

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh, berikut adalah kesimpulan utama terkait penguatan manajemen strategi kepala sekolah dalam menumbuhkan etos kerja di SMA Negeri 14 Tebo:

#### **1. Strategi Manajerial yang Diterapkan oleh Kepala Sekolah dalam Membangun Ethos Kerja di Lingkungan SMA Negeri 14 Tebo**

Kepala sekolah di SMA Negeri 14 Tebo menerapkan beberapa strategi manajerial untuk membangun dan memperkuat etos kerja guru di sekolah. Beberapa strategi yang telah diterapkan antara lain:

- **Pengelolaan Sumber Daya yang Efektif:** Kepala sekolah fokus pada alokasi sumber daya, seperti menyediakan fasilitas yang memadai, memberikan pelatihan dan pengembangan profesional untuk guru, serta memastikan adanya dukungan logistik yang memadai. Ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pengajaran dan kinerja guru.
- **Peningkatan Komunikasi dan Kolaborasi:** Kepala sekolah juga menerapkan pendekatan komunikasi yang terbuka dan transparan

dengan guru. Melalui pertemuan rutin, diskusi kelompok, serta keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab di kalangan guru terhadap tugas mereka.

- **Pemanfaatan Evaluasi Kinerja:** Proses evaluasi kinerja guru dilakukan secara objektif dengan memberikan umpan balik yang konstruktif. Kepala sekolah memastikan evaluasi tidak hanya berfokus pada kekurangan tetapi juga memberikan dorongan bagi guru untuk terus berkembang, yang pada gilirannya mendukung pengembangan etos kerja mereka.

## 2. Dampak Strategi Manajemen Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Etos Kerja di SMA Negeri 14 Tebo

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki **dampak positif dan signifikan** terhadap peningkatan etos kerja guru. Beberapa temuan kunci terkait pengaruh tersebut adalah sebagai berikut:

- **Motivasi dan Kedisiplinan Guru:** Pengelolaan sumber daya yang efektif dan kebijakan yang mendukung pengembangan profesional guru telah meningkatkan motivasi dan kedisiplinan guru. Guru merasa

dihargai dan didukung untuk terus meningkatkan kemampuan mereka dalam mengajar, yang memperkuat etos kerja mereka.

- **Rasa Tanggung Jawab yang Tinggi:** Kepala sekolah yang menerapkan strategi kolaboratif dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan memberikan ruang untuk kontribusi mereka, meningkatkan rasa tanggung jawab di kalangan guru. Ini berimbang pada etos kerja yang lebih tinggi, karena guru merasa memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah.
- **Peningkatan Kualitas Pengajaran:** Evaluasi yang konstruktif dan berkelanjutan mendorong guru untuk memperbaiki kinerja mereka. Proses umpan balik yang dilakukan oleh kepala sekolah secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran, yang merupakan cerminan dari etos kerja yang tinggi.
- **Kepuasan Kerja Guru:** Keterlibatan guru dalam keputusan strategis dan adanya perhatian terhadap kesejahteraan mereka menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan produktif. Ini berkontribusi pada peningkatan etos kerja, di mana guru merasa lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pengajaran mereka.

## B. Implikasi

### 1. Implikasi Teoritik

**a. Peningkatan Pemahaman Manajemen Strategi Pendidikan:** Penelitian ini memberikan kontribusi teoretik dalam pemahaman tentang bagaimana manajemen strategi kepala sekolah dapat mempengaruhi etos kerja guru. Secara teoretik, penelitian ini menegaskan pentingnya strategi manajerial dalam konteks pendidikan, khususnya dalam membangun etos kerja yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Hasil penelitian ini memperkuat teori-teori manajemen pendidikan yang menganggap bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kebijakan yang diterapkan memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

**b. Kontribusi pada Teori Kepemimpinan Pendidikan:** Implikasi teoretik lainnya adalah memberikan pemahaman lebih dalam tentang hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan peningkatan etos kerja guru. Dalam teori kepemimpinan pendidikan, kepala sekolah bukan hanya sebagai pengelola administrasi sekolah, tetapi sebagai penggerak utama dalam membangun budaya kerja yang produktif di sekolah. Penelitian ini memperkaya literatur mengenai peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pengajaran melalui strategi manajerial yang efektif.

