

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis temuan penelitian, maka peneliti merumuskan beberapa kesimpulan bahwa:

1. Kompetensi supervisi manajerial pengawas dalam membina manajerial kepala SMKN di Kota Jambi kurang optimal dalam mendukung tugas pokok kepala sekolah karena supervisi minim sekali membahas segi manajerial, namun secara kuantitas hanya focus pada supervisi akademik. Pada segi supervisi akademik juga karena pengawas tidak linear pendidikannya dengan Faktor-faktor kinerja pengawas sekolah dalam membina manajerial kepala SMKN di Kota Jambi adalah pengalaman kerja/pendidikan akhir dan pelatihan yang masih kurang tepat sehingga pengawas sekolah lebih mengedepankan pendekatan instruktif dari pada supervisi dalam membina manajerial kepala SMKN. Kemudian disiplin yang masih rendah sehingga fungsi pengawasan dilakukan terkesan instan cukup via telpon seluler/HP.
2. Upaya mengatasi faktor penghambat pengawas dalam membina manajerial kepala SMKN di Kota Jambi adalah memperbaiki sistem pengalaman kerja dengan pelatihan dan memperbaiki sistem rekrutmen pengawas yang sesuai kebutuhan guru produktif SMK. Upaya bagi guru dengan mengembangkan diri melalui berbagai pelatihan, penataran dan konsultasi melalui forum guru produktif.

5.2 Implikasi

Pertama, Pengawas sekolah adalah jabatan profesional, oleh sebab itu jabatan pengawas sekolah harus melalui program pendidikan profesi pengawas sekolah. Guna mendapatkan pengawas profesional, diperlukan pendidikan profesi yang secara khusus menyiapkan mereka menjadi pengawas satuan pendidikan/sekolah. Pendidikan profesi pengawas dilaksanakan di LPTK Negeri atau yang ditunjuk oleh pemerintah dalam hal ini Depdiknas. Pendidikan profesi pengawas hanya diberlakukan pada calon-calon pengawas.

Guru SMKN di Kota Jambi Jambi dengan mengerjakan tugas-tugas profesional sesuai dengan prosedur kerja di sekolah. Kesungguhan guru bekerja dan berkomunikasi dengan berbagai pihak sebagai bentuk tanggung jawab seorang pemimpin. Guru senantiasa berusaha memberikan yang terbaik dan melakukan segala perubahan untuk menjadi lebih baik. Sehingga guru mampu mencapai prestasi yang diimpikan.

Pada level *psychological needs*, kebutuhan dasar guru telah terpenuhi dengan adanya kompensasi dari pemerintah yang diberikan secara rutin setiap bulan. Secara fisiologis, guru telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga ekonomi tidak menjadi sebuah penghambat atau permasalahan bagi guru untuk fokus dalam bekerja. Meski beban kerja ganda sebagai seorang tenaga pendidik dan sebagai guru, tugas pokok dan fungsi guru telah dikerjakan dengan maksimal.

Pada level *security needs*, guru telah mencapai tingkat keamanan baik secara fisik maupun non fisik. Secara fisik hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki oleh sekolah berada pada taraf yang layak

pakai dan dalam keadaan baik. Semua fasilitas telah memenuhi Standar Nasional pendidikan. Secara non fisik, guru memiliki kestabilan karir yang baik. Pekerjaan sebagai guru adalah sebuah jabatan yang ditunjuk oleh atasan dalam hal ini Dinas Pendidikan. Sebelum dipilih menjadi kepala SMKN di Kota Jambi Jambi, seorang guru telah berstatus sebagai pegawai negeri sipil. Ketika guru dipilih menjadi guru hal tersebut berarti peningkatan karir keprofesian. Rencana pensiun merupakan poin penting pada level *security needs* motivasi kerja guru. Sistem kerja yang tidak menjamin menjadi guru selamanya. Kepala SMKN di Kota Jambi Jambi telah memiliki jaminan pensiun di masa depan dalam hal finansial.

Pada level *belonging needs*, guru memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan seluruh warga sekolah. Pertemanan mendorong guru bekerja dengan semangat setiap hari di sekolah. Ikatan dengan rekan kerja merupakan dorongan dari luar yang menguatkan keinginan guru untuk terus bekerja demi sekolah. Keterikatan profesi guru dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diwujudkan dalam bentuk tim kerja pengembangan sekolah. Tim berkerja bersama dengan guru dalam pembentukan dokumen sekolah dan pelaksanaan program sekolah. Dalam proses bekerja terbangun sikap saling menghormati dan saling memperhatikan kebutuhan bersama. Perilaku persahabatan ditunjukkan oleh guru tidak hanya dengan rekan kerja di sekolah, sikap tersebut juga ditunjukkan kepada pengawas sekolah. Melalui kegiatan pembimbingan dan pelatihan yang diberikan pengawas sekolah membangun hubungan pertemanan yang produktif yakni menghasilkan dokumen kerja guru dalam bentuk Rencana Kerja guru.

Pada level *esteem needs*, kebutuhan guru di tingkat pengakuan. Pengakuan dapat berwujud berbagai hal, pengakuan verbal berbentuk kalimat-kalimat positif yang mendorong semangat kerja guru. Pengakuan dari pengawas sekolah sebagai atasan guru dan pengakuan dapat berasal dari guru dan tenaga kependidikan sebagai seorang bawahan dalam struktur organisasi. Jabatan sebagai seorang guru juga memberikan status sosial yang baik di lingkungan masyarakat.

