

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di tiga sekolah, yaitu SMAIT Harapan Umat, MAN 2 Karawang, dan SMAN 1 Telagasari, mengenai Strategi Peningkatan Budaya Kerja Guru dalam Mencapai Mutu Pendidikan di Sekolah, diperoleh kesimpulan yang menjelaskan bahwa budaya kerja yang diterapkan pada masing-masing sekolah yang diteliti menunjukkan perbedaan yang signifikan, yang dipengaruhi oleh kebijakan dan strategi yang diterapkan oleh setiap sekolah. Di SMAIT Harapan Umat, budaya kerja P.O.W.E.R yang mencakup nilai-nilai seperti Adaptip, Optimis, Ukhuwah, Sinergi, dan Religius dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru. Budaya kerja ini diprakarsai oleh kepala sekolah dan disahkan oleh yayasan dalam rapat kerja tahunan, yang bertujuan untuk meningkatkan semangat dan kinerja guru dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Budaya kerja pada MAN 2 Karawang mengacu pada 5 Nilai Budaya Kerja dari Kementerian Agama, yaitu Integritas, Profesionalisme, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan, yang diterapkan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja para guru dan tenaga kependidikan. Sementara itu, SMAN 1 Telagasari menekankan pentingnya komunikasi yang efektif, kolaborasi yang produktif, serta kedisiplinan dan profesionalisme guru dalam memperkuat budaya kerja di sekolah.

Meskipun terdapat perbedaan dalam pendekatan, ketiga sekolah ini memiliki kesamaan dalam mengacu pada Standar Nasional Pendidikan yang terdiri dari 8 standar yang mencakup berbagai aspek seperti isi, proses, penilaian, dan pengelolaan. Masing-masing sekolah mengimplementasikan kebijakan pendidikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan pemerintah, meskipun cara implementasinya disesuaikan dengan kondisi lokal masing-masing sekolah. Faktor yang memengaruhi budaya kerja di ketiga sekolah tersebut, antara lain kedisiplinan, pengembangan kompetensi, inisiatif guru, serta motivasi, terbukti menjadi aspek yang sangat mempengaruhi kualitas kinerja guru. Selain itu, tantangan yang

dihadapi dalam menerapkan budaya kerja juga cukup serupa, seperti permasalahan manajemen waktu, perubahan kebijakan, serta komitmen dan kedisiplinan guru yang menjadi hambatan dalam meningkatkan budaya kerja.

Strategi peningkatan budaya kerja yang diterapkan di ketiga sekolah juga bervariasi sesuai dengan kebutuhan dan situasi di masing-masing sekolah. Di SMAIT Harapan Umat, strategi yang digunakan antara lain evaluasi berkala, coaching personal, inovasi dan kolaborasi antar guru, serta pemberian motivasi. Di MAN 2 Karawang, strategi yang diterapkan mencakup peningkatan kompetensi guru, monitoring dan evaluasi secara rutin, serta pengembangan motivasi dan integritas dalam bekerja. Sementara itu, di SMAN 1 Telagasari, fokus utama terletak pada pengembangan kedisiplinan, peningkatan komunikasi, inovasi dalam pembelajaran, serta pengembangan SDM melalui evaluasi dan monitoring. Dengan demikian, meskipun terdapat perbedaan dalam pendekatan masing-masing sekolah, semua sekolah memiliki fokus yang sama dalam menciptakan budaya kerja yang produktif, berkolaborasi, dan inovatif untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan yang optimal. Semua strategi tersebut, meskipun bervariasi, menunjukkan bahwa setiap sekolah berusaha untuk mengembangkan budaya kerja yang mendukung kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah mereka.

Namun, terdapat temuan pada masing-masing sekolah bahwa budaya kerja yang diterapkan oleh pimpinan belum memiliki standar yang jelas yang tercantum dalam pedoman atau Standar Operasional Prosedur (SOP) kepegawaian. Oleh karena itu, diharapkan agar setiap sekolah dapat memasukkan budaya kerja tersebut dalam pedoman yang disahkan melalui Surat Keputusan (SK). Dengan demikian, implementasi budaya kerja dapat berjalan lebih maksimal dan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja para guru guna mencapai mutu pendidikan yang diharapkan.

