

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan kepemimpinan Kepala sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 11 Kota Jambi baik melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Maka penulis simpulkan:

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 11 Kota Jambi cukup baik namun belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan penjelasan di bawah ini:
  - a. Pembinaan kinerja guru, dalam pembinaan kinerja guru kepala sekolah telah melakukan pembinaan pengembangan profesi guru yaitu dengan mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan seminar, diklat, dan pelatihan hanya saja pelatihan yang diikuti guru-guru masih program dari pemerintah dan baru beberapa guru yang diikuti dalam bentuk pelatihan tersebut. Selain itu kepala sekolah juga membiasakan disiplin waktu kepada guru.
  - a. Pengawasan terhadap kinerja guru, dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja guru, kepala sekolah sudah melakukan observasi ke tiap-tiap kelas atau *controlling* melihat kondisi kelas. Kemudian untuk pengawasan saat kegiatan pembelajaran dikelas itu belum terlaksana secara maksimal. Dikarenakan untuk melakukan kunjungan kelas saat proses belajar berlangsung itu tidak rutin dilakukan dilakukan berdasarkan jadwal-jadwalnya.
  - b. Pemberian motivasi kepada guru, kepala sekolah juga sudah memberikan motivasi dengan cukup baik, motivasi diberikan secara pribadi maupun saat

rapat kepada guru-guru untuk memberikan semangat kepada para guru dan memberikan dorongan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya.

- c. Melakukan evaluasi terhadap kinerja guru, evaluasi kegiatan belajar dan kinerja guru dilakukan kepala sekolah setiap akhir tahun ajaran untuk mengetahui seberapa besar keberhasilan siswa dalam menerima pelajaran dan mengetahui apakah kinerja guru semakin baik dalam melaksanakan tugasnya.
  - d. Adapun mengenai indikator kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran, mengelola pelaksanaan dan mengevaluasi pembelajaran sudah dilaksanakan cukup baik oleh guru namun masih belum maksimal karena masih ada guru tidak membuat RPP, kemudian juga dalam pelaksanaannya masih terdapat guru yang belum menggunakan metode yang bervariasi, selanjutnya untuk evaluasi juga masih ada guru yang tidak memberikan penilaian dan menindak lanjuti hasil penilaian.
2. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 11 Kota Jambi. Adapun faktor pendukung yaitu dengan memberikan dukungan kepada setiap guru untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, terpenuhinya sarana dan prasarana yang lengkap disekolah, guru juga harus menggunakan metode yang bervariasi, serta adanya motivasi yang kuat dari kepala sekolah dan selalu memberikan penghargaan kepada setiap guru yang kinerjanya bagus. Adapun faktor penghambatnya yaitu kepala sekolah belum sepenuhnya mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan, diklat, atau seminar, guru yang belum beruntung untuk menjadi PNS yang masih berstatus honorer tentunya belum bisa secara

optimal untuk menjalankan kinerjanya, proyektor LCD yang masih kurang dan jaringan internet yang belum memadai, kurangnya kemampuan guru dalam mengelola kelas dan menciptakan iklim belajar yang kondusif dan menyenangkan, dan kurangnya kedisiplinan guru.

## 5.2 Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang telah dipaparkan, beberapa poin saran yang peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Kepala sekolah hendaknya lebih tegas dalam keputusan yang berkaitan dengan peraturan disekolah dan kepala sekolah juga harus lebih menegaskan kedisiplinan kepada seluruh warga sekolah serta hubungan yang harmonis dengan warga sekolah dan harus melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab agar dapat lebih mengoptimalkan dalam upaya peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 11 Kota Jambi, berikut saran untuk kepala sekolah dalam:
  - a. Pembinaan kinerja guru, kepala sekolah sebaiknya meneruskan kegiatan yang sudah dilakukan oleh kepala sekolah sebelumnya yaitu dengan mengadakan pelatihan, seminar, atau diklat yang diadakan di sekolah. Dengan harapan semakin banyaknya guru yang mendapatkan pelatihan maka semakin baik juga kinerja guru-guru yang ada di SMA Negeri 11 Kota Jambi
  - b. Pengawasan terhadap kinerja guru, Seharusnya kepala sekolah lebih sering melakukan kunjungan ke kelas-kelas agar kinerja guru tetap terpantau dengan baik, tidak hanya sekedar lewat-lewat didepan kelas atau melihat kondisi kelas dari luar

- c. Pemberian motivasi kepada guru, dalam memberikan motivasi kepala sekolah sudah cukup baik dengan cara berkomunikasi yang tidak menegangkan, sebaiknya kepala sekolah selalu konsisten dan adanya ketegasan lagi dalam memberikan motivasi agar guru lebih semangat dan disiplin.
  - d. Evaluasi terhadap kinerja guru, sebaiknya evaluasi dilakukan tidak hanya persemester tapi minimal 1 semester itu dilakukan 2 kali agar dapat lebih maksimal mengetahui bagaimana hasil pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru.
  - e. Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sebaiknya kepala sekolah juga lebih tanggap dalam menghadapi kendala-kendala dan permasalahan dalam kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan dan evaluasi pembelajaran dan harapannya kepala sekolah dapat melakukan program-program dengan konsisten guna kepentingan lembaga.
  - f. Untuk mengatasi faktor penghambat kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 11 Kota Jambi maka diharapkan kesatuan langkah dan kebersamaan tujuan semua komponen sekolah baik kepala sekolah, guru, siswa dan orang tua serta masyarakat sekitar untuk bersama-sama melakukan visi dan misi sekolah.
2. Kepada guru sebagai bagian dari satuan pendidikan agar lebih aktif dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya peran guru sebagai salah satu penentu keberhasilan suatu proses pembelajaran serta memperhatikan dan mentaati tata tertib disekolah.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperbanyak referensi yang mendukung topik penelitian yang diteliti, agar hasil dari penelitian dapat digunakan sebagai bahan perbandingan serta tambahan informasi, dan diharapkan juga penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut lagi.