Pada level *self actualiation*, guru telah memiliki kesadaran yang lahir dari dalam diri sendiri untuk melahirkan sebuah karya yang mendukung prestasi kerja. Kepala SMKN di Kota Jambi Jambi memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal dalam menjalankan tugas guru dan pengawasan di sekolah. Merujuk pada pendapat Maslow bahwa apabila semua kebutuhan pada setiap level piramida motivasi telah terpenuhi secara maksimal, maka guru akan termotivasi untuk mencapai kebutuhan aktualisasi diri. Guru akan melakukan inovasi dan pengembangan diri dalam pekerjaannya dan menyukai tantangan-tantangan baru dalam keprofesiaannya.

Kedua, Tanggung jawab kepala SMKN di Kota Jambi Jambi dijelaskan dalam lima kategori yaitu: pembinaan ketenagaan, pembinaan kesiswaan, pembinaan sistem pengajaran, pembinaan sarana pengajaran, dan pembinaan lingkungan pendidikan dan pengajaran. Kelima tanggung jawab tersebut merupakan bagian dari tugas guru. Kepala SMKN di Kota Jambi Jambi telah menciptakan inovasi yang mendukung lingkungan pembelajaran dan pemenuhan fasilitas yang melebihi target awal untuk mendukung kelancaran kerja semua warga sekolah. Dorongan guru yang belum optimal pada peningkatan jenjang

karir keprofesian sehingga guru belum dapat meningkatkan pangkat atau golongan kerja.

Kepala SMKN di Kota Jambi Jambi telah menghasilkan berbagai prestasi akademik bagi sekolah. Untuk keprofesian berkelanjutan pada jenjang karir guru belum mengalami peningkatan yang signifikan karena tidak mengalami penambahan pangkat dalam kurun waktu yang lama. Sedangkan tugas pengembangan kewirausahaan sebagai bagian dari beban kerja guru tidak dicapai oleh guru.

Ketiga, Program pengawasan serta program pembimbingan dan pelatihan profesional kepala SMKN di Kota Jambi Jambi secara rutin disusun pada awal tahun yakni bulan Januari, seiring dengan penyusunan pada SKP Perencanaan program pengawasan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan pengawasan, pembimbingan dan pelatihan yang komprehensif pada tahun sebelumnya.

5.3 Saran-Saran

Saran hasil penelitian komeptensi pengawas dalam membina manajerial kepala SMKN di Kota Jambi diajukan kepada:

1. Kepada pihak sekolah:
 - a. Perlunya sekolah mendokumentasikan seluruh kegiatan yang dilaksanakan sesuai program yang telah ditetapkan.
 - b. Perlunya peningkatan SDM tenaga Pendidik dalam membuat RPP dan Rancangan Penilaian sesuai dengan tahapan yang telah ditetapkan, pelaksanaan dan analisis hasil penilaian yang telah dilakukan.

- c. Perlunya sekolah melakukan Evaluasi Ketercapaian Program tahunan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk segera dilakukan perbaikan pada tahun-tahun berikutnya.
 - d. Perlunya dilakukan tindaklanjut setiap kegiatan yang telah dirancang sebelumnya untuk memperbaiki sistem yang telah terbentuk di sekolah.
 - e. Perlunya melakukan peningkatan kemampuan profesional pendidik dan tenaga kependidikan secara berkesinambungan dalam rangka memenuhi seluruh standar pendidikan, terutama pada standar yang masih memiliki banyak kekurangan dan kelemahan.
 - f. Perlu adanya upaya untuk melibatkan semua pihak yang terkait yang ada di satuan pendidikan dalam merencanakan dan melaksanakan standar pendidikan mulai dari peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan dan orang tua.
2. Kepada pihak Pengawas sekolah :
- a. Masih perlunya peningkatan kompetensi diri melalui pendidikan lanjutan agar bisa menjalankan tupoksi pengawas dalam pembinaan, pembimbingan, pemantauan, penilaian dan evaluasi yang lebih intensif dari pengawas pembina dalam memecahkan permasalahan yang diperlukan bagi kepala sekolah dan guru yang tujuannya adalah untuk memberi bantuan profesional dalam pelaksanaan tugas.
 - b. Perlunya peran pengawas dalam memfasilitasi dan mengantarkan kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan dalam menyelesaikan tugas dan

fungsinya sesuai dengan tupoksinya masing-masing dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran dan ketercapaian hasil belajar siswa.

3. Kepada pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jambi:
 - a. Menguatkan koordinasi kepada pihak sekolah dan pengawas dalam menyamakan pandangan dan langkah dalam pencapaian standar pendidikan.
 - b. Memfasilitasi kegiatan peningkatan mutu sekolah melalui kegiatan-kegiatan sosialisasi dan atau workshop terutama terkait Materi dan Deregulasi peraturan-peraturan, 4 pilar pendidikan (standar isi, SKL, standar proses, dan standar penilaian), sehingga seluruh informasi akan tersampaikan secara serentak dan cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2020) *Pengenalan Diri: Kompetensi Kepribadian Pengawas Pendidikan Menengah*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Anonim. (2020). *Undang-undang republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen*. Jakarta: Asa Mandiri, Cet.1.
- Anonim. (2020). *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Anonim. (2020). *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003* Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Anonim. (2010). *Paradigma pendidikan nasional abad 21*. Jakarta: Badan Standar Nasional Pendidikan.