

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan uraian pembahasan dan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya yang berfokus pada bagaimana kepala sekolah mengelola Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening, Gondang, Kabupaten Mojokerto, sebagai berikut:

1. Strategi Kepala Sekolah dalam Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening Kec.Gondang Kab. Mojokerto

Strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru bertujuan untuk membentuk tenaga pendidik yang memiliki komitmen tinggi terhadap visi dan misi sekolah. Dalam proses pengembangan sumber daya guru, pimpinan sekolah menerapkan berbagai pendekatan dan metode agar kualitas kinerja dapat terus ditingkatkan. Kepala sekolah secara berkala melakukan pemantauan, evaluasi, dan pembinaan kepada guru sebagai bentuk pengawasan terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan. Adapun strategi yang dijalankan untuk Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening meliputi:

- a) Penguatan budaya disiplin kerja,
- b) Penumbuhan sikap mental yang positif, serta
- c) Perencanaan berbasis data untuk pengembangan

profesionalisme guru.

2. Tantangan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto.

Sebagai seorang pemimpin lembaga pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat, memberikan

arahan dan supervisi yang efektif, serta meningkatkan semangat dan kapasitas tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas.

Namun dalam realitasnya, terdapat sejumlah tantangan yang harus dihadapi dalam proses Mendorong Kinerja Guru. Di SDN Bening, tantangan tersebut antara lain: a) Kurangnya disiplin kerja. b) Kurangnya partisipasi dari masyarakat.

3. Implikasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mendorong Kinerja Guru Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu mengarahkan lembaganya menuju pencapaian tujuan, tanggap terhadap perubahan, serta visioner dalam menghadapi tantangan global.

Dalam konteks Mendorong Kinerja Guru di SDN Bening, kepala sekolah berperan sebagai manajer dengan fungsi utama:

a) Merencanakan Kegiatan Mendorong Kinerja Guru. b)

Pengorganisaian Kegiatan Mendorong Kinerja Guru. c)

Pengarahan Kegiatan Mendorong Kinerja Guru. d)

Mengevaluasi Kegiatan Mendorong Kinerja Guru

B. Implikasi

1) Peningkatan Profesionalisme Guru

Dengan strategi kepala sekolah yang fokus pada disiplin, mental positif, dan perencanaan berbasis data, terjadi peningkatan profesionalisme guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran yang lebih efektif dan efisien. Hal ini memberikan dampak positif terhadap mutu proses belajar-mengajar di kelas.

2) Terciptanya Budaya Kerja yang Positif

Kepala sekolah berperan penting dalam membangun budaya kerja yang positif melalui pendekatan manajerial seperti pengorganisasian dan pengarahan. Guru menjadi lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian visi dan misi sekolah

3) Peningkatan Kinerja Sekolah Secara

Keseluruhan Kepemimpinan yang mampu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengevaluasi Mendorong Kinerja Guru secara sistematis akan membawa peningkatan kinerja sekolah secara menyeluruh, termasuk hasil belajar siswa dan kepuasan masyarakat terhadap

layanan pendidikan.

4) Penguatan Peran Kepala Sekolah sebagai Agen Perubahan

Kepala sekolah tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu mengidentifikasi masalah (seperti kurangnya disiplin dan partisipasi masyarakat), serta mencari solusi strategis yang berkelanjutan demi kemajuan sekolah.

5) Terciptanya Sistem Evaluasi yang Berkelanjutan

Dengan adanya evaluasi kinerja guru secara berkala, sekolah dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, serta memberikan tindak lanjut berupa pelatihan atau pembinaan yang tepat guna. Ini mendorong proses perbaikan yang terus-menerus.

6) Peningkatan Partisipasi Stakeholder Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah yang terbuka terhadap perubahan dan melibatkan masyarakat dalam kegiatan sekolah dapat meningkatkan partisipasi orang tua dan masyarakat dalam mendukung program-program peningkatan kinerja guru.

C. Saran

Mengacu pada temuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai bentuk kontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan, terutama dalam hal kinerja guru dan kepemimpinan kepala

sekolah. Adapun saran-sara tersebut sebagai berikut:

1. Untuk SDN Bening Gondang, Kabupaten Mojokerto

Diharapkan pihak sekolah dapat terus mengembangkan iklim kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru. Selain mempertahankan praktik-praktik positif yang telah berjalan, perlu adanya evaluasi berkala agar inovasi-inovasi baru dapat diterapkan secara tepat dan berkelanjutan.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Diharapkan mampu memperluas cakupan kajian tidak hanya pada kepemimpinan kepala sekolah, tetapi juga pada aspek manajerial lain seperti Pengaruh lingkungan eksternal terhadap perubahan kinerja, budaya organisasi, atau motivasi kerja guru. Hal ini agar penelitian mendatang bisa memberikan perspektif yang lebih komprehensif dan menghasilkan pemahaman yang lebih dalam.

3. Untuk Universitas KH Abdul Chalim

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan literatur dalam pengembangan penelitian bidang kepemimpinan dan manajemen pendidikan. Dengan menjadikannya sebagai referensi, mahasiswa dan akademisi diharapkan terdorong untuk melanjutkan dan memperluas penelitian ini ke arah yang lebih inovatif dan relevan dengan tantangan pendidikan masa kini.