

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan berbagai pengujian dan analisis data, dari penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan mengenai hubungan antara rekrutmen, kompensasi dan pembinaan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. yaitu :

1. Ada hubungan berbanding lurus antara rekrutmen dengan kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang.
2. Ada hubungan berbanding lurus antara kompensasi dengan kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang.
3. Ada hubungan berbanding lurus antara pembinaan dengan kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang.
4. Ada hubungan rekrutmen, kompensasi dan pembinaan secara bersama – sama dengan kinerja guru SMP Swasta Kecamatan Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang.
5. Besarnya hubungan antara rekrutmen, kompensasi dan pembinaan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang adalah sebesar 28,9%. Sedangkan sisanya memiliki hubungan terhadap faktor – faktor lain diluar faktor yang diteliti.

6. Rekrutmen merupakan variabel yang paling mempengaruhi kinerja guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang

B. Implikasi

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen, kompensasi dan pembinaan guru secara bersama dapat meningkatkan kinerja guru. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa rekrutmen, kompensasi dan pembinaan guru secara bersama menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dapat meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi dari yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian diantaranya.

1. Hubungan Rekrutmen Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang

Dengan diterimanya hipotesis pertama yakni rekrutmen guru sekolah menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru, maka mekanisme rekrutmen yang jelas otomatis akan sejalan dengan kualitas kinerja yang diperoleh. Guru yang baru direkrut akan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan keahliannya dapat mendukung tercapainya upaya peningkatan kualitas pendidikan. Mekanisme yang jelas juga akan berdampak positif kepada guru sehingga seorang guru memiliki payung hukum yang jelas sehingga mereka tidak bisa diperlakukan seenaknya. Beberapa kasus guru yang dikeluarkan dari sekolah dengan alasan sekolah sudah kelebihan guru karena tuntutan guru yang harus mengajar 24 jam pelajaran.

Keuntungan lain dari adanya rekrutmen yang jelas bagi guru adalah meningkatkan kepercayaan masyarakat. Perbaiki mekanisme penerimaan guru menjadi kebutuhan yang harus segera dipenuhi. Dengan mekanisme yang distandarkan maka tidak akan ada lagi keraguan terhadap kualitas guru.

2. Hubungan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang

Dengan diterimanya hipotesis kedua yakni kompensasi yang diterima guru menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru, maka pemberian kompensasi berupa gaji dan upah yang tepat akan meningkatkan kinerja guru. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dengan mudah dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pemberian kompensasi terhadap guru juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru dan berdampak pada kinerja guru.

Sudah sewajarnya bila suatu institusi pendidikan memberi balas jasa berupa kompensasi terhadap guru. Guru pun sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja terbaik terhadap sekolah tempat ia bekerja. Kompensasi yang diberikan haruslah sebanding dengan apa yang diberikan guru tersebut karena sekolah harus bisa bersikap adil kepada semua tenaga guru, sehingga para guru dapat memberikan kinerja yang baik untuk sekolah tersebut.

3. Hubungan Pembinaan Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yakni pembinaan yang diterima guru menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru maka penyelenggaraan belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru harus ditunjang dengan kompetensi yang baik. Kompetensi tidak hanya diperoleh guru sata mendapatkan perkuliahan di Pendidikan Tinggi, tetapi yang terpenting adalah bagaimana guru mampu mengembangkan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan perkembangan zaman.

Salah satu hal yang dapat dilakukan dalam mengembangkan kompetensi guru adalah dengan pembinaan melalui pelatihan dan pendidikan guru. Sekolah yang memiliki pembinaan guru yang baik pasti memiliki program yang telah tersusun. Sedangkan sekolah yang biasa – biasa saja hanya akan mengandalkan pembinaan yang diadakan oleh Pemerintah berupa pelatihan. Tindak lanjut dari hasil pelatihan pun tidak terlaksana dengan baik. Hal ini berarti dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah harus dimulai dengan pembinaan terhadap kinerja guru itu sendiri. Guru sebagai manusia memerlukan berbagai macam pembinaan dan pengembangan yang dilakukan baik oleh pihak sekolah maupun dari luar sekolah. Perubahan yang cepat disegala aspek pengetahuan dan teknologi harus dapat dibarengi dengan pembinaan dan pengembangan yang berkelanjutan.

C. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Yayasan sekolah perlu meningkatkan prestasi kerja guru secara terus menerus karena kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan pendidikan secara keseluruhan terhadap siswa sehingga keberhasilan tercapai keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan-tujuan dan visi sekolah. Dengan adanya guru yang memiliki kinerja yang tinggi maka siswa - siswi akan sukses dan memiliki keunggulan bersaing yang tinggi dibandingkan siswa – siswa di luar sekolah yang diteliti.
2. Sekolah perlu memperhatikan prediktor dari kinerja guru dalam penelitian ini dan harus menindaklanjuti dengan meningkatkan variabel-variabel yaitu rekrutmen, kompensasi dan pembinaan guru yang bekerja Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang.
3. Penelitian lain perlu dilakukan untuk membuktikan hasil penelitian ini pada daerah luar sampel yang sama dengan variabel yang sama atau dengan modifikasi atau penambahan atau pengurangan variabel yang menjadi prediktor dari kinerja kerja dari karyawan.