5.2 Implikasi

Berdasarkan temuan dilapangan, diketahui implikasi dalam penelitian sebagai berikut:

1. Kedisiplinan guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sangat penting untuk menciptakan lingkungan kinerja yang produktif. Hal tersebut dapat mendorong warga sekolah untuk lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.
2. Evaluasi yang dilakukan secara berkala melalui supervisi dapat membantu sekolah dalam mengidentifikasi hal apa yang perlu ditingkatkan, sehingga kualitas pendidikan dapat terus diperbaiki dan tercapainya mutu pendidikan.
3. Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan workshop sangat diperlukan untuk meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, hingga pada gilirannya hal tersebut dapat berdampak positif terhadap proses pembelajaran.
4. Setiap guru terus melakukan inovasi dalam pembelajaran dengan menerapkan metode pembelajaran yang inovatif. Dengan dilakukannya hal tersebut, minat siswa dalam memperoleh pembelajaran dapat meningkat sehingga keterlibatan mereka dalam proses belajar dapat tercapai dengan baik.
5. Kolaborasi dilakukan dengan melaksanakan kerja sama antara sekolah, orang tua, dan masyarakat sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung perkembangan siswa.

Dengan memahami implikasi ini, diharapkan budaya kerja yang positif dapat ditingkatkan, sehingga berdampak baik terhadap kinerja dan mutu pendidikan di sekolah.

5.3 Rekomendasi

Penelitian ini merupakan studi komparatif yang berfokus pada gambaran budaya kerja dan mutu pendidikan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi, hambatan dan tantangan yang dihadapi, dan strategi yang diterapkan untuk meningkatkan budaya kerja dan mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi budaya kerja yang dijalankan oleh sekolah dalam upaya mencapai mutu pendidikan yang lebih baik. Dengan memahami berbagai aspek

tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antara budaya kerja dan mutu pendidikan di sekolah.

Pada kesempatan ini, peneliti memberikan rekomendasi sebagai bahan pertimbangan dimasa mendatang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, diantaranya;

1. Bagi sekolah (SMAIT Harapan Umat, MAN 2 Karawang dan SMAN 1 Telagasari).
 - a. Bagi SMAIT Harapan Umat yang berada di bawah naungan Yayasan, diharapkan agar budaya kerja yang telah dibangun dapat dituangkan dalam Surat Keputusan (SK) dan dijadikan pedoman Standar Operasional Prosedur (SOP) kepegawaian sebagai dasar dalam implementasinya. Budaya kerja dan Strategi yang diterapkan hendaknya dilakukan sosialisasi kepada seluruh warga sekolah dan memberikan pelatihan untuk memastikan pemahaman yang tepat.
 - b. Bagi MAN 2 Karawang yang bernaung di bawah Kementerian Agama, perlu dilakukan modifikasi terhadap budaya kerja yang mengacu pada 5 Nilai Budaya Kerja Kementrian Agama, agar lebih sesuai dengan situasi dan kondisi di sekolah. Diharapkan modifikasi dari budaya kerja dan strategi peningkatan budaya kerja tersebut dapat dituangkan dalam bentuk pedoman/SOP dan disahkan dalam Surat Keputusan untuk memberikan dasar yang kuat dalam implementasinya.
 - c. Bagi SMAN 1 Telagasari, budaya kerja merupakan elemen penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, budaya kerja dapat disusun berdasarkan kebijakan yang diperoleh dari Kementerian Pendidikan (Budaya Kerja Direktorat PSMA) yang kemudian dilakukan modifikasi menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang terjadi di sekolah. Selain itu, budaya kerja yang telah dibuat hendaknya dibuatkan pedoman/SOP dan

- disahkan dalam Surat Keputusan (SK) agar sekolah memiliki dasar yang kuat dalam pengimplementasiannya.
- d. Monitoring dan evaluasi secara berkala perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa penilaian terhadap pengembangan kompetensi menjadi lebih akurat. Hal ini akan memungkinkan identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang tepat, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dan tenaga kependidikan di sekolah.
2. Bagi peneliti selanjutnya:
- a. Pengembangan penelitian mengenai evaluasi implementasi strategi budaya kerja perlu dilakukan untuk mengetahui efektivitas implementasi strategi tersebut di sekolah. Melalui evaluasi yang komprehensif, pihak sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari strategi yang diterapkan, serta merumuskan langkah-langkah perbaikan apa saja yang diperlukan untuk meningkatkan budaya kerja dan mutu pendidikan.
 - b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan studi dengan skala yang lebih besar dan melibatkan lebih banyak lokasi penelitian. Hal ini akan memungkinkan perbandingan yang lebih komprehensif dan hasil yang lebih representatif.
 - c. Mendorong peneliti untuk melakukan studi kasus di berbagai jenjang pendidikan, dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi, untuk memahami bagaimana budaya kerja dan mutu pendidikan bervariasi di setiap jenjang.