

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan positif antara supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat, artinya semakin baik supervisi akademik kepala sekolah maka semakin baik juga kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat.
2. Terdapat hubungan positif antara budaya kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat, artinya semakin baik budaya kerja maka semakin baik juga kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat.
3. Terdapat hubungan positif antara komitmen kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat, artinya semakin baik komitmen kerja maka semakin baik juga kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat.
4. Terdapat hubungan positif antara supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja, dan komitmen kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat, artinya semakin baik supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja, dan komitmen kerja maka semakin baik juga kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Kota Kisaran Barat.

B. Implikasi

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja, dan komitmen kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja, dan komitmen kerja secara bersama-sama menunjukkan hubungan positif dengan kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi dari yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan simpulan.

1. Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Dengan diterimanya hipotesis pertama yakni supervisi akademik kepala sekolah menunjukkan hubungan positif dengan kinerja guru, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan kualitas supervisi akademik kepala sekolah. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan supervisi akademik kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu untuk menjadi pemimpin yang terbaik di sekolah sehingga kepala sekolah bisa menjadi teladan dalam setiap aktivitas di sekolah terutama dalam melaksanakan supervisi akademik. Supervisi akademik kepala sekolah memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam mendorong dan memberikan motivasi terhadap semua warga sekolah.

Pemerintah kabupaten adalah penanggung jawab utama dalam pengangkatan calon kepala sekolah, untuk itu dalam pengangkatan kepala

sekolah harus mengacu kepada Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar kompetensi dan kualifikasi kepala sekolah. Hal ini dikarenakan masih banyaknya pengangkatan calon kepala sekolah tidak mengacu kepada peraturan pemerintah yang berlaku, namun lebih didasarkan kepada faktor kedekatan atau hubungan emosional serta isme tertentu.

Peningkatan kompetensi dan profesionalisme kepala sekolah menjadi tanggung jawab pemerintah daerah. Untuk itu diperlukan usaha-usaha nyata dan komperhensif dari pemerintah daerah dalam melakukan pembinaan, pelatihan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi para kepala sekolah untuk mewujudkan kepala sekolah yang berkualitas.

Kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan tujuan suatu sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus paham tugas dan fungsi sebagai pemimpin tertinggi di sekolah. Kepala sekolah harus melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Pengembangan kualitas pendidikan di sekoah menuju kinerja guru yang tinggi menuntut kinerja kepala sekolah yang lebih optimal. Untuk itu, kepala sekolah harus mempunyai ketrampilan dan kompetensi yang cukup memadai dalam mengelola sekolah. Kepala sekolah diharapkan dapat membuat dan mengembangkan sebuah visi, misi, dan tujuan sekolah yang rasional dan realistis sesuai dengan situasi dan kondisi yang dimiliki sekolah. Kepala sekolah diharapkan mempunyai kemampuan untuk mengelola dan menggerakkan berbagai sumber daya yang dimilliki sekolah,

semata-mata untuk kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Pengembangan kinerja guru menuntut kepala sekolah yang mandiri dan mempunyai kepemimpinan yang baik dalam membuat berbagai kebijakan dan keputusan yang menyangkut sekolah. Kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan, ketrampilan kepemimpinan, integritas tinggi, dan profesionalitas dalam melaksanakan dan memimpin berbagai tugas dan perannya. Tanpa memiliki berbagai ketrampilan dan kemampuan tersebut, maka kepala sekolah tidak akan mampu melaksanakan kegiatan dan program sekolahnya dengan optimal.

Di samping itu kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif serta membangun kerjasama yang harmonis dengan komite sekolah, wali murid, masyarakat dan pemerintah.

2. Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya kerja

Dengan diterimanya hipotesis kedua yakni budaya kerja menunjukkan hubungan positif dengan kinerja guru, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan menciptakan budaya kerja yang mampu menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab yang tinggi terhadap sekolah.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang berasal dari guru maupun faktor yang berasal dari luar diri guru. Tugas dan tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran bukanlah tugas

yang mudah. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut, guru membutuhkan daya dukung yang mencukupi sehingga guru dapat melaksanakan tugas sesuai yang diharapkan.

Budaya kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, dan ketertiban. Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan atau kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.

3. Peningkatan Kinerja Guru Melalui Komitmen Kerja

Komitmen kerja yang dimiliki seseorang, baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun yang bersumber dari luar, menjadi penentu terhadap tindakan yang dilakukan guru di sekolah. Dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah, seorang guru dipengaruhi keinginannya yang dalam bekerja mengakibatkan seseorang bermotivasi tinggi atau rendah. Gaji yang tinggi adalah akan menjadi komitmen bagi guru untuk mengajar lebih baik. Tetapi masih banyak faktor lain yang dapat memotivasi guru, antara lain: kenyamanan bekerja, penghargaan, kenyamanan bekerja, situasi dan kondisi kerja kesemuanya dapat memotivasi guru bekerja. Komitmen kerja akan memaksimalkan potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerjanya di sekolah. Kinerja guru sangat dipengaruhi komitmen kerja guru. Sangat tidak mungkin seseorang yang tidak memiliki motivasi yang kuat dapat bekerja efektif.

Komitmen kerja yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Komitmen kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jika tujuan tersebut peningkatan kerja, maka komitmen kerja akan membawa kepada peningkatan kinerjanya.

4. Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Komitmen Kerja

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yakni supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja, dan komitmen kerja menunjukkan hubungan positif dengan kinerja guru, maka upaya meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan kualitas supervisi akademik kepala sekolah dan menciptakan keinginan guru untuk terus bertanggung jawab terhadap sekolah. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang berasal dari guru maupun faktor yang berasal dari luar diri guru. Tugas dan tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran bukanlah tugas yang mudah. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut, guru membutuhkan daya dukung yang mencukupi sehingga guru dapat melaksanakan tugas sesuai yang diharapkan.

Supervisi akademik kepala sekolah yaitu, kepala sekolah mampu merencanakan dan melaksanakan program supervisi akademik secara benar dan baik dilaksanakan secara terus menerus dan berkelanjutan, guru merasa

bahwa kepala sekolah adalah seorang yang dapat dijadikan panutan bagi dirinya, dimana guru dapat memberikan penilaian pada kepemimpinan kepala sekolahnya melalui proses kognitif dan visual. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan daya dukung yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam proses pembelajaran. Demikian juga dengan budaya kerja sebagai daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang, mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja. Supervisi akademik kepala sekolah dan budaya kerja secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja guru.

C. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan temuan hasil penelitian adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja guru diharapkan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan dalam memajukan pendidikan mulai dari kepala sekolah, guru, peserta didik, masyarakat umum, dunia usaha, komite sekolah, pemerintah baik pusat maupun daerah, harus mampu bekerja sama dan memberikan perhatian yang lebih dalam upaya menciptakan kinerja guru. Karena kinerja guru berdampak pada peningkatan kualitas peserta didik.
2. Selain faktor kepemimpinan berkaitan dengan pengembangan kinerja guru perlu didukung oleh perubahan berbagai aspek lainnya dalam pendidikan, salah satunya adalah dengan menciptakan budaya kerja. Sekolah merupakan

tempat terbaik untuk belajar oleh karena itu perlu dibangun budaya kerja guru yang dapat memberikan pelayanan terbaik dalam belajar.

3. Kepada Dinas Pendidikan Kota Medan untuk memberikan pembinaan secara terus menerus kepada kepala sekolah dan guru melalui pelatihan-pelatihan penguatan kompetensi/ kemampuan kepala sekolah dan guru.
4. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah, budaya kerja, dan komitmen kerja dengan kinerja guru guna memperluas hasil penelitian ini.