

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara, studi dokumentasi dan observasi mengenai fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 1 Karangbenda Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 1 Karangbenda Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran sudah optimal dalam menjalankan fungsi dalam perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), menggerakkan sumber daya sekolah (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Sebagai pembuat perencanaan, kepala sekolah telah berhasil membuat perencanaan program sekolah sesuai dengan tujuan dan visi misi sekolah, kepala sekolah juga telah membuat perencanaan berdasarkan perencanaan berbasis data (PBD) dengan menerapkan analisis SWOT dengan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang relevan untuk penyusunan rencana yang strategis. Proses penyusunan perencanaan juga melibatkan guru secara aktif dalam upaya kolaborasi dalam menuangkan ide dan gagasan. Dalam pengorganisasian, kepala sekolah dapat mengkoordinasi dan mengintegrasikan tugas dan fungsi setiap unsur warga sekolah (siswa, guru, orang tua dan masyarakat), kepala sekolah juga melakukan tindakan mengusahakan hubungan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan demikian

memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Selain itu, kepala sekolah sudah mampu mempertimbangkan tentang susunan organisasi, pembagian tugas, pembagian tanggung jawab, dan lain-lain yang apabila dikerjakan secara seksama akan menjamin efisien penggunaan tenaga kerja. Kemudian fungsinya sebagai penggerak sumber daya sekolah, kepala sekolah sudah optimal dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektifitas kinerja guru, kepala sekolah berupaya untuk menimbulkan perilaku atau suatu perbuatan guru, seperti kepala sekolah telah berhasil mendorong warga sekolahnya dalam membangun budaya sekolah yang positif, kolaboratif, dan berorientasi pada pertumbuhan sekolah. Kemampuan menggerakkan potensi guru dan tenaga kependidikan menjadi motivasi eksternal dalam meraih suatu visi dan misi sekolah yang telah dirumuskan bersama. Seperti kepala sekolah mampu menggerakkan warga sekolah untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan saling menghargai, menciptakan suasana sekolah yang terbuka bagi ide-ide baru, kemudian menggerakkan dan membimbing seluruh warga sekolah untuk berkolaborasi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kreatif dan inovatif. Fungsinya dalam melakukan pengawasan, kepala sekolah melakukan pengawasan baik secara internal maupun eksternal untuk menjamin keberlangsungan sekolah, pengawasan akademik yang berfokus pada proses pembelajaran dan supervisi manajerial yang berkaitan dengan pengelolaan sekolah secara keseluruhan, dan pengawasan yang dilakukan sebelum, selama, dan setelah kegiatan berlangsung. Bentuk pengawasan yang dilakukan berupa

- supervisi, monitoring, dan evaluasi. Kepala sekolah telah melakukan supervisi untuk mengamati, menilai kinerja guru, dan memberikan umpan balik kepada guru dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran dan memastikan bahwa tujuan tercapai sesuai dengan visi dan misi sekolah.
2. Hambatan yang dihadapi kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 1 Karangbenda Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran yaitu: 1) Sulit dalam menganalisis berdasarkan kebutuhan yang akurat; 2) Guru enggan keluar dari zona nyaman; 3) Komunikasi kurang efektif; 4) Guru kurang pandai dalam manajemen waktu; 5) Belum meratanya kemampuan atau *skill* dalam penggunaan *internet* dan teknologi terkini sesuai perkembangan zaman; 6) Terkendala dengan sarana dan prasarana berupa kurangnya dana dan fasilitas sekolah yang kurang memadai; 7) Masih adanya bawahan yang menutup diri untuk menerima masukan dari orang lain; 8) Masih ada guru yang kurang disiplin dan konsisten dalam efektivitas bekerjanya; dan 9) kurangnya pemahaman guru tentang supervisi akademik.
 3. Solusi yang dilakukan dalam mengatasi hambatan kepala sekolah sebagai manajer untuk meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 1 Karangbenda Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran diantaranya: 1) Melakukan sosialisasi dan diskusi untuk membangun kesadaran guru serta menjelaskan mengenai manfaat perubahan; 2) Membangun komunikasi terbuka dan pemetaan kompetensi secara berkala; 3) Mengikuti pelatihan, *webinar* dan *workshop* untuk meningkatkan prestasi dan profesionalitasnya; 4) Pemenuhan sarana dan prasarana serta sumber belajar; 5) Mengadakan kolaborasi, membangun budaya kerja sama dan memberikan apresiasi atas kontribusi

