

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Peran kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru adalah sesuatu hal krusial diperlukan perhatian kepala sekolah agar terwujudnya guru profesional. Kepala sekolah wajib mempunyai kemampuan agar dapat menerapkan fungsinya untuk mampu mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal agar tujuan tercapai secara praktis. kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja yaitu educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator pendidikan melalui cara memimpin, mengelola, membina, memotivasi, mengawasi, dan memfasilitasi guru dengan mengefektifkan potensi sumber daya sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan. Hal tersebut dapat diupayakan melalui pemaksimalan pada peningkatan kompetensi, melaksanakan supervisi berkelanjutan, mengadakan workshop, melakukan inovasi dan keunggulan, menciptakan budaya harmonis dan kondusif, pemberian reward atas hasil kerja guru. Dari hasil penelitian yang telah digambarkan sebelumnya, dapat diperoleh simpulan, bahwa baik Kepala Sekolah SMAN 2 Pare maupun guru SMAN Pare telah berupaya meningkatkan kinerja guru di sekolah, meliputi kedisiplinan dalam hal absensi, loyalitas, kreatifitas, serta tanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di sekolah.

B. Saran

Beberapa saran yang bisa peneliti kemukakan di sini adalah: 1. Kepala Sekolah, hendaknya menempatkan para guru dan karyawan sebagai mitra di sekolah, karena tanpa kesadaran dan keterlibatan guru dan karyawan untuk menjalankan program-program di sekolah, maka upaya untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan akan sulit tercapai sebagaimana-mestinya. Kepala sekolah juga hendaklah bersifat open atau terbuka atas masukan atau input dari para guru dan karyawan yang dinilai cukup bermanfaat bagi sekolah. 2. Kepala sekolah diharapkan terus-menerus memperbaiki leadership atau kemampuannya dalam memimpin di sekolah, sehingga para guru dan karyawan sebagai mitranya di sekolah dapat merasakan sendiri suasana yang kondusif di sekolah, sehingga hal-hal yang berat sekalipun, termasuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan, tidak akan sulit untuk dilaksanakan di sekolah. 3. Kepala Sekolah hendaknya menetapkan target-target tertentu sekolah kepada para guru dan karyawan, yang disesuaikan dengan keadaan dan kondisi guru dan karyawan yang bersangkutan, sehingga apabila bisa dicapai sebagaimana-mestinya, maka bisa diberikan reward atau penghargaan atas prestasi yang telah diraih kepada para guru dan karyawan yang berhasil mencapainya. Tapi, jika tidak berhasil, target tersebut bisa dikurangi atau dialihkan kepada guru dan karyawan yang lain, dengan harapan hal ini dapat menjadi salah satu pemicu kinerja guru dan karyawan di sekolah. 4. Kepala sekolah, para guru, karyawan, dan segenap warga sekolah perlu saling bekerja sama dan sama-sama bekerja demi kemajuan sekolah pada masa yang akan

datang. Komite sekolah, perlu ditingkatkan lagi, dan diajak, serta dilibatkan partisipasi dan sumbangsuhnya bagi sekolah, agar persoalan-persoalan yang dihadapi sekolah bisa lebih mudah untuk diatasi dan diselesaikan dengan baik.

5. Kepala sekolah perlu meninjau ulang pola remunerasi atau penggajian di sekolah yang diperoleh lewat dana Bantuan Operasional Sekolah dan sumber dana lain yang sah, khususnya kepada para guru dan karyawan yang non PNS, sehingga kesenjangan penghasilan dengan guru dan karyawan yang PNS bisa diperkecil koefisiennya, agar tidak lagi jadi penghambat upaya untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah. 6. Kepala sekolah perlu terus-menerus melakukan pembinaan kepada para guru dan karyawan, meningkatkan silaturahmi antarwarga sekolah, mengadakan kegiatan untuk peningkatan kadar keimanan para guru dan karyawan di sekolah, misalnya lewat pengajian rutin bulanan atau sejenisnya, sehingga akan muncul kesadaran akan tugas dan tanggung jawab dalam diri masing-masing guru dan karyawan di sekolah, yang – sejatinya- akan mempermudah upaya peningkatan kinerja guru dan karyawan di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almansur, *Metode Penelitian Kualitatif*, 90
- Lexy J. Moleong, Op.Cit. hlm. 330
- Andi Prastowo, *Metode penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm 231
- Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data* (Jakarta ra rajawali pers, 2012),85
- Rochajat Harun, *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Pelatihan*, (Bandung: Bandar Maju, 2007), hlm 72
- Haris Herdiansyah, *Metode Penelitian Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), hlm 144
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara,2014),78
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), Hal, 155
- Etta Mamang Sangadji, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Andi Offset,2010),171-173.
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm.94
- Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam prespektif Rancangan penelitian*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 22-24
- Supardi 2013, *kinerja guru*, PT Rajekgrafindo persada Jakarta, h.52-59
- Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007),
- Epa (2020), *kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah* Vol.3 No 2
- Lumban Gaol, N. T. 2017. Teori danimplementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213-219

Nasib Tua Lumban Gaol,(2018),*Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Volume: 5, No. 1, Januari-Juni 2018 Halaman: 66-73

Hosnan. *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bogor: Ghalia Indonesia

Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*. (2005)

Hermino, A. 2016. *Manajemen Kemarahan Siswa. Kajian Teoritis dan Praktis dalam Manajemen Pendidikan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar)