

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam perencanaan budaya organisasi sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 8 Kediri memiliki beberapa tahapan yaitu yang paling utama tercapainya visi, misi, dan tujuan sekolah dan program kerja sekolah yang saling berkaitan. Berjalannya faktor pembentuk budaya organisasi secara internal dan eksternal dengan membentuk Tim Penjamin Mutu Pendidikan Sekolah (TMPS) yang berfokus pada penjaminan mutu pendidikan. Sosialisasi dari kepala sekolah dengan mengadakan rapat koordinasi dengan seluruh guru mata pelajaran. Dalam perihal menganalisis hambatan yang terjadi pada perencanaan budaya organisasi sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu pada faktor internal terdapat pada individu guru sendiri yang memiliki *deadline* yang berbeda-beda sehingga terkadang berpengaruh terhadap kinerjanya, sedangkan faktor eksternalnya yakni lingkungan sekolah sendiri baik dari segi fasilitas sekolah itu sendiri. Pembentukan budaya organisasi sekolah dikatakan memenuhi target apabila sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah. SMA Negeri 8

Kediri telah menerapkan beberapa tahapan perencanaan dengan baik, runtut dan kontinyu.

2. Pelaksanaan Budaya Organisasi Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Pelaksanaan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 8 memiliki beberapa tahapan; tahapan awal yang berfokus pada potensi guru berpacu pada 4 kompetensi guru (kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesional) harus dipenuhi dan didalami arah potensi guru tersebut. Peran kepala sekolah dalam pelaksanaan budaya organisasi sekolah sangat penting. Proses pelaksanaannya sudah memenuhi syarat dan tupoksi berawal dari pusat sampai ke Kepala Sekolah lalu diamanahkan kepada bawahannya yakni dari wakil-wakilnya sampai guru, staf, dan karyawan. Iklim budaya organisasi sekolah cenderung baik karena tidak ada persaingan yang merugikan sesama guru, melainkan persaingan berupa bagaimana bentuk tanggungjawab sebagai seorang guru dalam mengajar, sesuai tidaknya dengan rencana pembelajarannya. Beberapa penerapan pelaksanaan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru selain kedisiplinan yaitu kecekatan kinerja. Selain guru, pegawai atau staf sekolah pun juga harus bisa bekerja cepat dan tepat sesuai tupoksinya. Dan maka dari itu SMA Negeri 8 telah melakukannya dengan baik

3. Evaluasi Budaya Organisasi Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam tahapan evaluasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru ada beberapa aspek yaitu yang pertama penilai kinerja guru. Para penilai kinerja guru adalah seorang senior guru yang bisa dibilang asesor. Setiap asesor bertanggungjawab atas 6 sampai 8 guru mata pelajaran, dimana laporan tersebut diserahkan kepada kepala sekolah dan untuk selanjutnya dinilai oleh pengawas sekolah. Jenis evaluasi kinerja guru ada 2 (dua) yaitu evaluasi formatif dan sumatif. Indikator keberhasilan mutu kinerja guru, dan hal yang diperlukan dalam evaluasi. SMA Negeri 8 telah menerapkan beberapa aspek yang disebutkan dengan runtut dan seksama. Cara mengukur keberhasilan mutu kinerja guru adalah berpatok pada 4 kompetensi dasar guru tadi. Guru di SMA Negeri 8 sudah memenuhi kriteria dalam kinerja guru berdasarkan standar kompetensi. Hal yang diperlukan dalam evaluasi yaitu dokumen supervise, buku PKG (Penilaian Kinerja Guru), dan dokumen pendukung berupa ulangan dan tugas harian siswa.

B. Saran

Setelah diadakan penelitian tentang manajemen budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 8 Kediri maka penulis menyarankan untuk hasil yang lebih baik yaitu:

1. Manajemen budaya organisasi di SMAN 8 Kediri sudah cukup baik, dan sesuai dengan hasil yang dicapai, cukup dipertahankan supaya budaya organisasi tetap berjalan sesuai keinginan sekolah dan tetap berpegang teguh terhadap aturan.

2. Dalam pelaksanaan budaya organisasi sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah baik walaupun terkadang tidak sesuai rencana namun tetap berjalan. Saran dari saya perlu dikaji ulang mengenai perencanaan dengan pelaksanaannya dengan mempertimbangkan kemungkinan terburuk akan terjadi, bisa dikatakan bagaimana cara menerapkan manajemen resiko.
3. Karena kondisi kepala sekolah yang baru masih berstatus Plt. Maka wakil kepala sekolah Bersama dewan guru dan karyawan bahu membahu membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang sudah berjalan.
4. Untuk setiap dewan guru tetap menjalankan kinerjanya dengan professional dan mempertahankan iklim kinerja di ruang guru dengan baik terhadap rekan kerja.