

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Implementasi kompetensi manajerial kepala sekolah di SD Negeri Jenang 01 dan SD Negeri Jenang 05 Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap sudah optimal, hal ini terbukti dengan kepala sekolah telah mampu menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan dengan sistematis, terukur dan realistis, melakukan pengembangan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan, memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan SDM sekolah, mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajaran yang efektif, menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia (SDM), mengelola sarana dan prasarana sekolah, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah, melakukan pengelolaan murid dalam rangka penerimaan murid baru, penempatan dan pengembangan kapasitas murid sesuai peraturan yang berlaku, mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien, mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah, mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan,

melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan profesionalitas guru. Namun demikian, dalam hal mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran, mengelola unit layanan khusus sekolah, serta memanfaatkan kemajuan teknologi informasi masih perlu untuk dioptimalkan lagi.

2. Hambatan yang dihadapi saat mengimplementasikan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di SD Negeri Jenang 01 dan SD Negeri Jenang 05 Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap adalah sebagai berikut: a) Kurangnya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah berstatus ASN (PNS/PPPK/) dikarenakan tidak imbangnya antara jumlah pengangkatan pegawai yang dilakukan oleh pemerintah dibandingkan dengan jumlah tenaga yang pensiun atau mutasi ke tempat yang lain, b) Sekolah masih kekurangan dalam hal pendanaan karena dana bantuan operasional satuan pendidikan yang ada tidak mampu mengcover semua kebutuhan sekolah, c) Kurangnya sarana dan prasarana penunjang pembelajaran yang ada di sekolah, d) Masih ada beberapa guru dalam mengajar dengan strategi monoton, tidak menggunakan metode dan media pembelajaran yang bervariasi, serta terkesan gaptek, tidak bisa menggunakan komputer/laptop dan atau belum menguasai TIK berbasis internet, dan e) Beban kerja dan beban administrasi guru yang semakin berat.
3. Upaya yang dilakukan saat mengimplementasikan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di SD Negeri Jenang

01 dan SD Negeri Jenang 05 Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap adalah sebagai berikut: a) Mengangkat tenaga wiyata bhakti atau tenaga honorer GTT/PTT, b) Menggalang dana sumbangan dari orang tua/wali murid, alumni dan rekanan sekolah, c) Mengajukan bantuan terkait dengan pengadaan atau rehabilitasi sarpras sekolah kepada Dinas terkait dan Pemerintah melalui APBD serta Dana Alokasi Khusus (DAK) dari APBN pusat, d) Melaksanakan kegiatan *coaching klinik* berupa pendampingan belajar dari rekan sejawat/teman guru yang lain dalam menguasai TIK berbasis internet secara intensif, mengadakan kegiatan *In House Training (IHT)* secara berkala yang dikombinasikan dengan kegiatan berbagi praktik baik pembelajaran dari sesama guru dan terkadang mendatangkan narasumber ahli dari luar, dan e) Membagi pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing personil sekolah sehingga beban pekerjaan tidak menumpuk hanya disalah satu guru atau tenaga kependidikan saja serta menyediakan waktu untuk menyelesaikan administrasi setelah selesai mengajar.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Agar implementasi kompetensi manajerial kepala sekolah lebih baik lagi maka perlu kerjasama diantara kepala sekolah, guru dan semua pemangku kepentingan yang terkait dengan pendidikan lebih dipererat kembali sehingga mampu meningkatkan profesionalitas guru menjadi lebih optimal.

2. Agar hambatan dalam mengimplementasikan kompetensi manajerial kepala sekolah dapat diatasi dengan baik maka perlu melibatkan peran pemerintah, dinas pendidikan serta semua *stakeholder* pendidikan dan semua lapisan masyarakat.
3. Agar upaya yang dilakukan dalam mengimplementasikan kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru lebih baik maka perlu dibuat analisis terhadap lingkungan internal dan eksternal sehingga upaya mengatasi hambatan tersebut semakin optimal.
4. Berhubung penelitian ini memiliki keterbatasan dan dirasakan oleh peneliti belum sempurna maka untuk kesempatan lain hendaknya dilakukan penelitian sejenis yang lebih mendalam dan lebih akurat dengan metode yang lebih baik lagi oleh peneliti lain.

5.2 Implikasi

Ketika kepala sekolah menjalankan kompetensi manajerialnya dengan baik mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan hal itu akan membawa dampak langsung terhadap dinamika kerja dan profesionalitas guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Kunandar (2007:122) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai manajer harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik, meliputi: (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) pengarahan/pengendalian; dan (4) pengawasan.

Berikut adalah beberapa implikasi penelitian yang terbagi ke dalam dua dimensi utama: implikasi teoritis, dan implikasi praktis.

1. Implikasi Teoritis

Memperkuat teori kompetensi manajerial kepala sekolah: Temuan penelitian ini mempertegas bahwa kompetensi manajerial kepala sekolah bukan sekadar fungsi administrasi, melainkan stimulus utama dalam meningkatkan profesionalitas guru di sekolah. Guru tidak bisa dipaksa profesional hanya dengan tuntutan tugas. Profesionalitas tumbuh subur ketika iklim kerja diatur secara sistematis oleh manajemen kepala sekolah yang suportif. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Mulyasa (2005:106) yang menyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal.

2. Implikasi Praktis

Untuk mempermudah melihat bagaimana kompetensi manajerial kepala sekolah berdampak langsung pada profesionalitas guru, berikut adalah pemetaannya:

a. Perencanaan & Pengorganisasian

Guru memiliki arah kerja yang jelas, pembagian tugas yang adil sesuai keahlian (*the right man on the right place*), serta silabus/RPP yang terencana matang.

b. Pelaksanaan & Penggerakan

Guru lebih termotivasi karena kepala sekolah aktif memfasilitasi pelatihan di KKG, *workshop* digital, IHT dan menyediakan sarana mengajar yang memadai.

c. Pengawasan & Evaluasi (Supervisi)

Guru mendapatkan umpan balik (*feedback*) yang objektif mengenai cara mengajar mereka, sehingga tahu bagian apa yang harus diperbaiki tanpa merasa dihakimi.

Berikut merupakan tindakan konkret yang dapat dilakukan dari implikasi implementasi kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalitas guru di sekolah:

a. Perencanaan dan Pelaksanaan Supervisi Akademik

- Implikasi: Kepala sekolah menyusun jadwal supervisi (kunjungan kelas) secara berkala dan objektif.
- Hasil untuk Guru: Guru mendapatkan umpan balik yang membangun terkait kelemahan dalam mengajar, sehingga mereka dapat memperbaiki metode penyampaian materi di kelas.

b. Pemberian Motivasi dan Penghargaan (*Reward*)

- Implikasi: Kepala sekolah memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi, misalnya guru teladan atau guru paling inovatif dalam menggunakan media pembelajaran.
- Hasil untuk Guru: Guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkarya serta meningkatkan kreativitas mengajarnya.

- c. **Fasilitasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)**
 - **Implikasi:** Kepala sekolah menginisiasi program KKG (Kelompok Kerja Guru) di tingkat gugus atau mengadakan pelatihan IHT (*In House Training*) sesuai kebutuhan rapor pendidikan.
 - **Hasil untuk Guru:** Guru memiliki wadah untuk terus mengasah keterampilan pedagogik (ilmu mengajar) dan penguasaan teknologi.
- d. **Pengelolaan Sumber Daya dan Sarana Prasarana**
 - **Implikasi:** Kepala sekolah memastikan ketersediaan buku, alat peraga, dan fasilitas penunjang seperti proyektor atau akses internet yang memadai.
 - **Hasil untuk Guru:** Guru dapat menerapkan model pembelajaran yang lebih bervariasi (misalnya: pembelajaran berbasis proyek) karena fasilitas pendukungnya tersedia.
- e. **Penciptaan Budaya dan Iklim Sekolah**
 - **Implikasi:** Kepala sekolah menerapkan disiplin yang adil, membangun komunikasi terbuka, dan menumbuhkan budaya kerja sama antar-guru.
 - **Hasil untuk Guru:** Guru merasa aman, nyaman, dan kolaboratif dalam bertukar ide atau memecahkan masalah pembelajaran bersama rekan sejawat.