

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan paparan data dan temuan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, ditemukan beberapa informasi penting yang dapat digunakan sebagai simpulan yaitu:

1. Dari kegiatan perencanaan yang dilakukan oleh pengawas di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Simalungun diketahui, bahwa para pengawas secara umum sudah merencanakan prosedur kerja sesuai ketentuan pokok yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan dan pengajaran yaitu meliputi : (1) menyusun dan melaksanakan pedoman kegiatan, (2) membimbing pelaksanaan kurikulum; (3) membimbing tenaga teknis; (4) membimbing tata usaha; (5) membimbing penggunaan dan pemeliharaan sarana belajar serta menjaga kuantitas sarana sekolah; (6) membimbing hubungan kerjasama dengan instansi pemerintah, dunia usaha dan komite sekolah.
2. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh pengawas sekolah terhadap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran intensitasnya cukup tinggi, namun belum efektif dan tepat sasaran. Hal ini disebabkan karena pihak sekolah dan pengawas tidak menjalankan sepenuhnya prinsip-prinsip manajemen terutama perencanaan, pengarahan dan pengawasan.

Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan terhadap pengelolaan manajemen sekolah terhadap pengelolaan manajemen sekolah dalam upaya menjadikan sekolah bermutu sudah cukup baik, namun dikarenakan sumber daya sekolah yang masih terbatas yaitu sumber daya manusia, sumber dana, sarana dan prasarana serta fasilitas yang dimiliki, tidak mendukung untuk mewujudkan sekolah yang bermutu.

3. Sistem penilaian pengawas ditinjau dari mekanisme dan sistem bagi personil pengawas belum dilakukan secara terfokus pada kinerja sesuai dengan jabatan fungsional yang diembannya. Saat ini masih menggunakan pola penilaian atasan langsung melalui DP3, dan nilai-nilai normatif tak tertulis. Tindak lanjut penilaian belum menjadi fokus perhatian pihak-pihak yang lebih berwenang seperti promosi jabatan fungsional.

Kompensasi personil pengawas sebagai dampak dari penilaian kinerja, sampai saat ini baik bersifat material maupun non material belum menjadi prioritas perhatian pihak berwenang. Mengingat sistem dan mekanisme yang dianut bersifat umum yakni peraturan pegawai negeri. Salah satu alasan kompensasi material belum menjadi perhatian pengambil kebijakan adalah terbatasnya anggaran pemerintah. Kondisi tersebut bertentangan dengan konseptual yang mana kompensasi merupakan bagian dari sistem, dan hal ini sudah menjadi bagian dari administrasi negara kita. Oleh sebab itu sering muncul suatu dampak penyimpangan perilaku pengawas dalam melaksanakan tugasnya.

B. Saran

1. Perencanaan yang dilakukan pengawas harus dibuat secara rinci dan lebih difokuskan untuk pengembangan personil guru disamping personil lainnya di sekolah. Perencanaan yang menyangkut tentang pengembangan tenaga kependidikan harus mengimplementasikan tentang : (a) penjabaran kebijakan dan landasan pendidikan dalam wujud perencanaan pembelajaran di kelas dan di luar kelas; (b) pengaplikasian komponen-komponen pembelajaran sebagai suatu sistem dalam proses belajar mengajar; (c) pelaksanaan komunikasi dalam komunitas profesi, sosial dan memfasilitasi pembelajaran masyarakat; (d) pelaksanaan fungsi dan program bimbingan dan administrasi pendidikan dengan lebih mendalam; (e) pemanfaatan teknologi, lingkungan, budaya dan sosial serta lingkungan alam dalam pengembangan proses belajar mengajar para guru.
2. Pengawas sekolah : Hendaknya lebih mengintensifkan pelaksanaan pengawasan, perencanaan, interaksi belajar mengajar dan evaluasi pembelajaran kepada kepala sekolah dan guru-guru, agar dapat meningkatkan mutu proses belajar mengajar dan hasil belajar siswa. Dapat melaksanakan program pembinaan yang berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi guru-guru agar dapat memberikan layanan pendidikan yang bermutu. Melakukan pembinaan yang lebih terarah terhadap pengelolaan manajemen sekolah dalam upaya untuk menjadikan

sekolah bermutu. Bertindak lebih tegas dalam menerapkan peraturan yang berlaku terutama dalam hal disiplin kepegawaian.

Kepala sekolah: Hendaknya dapat meningkatkan kompetensinya terutama dalam hal pengelolaan manajemen sekolah. Mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki dengan melakukan berbagai terobosan dalam upaya untuk menjadikan sekolah bermutu.

Guru-guru: Agar dapat lebih menghayati tugas pokoknya untuk memberikan layanan pendidikan yang bermutu kepada siswa-siswanya. Berperan lebih aktif dalam mengembangkan potensi siswa agar mereka dapat tumbuh sebagai generasi penerus yang handal.

3. Sistem penilaian personil pengawas dikembangkan dari rujukan kriteria unjuk kerja yang terdokumentasi. Penilaian dapat dilakukan oleh pihak vertikal (atasan langsung). Vertikal adalah Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten atas dasar penilaian kinerja yang mengacu pada dokumentasi kriteria unjuk kerja pengawas selaras dengan klasifikasinya. Selain itu perlu ada perhatian terhadap sistem kompensasi, bagi pengawas yang telah memenuhi kriteria atau standar kerja. Oleh sebab itu harus ada penganggaran formal dan terbuka, seperti alokasi anggaran belanja tahunan kantor Dinas pendidikan dan pengajaran kabupaten atau anggaran sekolah melalui BP3, yang nilainya disesuaikan dengan kinerjanya. Sedangkan kompensasi non material berupa kredit poin untuk promosi jabatan pengawas lebih lanjut.