

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan fokus penelitian, paparan data, temuan lintas situs dan analisis lintas situs, hasil penelitian tentang manajemen kinerja guru berbasis sasaran kerja pegawai dalam meningkatkan profesionalisme guru dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Siklus manajemen kinerja guru berbasis sasaran kerja pegawai dengan tahapan (1) pra siklus (persiapan), (2) perencanaan (3) pembinaan (4) evaluasi mewujudkan efektifnya manajemen kinerja guru.
2. Langkah-langkah perbaikan kinerja guru berbasis sasaran kerja pegawai dengan cara (1) pengembangan diri guru, (2) pelatihan (3) *Lesson Study*, dan (4) *Teacher Work Group of school*.
3. Kesadaran diri guru (*self awarness*) melandasi peningkatan profesionalisme guru melalui manajemen kinerja guru berbasis sasaran kerja pegawai.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teori

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, studi ini menemukan implikasi teori yang mendukung teori yang dijadikan alat penelitian.

Hasil penelitian ini menguatkan dan mendukung teori siklus manajemen kinerja Seeker dan Wilson bahwa manajemen kinerja melalui

tiga siklus, yaitu (1) tahap perencanaan melalui fase pendefinisian, fase pembahasan peran, fase ekspektasi, dan fase pembahasan tanggung jawab, (2) tahap pembinaan melalui fase pengamatan, fase pemantauan, fase dukungan, fase umpan balik, dan fase penghargaan, dan (3) tahap evaluasi melalui fase evaluasi kerja dan fase pengembangan kerja. Dalam penelitian ini juga menemukan indikasi peran penting tim penilai kineja guru yang bertugas mendampingi, memfasilitasi, mengamati, memantau, menilai dan membangun komunikasi efektif dua arah guru dan pimpinan selama manajemen kinerja guru dilaksanakan.

Hasil penelitian tentang langkah-langkah perbaikan kinerja berbasis sasaran kerja pegawai menguatkan teori pengembangan profesi oleh *Peter Early* dan *Sara Bubb*, bahwa pengembangan profesi berkelanjutan menggunakan pendidikan berkelanjutan dan pelatihan. Dalam penelitian juga menemukan indikasi *Teacher Work Group of school* (kegiatan belajar bersama sesama guru) di tingkat madrasah dan *lesson study* sebagai kegiatan guru mengkaji praktik pembelajaran termasuk pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Hasil penelitian tentang implikasi kinerja berbasis sasaran kerja pegawai dalam peningkatan profesionalisme guru menguatkan pendapat *Oemar Hamalik* tentang karakter profesional guru dikelompokkan menjadi empat, yaitu (1) kognitif (keilmuan dan wawasan), (2) performance (kemauan bekerja), (3) afektif (sikap dan perilaku guru), (4) produk (hasil pembelajaran), dan (5) eksploratoris (pengalaman khusus). Dalam

penelitian ini juga menemukan indikasi kesadaran penuh guru akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan pembimbing siswa sangat berperan dalam mendorong peningkatan diri guru untuk bekerja secara profesional.

Dengan demikian dalam manajemen kinerja guru berbasis sasaran kerja pegawai dalam meningkatkan profesionalisme guru perlu ditambahkan peran aktif tim penilai kinerja guru di madrasah, kreatifitas guru melakukan kegiatan kelompok kerja dan studi, serta kesadaran guru untuk selalu bekerja sesuai peran dan tanggung jawabnya.

2. Implikasi Praktis

- a. Dalam manajemen kinerja guru, kepala madrasah mempunyai peran penting dalam regulasi sistem kinerja guru di lembaga pendidikan.
- b. Perbaikan kinerja sebagai langkah pengembangan profesi memperhatikan kebutuhan guru dan memberdayakan kompetensi dan kreativitas guru .
- c. Pimpinan, tim penilai kinerja dan guru benar-benar memiliki keasadaran manajemen kinerja yang dilaksanakan sebagai arah peningkatan kinerja guru dan meningkatkan mutu pelayanan pendidikan di madrasah.

C. Saran

Berikut ini dikemukakan beberapa saran peneliti sebagai berikut.

1. Kepala madrasah untuk mengefektifkan tugas dan fungsi tim penilai kinerja di madrasah dengan memberikan legalitas tugas dan tambahan tunjangan kerja.
2. Kepada guru untuk siap bekerja dengan penuh kesadaran bahwa pembelajaran yang dilakukannya adalah inti proses pelayanan pendidikan dan menjadi barometer keberhasilan kerjanya.
3. Kepada peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian secara mendalam mengenai manajemen kinerja berbasis sasaran kerja pegawai dalam meningkatkan profesionalisme guru.