positif; 6) Pemberian *reward* dan membangun budaya apresiasi sebagai bentuk upaya kepala sekolah dalam memotivasi bawahannya; 7) Melakukan supervisi dan evaluasi secara berkala, dan hasilnya untuk dijadikan bahan refleksi dan mendapatkan umpan balik yang konstruktif; 8) Melakukan *mentoring* dan *coaching* dimana guru yang lebih mahir dapat membimbing rekan sejawatnya; dan 9) Melakukan koordinasi dengan guru dan tenaga kependidikan mengenai pengoptimalan kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi upaya peningkatan fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 1 Karangbenda Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran. Berikut beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kepala sekolah dalam mengimplementasikan fungsi kepemimpinannya sebagai manajer untuk meningkatkan kinerja guru diharapkan dapat membuat perencanaan (*planning*) dalam pengelolaan Pendidikan yang sesuai dengan tujuan dan visi misi sekolah dan perencanaan dibuat berdasarkan perencanaan berbasis data (PBD) dengan menerapkan analisis SWOT terlebih dahulu untuk penyusunan rencana yang strategis. Perencanaan tersebut meliputi administrasi kurikulum, program sekolah (kesiswaan dan tenaga pendidik), Rencana Kerja Tahunan (RKT) jangka pendek dan jangka panjang, dan Rencana Kerja Anggaran Sekolah (RKAS). Guru sebagai pendidik dan pengajar harus dapat melakukan perencanaan dengan membuat Program Tahunan, Program

- Semester, Silabus atau Alur Tujuan Pembelajaran (ATP), Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) atau Modul Ajar dan Program Asesmen.
2. Diharapkan kepala sekolah dalam aspek pengorganisasian (*organizing*) dapat mengkoordinasi dan mengintegrasikan tugas dan fungsi setiap unsur warga sekolah dengan efektif, mampu berkolaborasi dengan menciptakan lingkungan yang kondusif dan solid untuk mencapai tujuan bersama. Bentuk pengorganisasian meliputi membentuk tim kerja atau kepanitiaan kegiatan sekolah, membuat struktur organisasi sekolah, membuat SK PBM setiap semester, dan pembagian tanggung jawab lainnya.
 3. Diharapkan kepala sekolah dalam menggerakkan sumber daya sekolah (*actuating*) dapat menjadi motivator bagi warga sekolah (siswa, guru dan tendik) dalam meraih tujuan sesuai visi dan misi sekolah. Melalui hubungan yang harmonis dan saling menghargai, komunikasi yang efektif, menciptakan suasana sekolah yang terbuka bagi ide-ide baru, kemudian menggerakkan dan membimbing seluruh warga sekolah untuk berkolaborasi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kreatif dan inovatif.
 4. Diharapkan kepala sekolah dapat mengawasi (*controlling*) secara internal maupun eksternal untuk menjamin mutu pendidikan di lembaganya. Pengawasan akademik fokus dilakukan pada proses pembelajaran, sedangkan supervisi manajerial berkaitan dengan pengelolaan sekolah secara keseluruhan. Bentuk pengawasan yang dilakukan berupa supervisi, monitoring dan evaluasi. Setelah pengawasan ini kepala sekolah diharapkan dapat melakukan identifikasi, refleksi dan benahi (IRB) setelah mendapatkan umpan balik yang bersifat konstruktif.

5. Terkait dengan hambatan yang dihadapi, diperlukan strategi pemberdayaan yang lebih luas. Hambatan dalam perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan sumber daya sekolah maupun pengawasan diperlukan adanya kerja sama antar personal di lembaga maupun melibatkan *stakeholder* lainnya. Mulai dari sosialisasi program sekolah, peningkatan kompetensi guru dengan berbagai pelatihan, melibatkan orang tua dalam setiap program sekolah, pemenuhan sarana dan prasarana yang memadai, dan pengalokasian dana sekolah yang cukup.
6. Dalam hal solusi peningkatan, sangat disarankan agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer dalam meningkatkan kinerja guru terus diperkuat, tidak hanya dalam administrasi manajerial saja tetapi dalam perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan dilakukan secara optimal. Melakukan sosialisasi dan diskusi untuk membangun kesadaran guru mengenai manfaat perubahan, membangun komunikasi terbuka, guru mengikuti pelatihan untuk meningkatkan prestasi dan profesionalitasnya, mengadakan kolaborasi, membangun budaya kerja sama dan memberikan apresiasi atas kontribusi positif, melakukan supervisi dan evaluasi secara berkala, melakukan *mentoring* dan *coaching*, melakukan koordinasi dengan guru dan tenaga kependidikan mengenai pengoptimalan kinerja.
7. Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk peneliti yang lain terutama dalam penyusunan desain penelitian yang relevan dan lebih bervariasi. Penulis juga sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.