

BAB V

SIMPULAN, SARAN, DAN IMPLIKASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya serta merujuk pada rumusan masalah yang diungkapkan, maka dapat dikemukakan simpulan sebagai berikut:

1. Implementasi budaya kerja guru di SD Negeri Pangawaren 04, Kecamatan Karangpucung, Kabupaten Cilacap, secara umum telah berkontribusi positif terhadap peningkatan hasil belajar peserta didik. Hal ini didukung oleh kuatnya sub-aspek disiplin, keterbukaan, dan sikap saling menghargai antar-guru yang tercipta dalam lingkungan sekolah. Kendati demikian, efektivitas budaya kerja belum sepenuhnya optimal karena sub-aspek kerja sama (kolaborasi) masih menjadi titik lemah utama. Oleh karena itu, sekolah memerlukan intervensi khusus untuk meningkatkan sinergi dan kolaborasi profesional antar-guru demi mempertahankan mutu akademis secara berkelanjutan.

2. Hambatan dalam mengimplementasikan budaya kerja guru guna meningkatkan hasil belajar peserta didik di SD Negeri Pangawaren 04 diidentifikasi melalui dua dimensi utama, yaitu faktor internal dan eksternal. Secara internal, hambatan bersumber dari: a) keterbatasan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran, b) lambatnya adaptasi terhadap perubahan regulasi kurikulum, c) disparitas kompetensi teknologi informasi (TI) di kalangan tenaga pendidik, serta d) tingginya beban kerja administratif tambahan yang mereduksi waktu fokus guru. Sementara itu, secara eksternal, kendala dipengaruhi oleh: e) rendahnya kualitas input siswa serta minimnya dukungan akademis dari orang tua, dan f) tantangan kondisi geografis serta keterisolasian lingkungan sekolah. Sinergi antara hambatan multi-dimensi ini menjadi faktor utama yang menghambat optimalisasi kinerja guru di ruang kelas.
3. Guna mengatasi berbagai hambatan dalam implementasi budaya kerja guru, SD Negeri Pangawaren 04 menempuh langkah-langkah strategis yang integratif melalui tiga pilar intervensi. Pertama,

transformasi kompetensi dan kolaborasi guru yang diakomodasi melalui: a) penguatan Komunitas Belajar (Kombel) internal, b) optimalisasi Platform Merdeka Mengajar (PMM), serta e) penyelenggaraan workshop dan pelatihan IT berbasis In-House Training (IHT). Kedua, restrukturisasi manajerial oleh kepala sekolah yang diwujudkan melalui: c) pelaksanaan supervisi akademik yang bersifat suportif, dan d) penerapan sistem penghargaan (reward) guna mendorong motivasi kerja. Ketiga, perluasan modal sosial eksternal melalui: f) peningkatan partisipasi danelibatan orang tua dalam mengawal perkembangan belajar peserta didik.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Agar implementasi budaya kerja guru lebih efektif lagi dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik, hendaknya lebih mengoptimalkan kerjasama khususnya guru kerjasama dalam

menyusun rencana pengayaan dan melakukan penelitian tindakan kelas (PTK) bersama.

2. Agar hambatan-hambatan dapat diminimalisir hendaknya mengoptimalkan sarana dan prasarana penunjang; adaptasi perubahan kurikulum; sosialisasi variasi Kompetensi IT Guru; mengurangi beban kerja tambahan guru; d) menerima saran siswa dan meningkatkan dukungan orang tua, serta mengoptimalkan komunitas belajar dengan mengoptimalkan media sosial.
3. Upaya-upaya yang perlu dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan, Hendaknya Kepala Sekolah menjadwalkan pertemuan rutin bagi guru untuk berbagi modul ajar, mendiskusikan hambatan belajar siswa, dan merancang solusi bersama;): Guru didorong untuk aktif menyelesaikan pelatihan mandiri dan mengunggah "Aksi Nyata". Upaya ini bertujuan agar guru selalu update dengan strategi pengajaran terbaru yang lebih efektif bagi siswa; dan Guru dan Kepala Sekolah aktif berkomunikasi dengan wali murid melalui

pertemuan paguyuban untuk menyelaraskan pola asuh dan pengawasan belajar di rumah.

4. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan dijadikan pijakan oleh peneliti lebih lanjut yang ingin meneliti tentang perencanaan strategik dalam meningkatkan kinerja sekolah sehingga lebih optimal, karena peneliti merasa kekurangan dan keterbatasan.

5.3 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan dan saran maka implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jika implementasi budaya kerja guru mampu meningkatkan hasil belajar peserta didik maka guru terus memperbaiki budaya kerjanya sehingga budaya kerja semakin kondusif.
2. Jika terdapat hambatan implementasi budaya kerja dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik maka semua stakeholder sekolah terus memperbaiki semua kurang dalam implementasi budaya kerja sehingga hambatan tersebut terus berkurang.

3. Jika terdapat upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan dalam mengimplementasikan budaya kerja guru sebagai upaya meningkatkan hasil belajar peserta didik maka perlu optimalisasi upaya agar dapat mengatasi hambatan-hambatan lebih baik lagi.