlukan sejumlah teknik berkomunikasi dalam pembelajaran. Adapun teknik tersebut meliputi: pengemasan informasi, penyampaian informasi tepat sasaran, dan umpan balik yang akan diperoleh dari penerima informasi itu sendiri (komunikate). Mengetahui teknik berkomunikasi secara interpersonal dalam hubungannya dengan kinerja guru dalam pembelajaran akan mendorong seorang guru untuk berupaya semaksimal mungkin mencari informasi baru dan menemukan teknik berkomunikasi secara interpersonal yang lebih efektif. Dasar utama dalam berkomunikasi secara interpersonal yang harus diberikan melalui pelatihan adalah pembentukan konsep diri yang benar, perasaan, penciptaan kondisi, penyesuaian, dan upaya pengakraban.

Komunikasi interpersonal memang sering berlangsung tanpa dapat dielakkan. Komunikasi interpersonal lahir dengan sendirinya apabila dua orang atau lebih bertatap muka (guru menjelaskan materi pelajaran) atau bahkan selagi sendirian sekalipun, seperti proses berpikir ketika guru mempersiapkan pembelajaran. Apabila proses komunikasi dapat diarahkan sesuai dengan tujuan pembelajaran yang sudah ditargetkan maka proses pembelajaran dapat terjadi dipihak sasaran atau siswa.

Langkah berikut untuk meningkatkan komunikasi interpersonal, antara lain: tidak terburu-buru membuat suatu penilaian terhadap lawan bicara, mendengarkan dengan baik apa yang dikatakan orang lain, menghindari penilaian yang bersifat aksen dan penampilan fisik atau karena mengingat seseorang, mengingat situasi pada saat berbicara, bersikap ramah dalam setiap berhadapan dengan orang lain, mempertimbangkan segi positif dan negatif dari hal yang dibicarakan, melakukan penilaian setelah mendengar apa yang dikatakan orang lain.

Komunikasi interpersonal yang efektif terjadi apabila pesan yang disampaikan diterima oleh sasaran sesuai dengan keinginannya. Apabila informasi tidak ditanggapi oleh si penerima informasi, ubahlah pendekatan penyampaian informasi. Jangan terlalu terpengaruh oleh kesan awal ketika menyampaikan suatu informasi tetapi periksalah fakta informasi sebelum melakukan suatu penilaian mengapa informasi itu tidak diterima. Pokok-pokok pikiran seperti inilah yang penting diperhatikan oleh guru dalam proses pembelajaran di dalam kelas supaya guru mempunyai kinerja dalam pembelajaran.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan dan implikasi yang dipaparkan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut.

Pertama, kepada kepala sekolah dan penilik. Kinerja mengajar guru, motivasi berprestasi dan komunikasi interpersonal yang dialami oleh guru-guru SMA Negeri di Kota Medan perlu ditingkatkan. Peningkatan tersebut dirasakan sangat penting, karena tugas utama guru adalah mendidik dan mengajar para siswa. Tanpa kemampuan dan keterampilan yang memadai, guru tidak akan mampu mengajar dengan baik, yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kualitas lulusan sekolah tersebut.

Kedua, guru hendaknya dapat menjadi pendidik dan pengajar yang komunikatif bagi siswanya. Peran tersebut akan membawa kemampuan guru dalam mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan para siswanya, sehingga mereka mau dan mampu belajar secara optimum. Selain itu, mengingat pentingnya peranan supervisi instruksional kepala sekolah maka hendaknya kepala sekolah lebih memperhatikan dan membantu guru dalam mengatasi segala permasalahan dalam tugas mengajarnya.

Ketiga, agar guru dapat meningkatkan kinerja mengajar, maka kepala sekolah baik selaku pimpinan/manajer maupun sebagai supervisor hendaknya dapat memimpin semua personil sekolah, sehingga mereka dapat menjalankan semua tugasnya dengan baik. Kepala sekolah hendaknya dapat memberikan

perhatian secara terus menerus kepada guru. Pembina profesional dapat dilakukan misalnya melalui pertemuan-pertemuan dengan kesulitan dalam menjalankan tugas-tugas pengajaran. Layanan supervisi seperti ini akan mendorong guru berusaha agar pengajarannya berhasil. Bahkan bila guru menghadapi masalah yang bersifat pribadi, hendaknya kepala sekolah dapat memberikan jalan keluarnya. Sebab salah satu fungsi kepala sekolah sebagai supervisor adalah membantu guru, agar guru mampu meningkatkan kinerja mengajarnya di sekolah.

Keempat, kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus sebagai supervisor pendidikan dan pengajaran hendaknya dapat menjalin hubungan kerja-sama antara kepala sekolah dengan guru, kepala sekolah dengan pegawai sekolah, kepala sekolah dengan personil lain yang terdapat di lingkungan sekolah, dan bahkan masyarakat yang berada atau yang berhubungan dengan sekolah, dan yang tidak kalah pentingnya adalah hubungan dengan siswa baik antara guru dengan siswa dan personalia lain agar tercipta komunikasi interpersonal yang baik dan kondusif.

Kelima, sebagai atasan kepala sekolah, Kepala Kantor Departemen Pendidikan dan Nasional memantau kegiatan sekolah melalui peningkatan fungsi supervisor (penyelia) yang terdapat pada tingkat Kotamadya. Pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada supervisor akan memungkinkan terjadinya saling tukar menukar informasi antara guru dengan supervisor mengenai berbagai aspek yang berkaitan dengan proses belajar mengajar.

Kehadiran supervisor ke sekolah sudah terlaksana, namun belum berjalan secara teratur sehingga kesempatan bagi guru untuk mengkonsultasikan segala masalah dan kesulitan yang dihadapinya di rasakan masih sangat kurang.

Keenam, FKIP atau LPTK lain sebagai lembaga pendidik tenaga kependidikan dan pelatih calon guru perlu memberikan/meningkatkan bobot pengajaran yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran setelah mereka berada di sekolah untuk mendidik dan mengajar siswa sebagaimana yang dicita-citakan.

Ketujuh, kepada peneliti, kaitannya dengan sisa 40,18% aspek pendukung kinerja mengajar guru yang belum terjelaskan dalam penelitian ini, disarankan kepada mereka yang tertarik pada bidang kajian ini untuk mengadakan penelitian dengan melibatkan lebih banyak lagi variabel predictor dan responden, sehingga aspek-aspek lain yang diduga memiliki sumbangan yang lebih berarti terhadap kinerja mengajar guru dideteksi.