

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis serta pembahasan hasil data wawancara dan observasi yang telah peneliti laksanakan di SLB Negeri 2 Kota Jambi bersama dengan 6 orang partisipan terkait peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru di SLB Negeri 2 Kota Jambi sudah berjalan cukup baik namun tetap diperlukan upaya-upaya yang inovatif dari kepala sekolah agar motivasi kerja dan kinerja guru semakin meningkat. Hal ini dapat terlihat dari beberapa poin dibawah ini:
 - a) Peranan Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru diantaranya adalah: (a) Kepala sekolah menanamkan nilai-nilai kesabaran dan keikhlasan, nilai inovatif dan kreatif pada guru terkait dalam pengajaran dikelas; (b) Kepala sekolah memberikan dukungan, nasehat dan arahan kepada guru; (c) Kepala sekolah menekankan pada ketekunan dan kedisiplinan yang dimulai dari hal kecil, yang apabila ini berjalan dengan baik maka motivasi kerja guru akan meningkat.
 - b) Peranan Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru ialah: a) Kepala sekolah rutin melaksanakan apel pagi di sekolah; b) Kepala sekolah berupaya meningkatkan dan juga menyediakan fasilitas sekolah yang masih kurang dalam rangka untuk menunjang dan mendorong agar kinerja guru menjadi lebih baik lagi; c) Kepala sekolah mengadakan serta mengikutsertakan guru-gurunya dalam kegiatan pelatihan ataupun workshop, dimana kegiatan ini dilakukan adalah dengan tujuan agar kompetensi guru semakin meningkat; d) Kepala sekolah melakukan supervisi dan monitoring ke kelas-kelas dalam rangka melakukan penilaian kinerja dan memberikan masukan-masukan atau umpan balik terkait peningkatan kinerja guru.

2. Kendala kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru adalah: (a) Kekurangan jumlah tenaga pendidik yang mengakibatkan guru menjadi lebih ekstra dalam bekerja sehingga sangat membutuhkan dorongan dan motivasi yang besar dari kepala sekolah; (b) Peralihan kurikulum dari kurikulum K13 menjadi kurikulum Merdeka, menyebabkan sebagian guru masih kesulitan untuk melakukan penyesuaian dengan kurikulum baru; (c) Masih terdapat guru yang datang terlambat; dan (d) Masih ditemukannya keterbatasan sarana prasarana dalam belajar yang dalam hal ini adalah buku paket sebagai bahan ajar yang diakibatkan perubahan kurikulum.
3. Solusi yang ditawarkan kepala sekolah dalam mengatasi kendala untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru adalah: a) Mengadakan pelatihan ataupun workshop bagi guru yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi guru; b) Berupaya meningkatkan kebutuhan sarana dan prasarana yang ada; c) Senantiasa memberikan motivasi dan arahan kepada para guru agar senantiasa meningkatkan kinerjanya ke arah yang lebih baik lagi; d) Adanya program guru piket yang merupakan alternatif solusi dalam mengatasi jumlah tenaga pendidik yang kurang memadai.; e) Kepala sekolah melaksanakan apel pagi secara rutin.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, beberapa poin saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Kendala kepala sekolah sebagai penanggung jawab agar dapat lebih mengoptimalkan dan tegas dalam memberi sanksi kepada guru yang motivasi dan kinerjanya masih rendah.
2. Kepada guru sebagai bagian dari Satuan Pendidikan agar lebih semangat dalam meningkatkan motivasi dan kinerjanya serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya kinerja guru yang baik. Sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kualitas dan mutu sekolah apabila motivasi kerja dan kinerja guru meningkat.
3. Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat membantu pihak sekolah dan kepala sekolah agar lebih meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara

optimal di sekolah dan sekolah bisa mendapatkan hasil yang baik dari peningkatan motivasi kerja dan kinerja dari semua guru tersebut.

4. Melalui penelitian ini, peneliti berharap kepada Universitas-Universitas di lingkungan Provinsi Jambi untuk dapat mengkaji lebih lanjut terkait pendirian program studi baru yang berkaitan dengan Pendidikan Luar Biasa (PLB) mengingat urgensinya program studi ini sebagai upaya untuk mengatasi kekurangan jumlah tenaga pendidik di SLB yang ada di Provinsi Jambi dengan menghadirkan program studi PLB sebagai wadah untuk menciptakan lulusan-lulusan yang dispesifikasikan menjadi guru di SLB.