

BAB VI

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Simpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen kinerja di sekolah PSKD Mandiri sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti membagi kesimpulan ini sesuai dengan sub fokus penelitian, yaitu:

1. Penilaian Kinerja

- a. Sekolah PSKD Mandiri melakukan penilaian kinerja guru dengan 2 cara yaitu secara formal; berdasarkan jadwal dan secara informal. Penilaian kinerja guru dilakukan oleh kepala sekolah, tim training dan mentoring, diri sendiri, murid dan teman sejawat.
- b. Kriteria penilaian menggunakan *Capacity Matrix* dari David Langford yang terdiri dari *Lack of Awariness, Information, Knowledge, Know-How dan Wisdom*. Kriteria penilaian ini kemudian terjemahkan kedalam bentuk angka 1=*lack of awariness*, 2=*Information*, 3=*Knowledge*, 4=*Know-How* dan 5=*Wisdom*. Sedangkan siswa memberikan penilaian dengan cara menuliskan angka 1-5 dengan persamaan sebagai berikut: 1=*Strongly disagree*, 2=*Disagree*, 3=*Neutral*, 4=*Agree*, dan 5=*Strongly agree*.

- c. Ada perubahan sistem dalam penilaian kinerja dengan sistem penilaian kinerja pada tahun lalu. Sistem ini baru diterapkan pada tahun 2015 menggunakan sistem 360 derajat; guru tidak hanya dinilai oleh kepala sekolah dan tim *training mentoring* tetapi juga menilai diri, penilaian oleh rekan sejawat dan siswa.
- d. Pihak sekolah mengharapkan standar minimal nilai yang harus dicapai oleh guru adalah 4. Apabila guru telah mencapai standar nilai yang diharapkan, maka pihak manajemen akan memperhitungkan nilai penghargaan yang diberikan. Namun bila guru belum mencapainya, maka akan kembali diberi pengarahan dan pelatihan.

2. Pelatihan

- a. Sekolah PSKD Mandiri memiliki tim pelatihan dan mentoring yang membantu sekolah untuk memberikan pelatihan kepada guru-guru. Pelatihan yang diberikan oleh tim pelatihan dan mentoring disesuaikan dengan kebutuhan guru itu sendiri yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerjanya.
- b. Ada berbagai macam bentuk pelatihan yang dilaksanakan yaitu:
 - 1. Pelatihan internal di sekolah; pelatihan internal atau *in-house training* berbentuk *workshop* dari tim pelatihan dan mentoring, pelatihan dari sesama guru atau pegawai non kependidikan,

bekerjasama dengan lembaga lain untuk *in-house training* ataupun memanggil nara sumber ke sekolah.

2. Pelatihan external di sekolah; pelatihan external diadakan oleh lembaga lain di luar sekolah ataupun studi banding.
 3. Pelatihan *online*; Pelatihan *online* yaitu EPIC *online* adalah pelatihan bahasa Inggris dengan menggunakan internet sebagai media.
- c. Pelaksanaan pelatihan di sekolah PSKD Mandiri diadakan setiap hari Selasa, di awal tahun ajaran ataupun di tengah tahun pelajaran.
 - d. Pengawasan dan evaluasi penerapan hasil pelatihan dilakukan oleh kepala sekolah dan tim pelatihan dan mentoring melalui observasi penilaian. Wakil kepala sekolah bidang kurikulum membantu pengawasan dengan memeriksa rencana pengajaran; apakah rencana pengajaran sudah menerapkan *quality tools* dan *Seven Habits*.
 - e. Untuk membuat perencanaan pelatihan di dalam sekolah tim pelatihan dan mentoring dapat meminta kepada guru untuk mengusulkan tentang pelatihan yang diperlukan, ataupun melihat hasil dari penilaian kinerja. Sedangkan pelatihan yang di luar sekolah guru dapat mengusulkan pelatihan yang ingin diikuti

kepada kepala sekolah atau kepala sekolah yang menunjuk guru untuk mengikuti pelatihan di luar sekolah.

- f. Pada saat penerapan di kelas, guru mengalami beberapa kendala yaitu penyesuaian dengan siswa, waktu untuk penerapan, kebingungan bagaimana caranya menerapkan di dalam kelas. Tim pelatihan dan mentoring menyediakan waktu apabila guru mengalami kesulitan dalam penerapan pelatihan namun guru lebih nyaman untuk bertanya kepada teman sejawat daripada tim pelatihan dan mentoring.

B. Rekomendasi

Rekomendasi ini disampaikan kepada manajemen yaitu yayasan, manajer sumber daya manusia, kepala sekolah dan tim *training mentoring* sekolah PSKD Mandiri.

1. Tim *training mentoring* sebaiknya mensosialisasikan sistem penilaian dan standar yang harus dicapai oleh guru pada awal tahun ajaran. Sedangkan untuk perencanaan pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan para guru dan sebaiknya jadwal pelatihan disosialisasikan terlebih dahulu sehingga para guru akan memahami guna pelatihannya.

2. Kepala sekolah hendaknya dalam memberikan umpan balik penilaian tersebut dapat mengungkapkan kekuatan dan kelemahan guru secara lebih proposional. Sedangkan untuk bidang pelatihan, pengawasan dan evaluasi, hendaknya lebih disusun dengan baik. Pihak kepala sekolah dan tim training mentoring dapat membuat jadwal secara bersama-sama untuk mengawasi dan mengevaluasi serta membantu para guru yang kesulitan dalam penerapan pelatihan.
3. Pihak manajemen atau yayasan dapat mensosialisasikan sistem penghargaan yang diberikan oleh sekolah yang diterima oleh guru yang telah mencapai standar yang ditetapkan pada awal tahun ajaran sehingga dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Diharapkan pihak manajemen ataupun yayasan sekolah tidak lagi memberi tugas tambahan mengajar sehingga tim training dan mentoring akan lebih fokus dengan tugasnya.