**c. Pengembangan Teori Motivasi Kerja Guru:** Penelitian ini juga memberikan implikasi teoretik pada teori motivasi kerja guru. Dengan menunjukkan bahwa kebijakan yang diterapkan oleh kepala sekolah, seperti

evaluasi kinerja yang konstruktif, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, dan penyediaan fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan etos kerja guru, penelitian ini menambah pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru dalam konteks sekolah menengah

## 2. Implikasi Praktik

**a. Strategi Manajerial yang Lebih Terstruktur:** Berdasarkan temuan penelitian ini, kepala sekolah disarankan untuk mengembangkan strategi manajerial yang lebih terstruktur dalam membangun etos kerja guru. Praktik terbaik yang dapat diterapkan antara lain pengelolaan sumber daya yang lebih baik, peningkatan komunikasi antara kepala sekolah dan guru, serta penerapan evaluasi kinerja yang lebih objektif dan konstruktif. Kepala sekolah dapat lebih aktif memotivasi guru melalui pengakuan terhadap kinerja mereka dan pemberian peluang untuk pengembangan profesional lebih lanjut.



**b. Peningkatan Keterlibatan Guru dalam Pengambilan Keputusan:** Salah satu implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya meningkatkan keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan pendidikan. Dengan melibatkan guru dalam diskusi mengenai tujuan dan strategi pendidikan, kepala sekolah dapat menciptakan rasa kepemilikan yang lebih besar di kalangan guru, yang akan meningkatkan komitmen dan etos kerja mereka. Praktik ini dapat diterapkan dengan cara

melibatkan guru dalam rapat-rapat strategis atau melalui mekanisme feedback yang terstruktur.

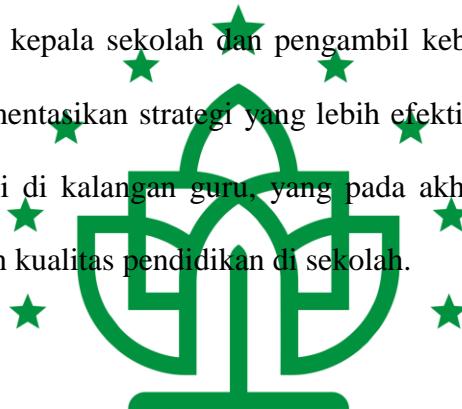
**c. Penciptaan Lingkungan Kerja yang Kondusif:** Penelitian ini mengimplikasikan bahwa kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan etos kerja guru. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, di mana guru merasa dihargai dan diberikan dukungan yang mereka butuhkan untuk berkembang. Praktik ini termasuk menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional, serta fasilitas yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran yang berkualitas.

**d. Pengembangan Kebijakan Evaluasi Kinerja yang Berkelanjutan:** Implikasi praktis lainnya adalah pentingnya pengembangan kebijakan evaluasi kinerja yang berkelanjutan dan berbasis umpan balik konstruktif. Kepala sekolah perlu menekankan pentingnya penilaian tidak hanya untuk melihat kekurangan, tetapi juga untuk mengidentifikasi kekuatan yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Kebijakan evaluasi yang objektif dan bermanfaat dapat meningkatkan etos kerja guru, karena guru merasa ada perhatian terhadap pengembangan mereka, bukan hanya penilaian semata.

**e. Fokus pada Peningkatan Motivasi dan Penghargaan:** Dari sisi praktis, kepala sekolah harus lebih fokus pada pemberian penghargaan atas

pencapaian guru yang menunjukkan etos kerja yang tinggi. Penghargaan ini bisa berupa pengakuan formal atau insentif yang dapat memotivasi guru untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, penguatan strategi manajerial kepala sekolah tidak hanya berfokus pada pengelolaan sumber daya, tetapi juga pada penciptaan budaya pengakuan yang positif bagi guru.

Penelitian ini memberikan implikasi baik dari sisi teori maupun praktik yang dapat membantu kepala sekolah dan pengambil kebijakan dalam merancang dan mengimplementasikan strategi yang lebih efektif untuk membangun etos kerja yang tinggi di kalangan guru, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.



### C. Saran

1. Untuk menjaga semangat guru, kepala sekolah harus terus mengembangkan program pelatihan dan penghargaan. Selain itu, melibatkan orang tua dalam mendukung nilai kerja yang lebih baik dan meningkatkan komunikasi antara semua pihak di sekolah sangat penting. Sangat disarankan agar pemerintah dan lembaga pendidikan lainnya memperhatikan dan mendukung pendekatan manajemen yang efisien untuk pengembangan sekolah.
2. Kepala sekolah disarankan untuk terus meningkatkan program pengembangan profesional dan penghargaan guru serta mempertahankan hubungan dan kerja

sama yang baik di antara staff sekolah. Diharapkan bahwa guru akan menggunakan pelatihan dan dukungan untuk meningkatkan kompetensi mereka dan metode pengajaran mereka. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, pengambil kebijakan pendidikan harus mengambil praktik manajemen yang efektif seperti SMA Negeri 14 Tebo. Sangat disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana strategi manajemen kepala sekolah mempengaruhi prestasi akademik siswa dalam jangka panjang.

