

## BAB V PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Rancangan struktur hirarki berdasarkan standar kualifikasi akademik kompetensi guru dan kompetensi Gomes (1995) yang direkomendasikan sebagai alat penilaian kinerja guru di SMA BSS yang dijadikan acuan pemberian insentif adalah dengan struktur hierarki yang terdiri dari 4 level yakni: a) Level 1 dengan penilaian kinerja guru. b) Level 2 berdasarkan Standar Utama Kompetensi Guru (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007) yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial. c) Level 3 berdasarkan kompetensi Gomes (1995) yaitu kuantitas, kreativitas, kualitas, inisiatif, kerjasama, kualitas personal, pengetahuan, dan keandalan. d) Level 4 *breakdown* dari kompetensi level 3 yaitu kualitas mengajar guru dikelas, kesesuaian bahan mengajar dengan kurikulum, keteladanan dan integritas sebagai guru, pengetahuan mengenai tugas, kemauan belajar, hasil kerja, ketepatan waktu, dan kehadiran.
2. Besar bobot prioritas dari tiap kriteria atau faktor penilaian kinerja guru SMA BSS berdasarkan perhitungan melalui metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) yakni: a) kreativitas dengan bobot 20,70 % b) Inisiatif dengan bobot 14,42% c) Kesesuaian materi pembelajaran dengan kurikulum dengan bobot 13,95 % d) Nilai Kerjasama dengan bobot 10,5% e) Kesiapan terhadap kegiatan belajar mengajar dengan bobot 9,62 % f) Mempunyai nilai keteladanan sebagai guru dengan bobot 5,85 % g) mempunyai integritas diri sebagai guru dengan bobot 5,85 % h) Pengetahuan mengenai tugas dengan bobot 5,66 % i) kuantitas dengan bobot 4,01% j) Kepercayaan dan kesungguhan dalam penyelesaian tugas dengan bobot 3,68 % k) Kehadiran dengan bobot 2,83 % l) Kemauan untuk terus belajar dengan bobot 1,89 % m) Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas 1,04 %.

3. Rancangan atau format penilaian kinerja guru yang diusulkan sebagai acuan dalam pemberian insentif guru SMA BSS berdasarkan prestasi kinerja yang dihasilkan adalah merata-ratakan nilai semua responden yang bersangkutan dari tiap kriteria apabila data berdasarkan data responden, namun untuk data berdasarkan data *report* guru maka digunakan nilai dari data tersebut untuk dijadikan acuan penilaian kinerja. Setelah didapat nilai dari masing-masing kriteria maka dicari skor tiap kriteria dengan cara mengkalikan nilai dengan bobot masing-masing kriteria. Setelah didapat skor tiap kriteria maka skor tiap kriteria tersebut dijumlahkan sehingga didapatkan skor prestasi kerja dari masing-masing guru. Untuk rekomendasi format penilaian kinerja guru dapat dilihat pada halaman lampiran 7.
4. Besar insentif yang diusulkan untuk masing-masing guru di SMA BSS adalah dengan menyesuaikan prestasi kerja guru dengan dana insentif yang disediakan oleh sekolah yakni sebesar Rp 1.500.000,- untuk 15 guru tetap di SMA BSS. Insentif yang digunakan adalah Insentif Lembaga dikarenakan insentif ini adalah insentif yang diberikan oleh lembaga kepada guru tetap di SMA BSS tanpa syarat apapun di tiap bulannya. Hal ini dilakukan dengan cara menghitung pencapaian prestasi kerja dari masing-masing individu guru sehingga akan dapat diketahui jumlah insentif yang seharusnya didapat oleh masing-masing guru yang sesuai dengan prestasi kerja yang telah dihasilkan.

## 5.2. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Sekolah dapat menggunakan rancangan penilaian ini untuk mengetahui sejauh mana prestasi dari masing-masing guru ditunjukkan, sehingga sekolah dapat mengambil tindakan atau kebijakan bagi tiap individu guru. Jika prestasi kerjanya tinggi, maka dapat diberikan reward selain insentif seperti piagam atau hadiah yang akan memotivasi para guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Namun jika prestasinya buruk maka sekolah dapat memberikan guru tersebut sarana untuk meningkatkan kemampuan kerjanya seperti pelatihan atau mengikuti workshop.
2. Sekolah sebaiknya menilai kinerja gurunya secara berkala agar tetap baik dan lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Sehingga visi dan misi sekolah akan lebih mudah terwujud.

3. Untuk Penilaian selanjutnya sekolah dapat menaikan nilai prestasi standar kinerja guru apabila semua guru telah dapat mencapainya, serta mengukur kenaikan prestasi kerja dari tiap guru di tiap penilaian. Sehingga sekolah juga dapat memantau kinerja dari tiap guru apakah meningkat atau menurun untuk menjaga kinerja guru agar tetap baik.
4. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah melakukan analisa terhadap kriteria kinerja yang lebih luas seperti kecerdasan, komitmen, atau kriteria lainnya sesuai dengan penilaian kinerja guru/karyawan yang akan dilakukan pada obyek penelitian.

