

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan pada bab sebelumnya, penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Berbasis Nilai Kepala Raudhatul Athfal dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal di Kota Bandung“ dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Kinerja guru Raudhatul Athfal ( RA ) di Kota Bandung secara umum berada pada katagori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa guru RA di Kota Bandung telah melaksanakan tugasnya baik sebagai pengajar, pembimbing dan administrator dengan sebaik-baiknya. Sedangkan kinerja guru RA jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan , hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru sarjana lebih baik dari kinerja guru yang belum sarjana, walaupun keduanya berada pada katagori tinggi. Sedangkan jika dilihat dari status sertifikasi, kinerja guru tersertifikasi hampir sama dengan kinerja guru belum tersertifikasi, kinerja guru belum tersertifikasi tampak sedikit lebih baik, walaupun keduanya berada pada katagori tinggi. Untuk kinerja berdasarkan masa kerja disimpulkan bahwa kinerja guru RA yang masa kerja 0-5 tahun lebih baik dari kinerja guru RA dengan masa kerja lebih dari lima tahun, walaupun berada pada katagori tinggi.
2. kepemimpinan berbasis nilai kepala RA Kota Bandung berada pada katagori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala RA menurut pendapat guru sudah berperilaku baik dalam kehidupan sehari-hari .
3. Kompensasi guru RA berada pada katagori layak. Hal ini berarti kompensasi yang didapat guru RA hampir sesuai harapan guru RA terutama kompensasi yang sifatnya non financial.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan pada katagori kuat antara kepemimpinan berbasis nilai kepala RA terhadap kinerja guru RA di Kota Bandung.

Hernawati, 2014

*Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Kepala Raudhatul Athfaldan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal Kota Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

5. Terdapat pengaruh yang signifikan pada katagori kuat antara kompensasi guru terhadap kinerja guru RA di Kota Bandung.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan pada katagori kuat secara bersama-sama antara kepemimpinan berbasis nilai kepala RA dan kompensasi guru terhadap kinerja guru RA di Kota Bandung.

## **B. Rekomendasi**

Pada dasarnya kinerja guru RA (Raudatul Athfal) sudah baik, berada pada katagori tinggi . Sehingga ada beberapa hal yang masih harus dibenahi supaya katagorinya bisa meningkat menjadi katagori sangat tinggi. Adapun saran yang ingin diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pada aspek kepemimpinan berbasis nilai dalam sub variabel nilai-nilai personal yang salah satu indikatornya adalah bersikap baik terhadap hasil kerja guru atau staf yang lainnya, persepsi guru masih rendah dalam hal ini sehingga kepala RA hendaknya berusaha untuk lebih menghargai hasil orang lain, missal dengan memberi pujian, mengucapkan selamat, dsb. Selanjutnya keselarasan dan kepatuhan kepala RA terhadap aturan yang diberlakukan di lingkungan RA masih harus ditingkatkan. Artinya kepala RA harus memberi contoh langsung dalam melaksanakan aturan yang diberlakukan untuk semua warga sekolah/ RA yang bersangkutan sehingga tercipta keselarasan antara aturan dan pelaksanaan dalam mematuhi. Selain itu dalam sub variabel komitmen dengan indikator mengembangkan nilai-nilai di lingkungan sekolah, masih ada nilai terkecil yang harus ditingkatkan, yaitu dalam hal menegakkan disiplin dengan memberi sanksi kepada warga sekolah yang melanggar aturan, baik itu guru, siswa maupun orang tua siswa. Saran untuk kepala RA hendaknya senantiasa berusaha menyelaraskan antara perilaku dan tanggungjawabnya sebagai kepala sekolah.

Hernawati, 2014

*Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Kepala Raudhatul Athfaldan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal Kota Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Pada aspek kompensasi guru dalam sub variabel kompensasi financial, masih ada nilai terendah yaitu pemberian kompensasi untuk kelebihan jam mengajar dan dana bantuan untuk biaya pendidikan serta kenaikan gaji berkala. Hendaknya hal tersebut bisa lebih diperhatikan agar kepuasan guru terhadap kompensasi financial dapat lebih meningkat. Sedangkan untuk sub variabel kompensasi non financial, ada beberapa yang belum sesuai dengan harapan guru, seperti penghargaan untuk guru berprestasi, fasilitas rumah dinas, atau tunjangan untuk membantu mendapatkan tempat tinggal yang layak. Menyikapi hal tersebut, hendaknya kepala sekolah memberikan gaji berkala, misal dengan berbasis prestasi, sehingga guru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Pada aspek Kinerja Guru, tampak sub variabel kinerja guru dalam menyelesaikan tugas administrasi masih menempati nilai yang rendah dalam hal keprofesionalan guru, salah satunya masih banyak guru yang jarang bahkan belum pernah membuat PTK. Untuk menyikapi hal ini penulis merekomendasikan agar kepala RA membuat program yang mewajibkan semua guru membuat PTK secara bergiliran dengan disertai fasilitas dan kesempatan yang memadai. Sedangkan dalam indikator komunikasi, masih ada aspek yang nilainya rendah, salah satunya, yaitu jarang guru yang melakukan kunjungan rumah, padahal kegiatan tersebut merupakan salah satu cara yang efektif untuk membina komunikasi antara pihak sekolah dengan siswa, terutama bagi siswa mengalami masalah di sekolah.
4. Pengaruh kepemimpinan kepala RA sudah baik, tugas kepala RA selanjutnya adalah mempertahankannya dengan cara terus berusaha menjadi suritauladan bagi semua warga sekolah, dan senantiasa menjalin komunikasi dengan baik terhadap semua unsur yang terlibat dalam kegiatan di sekolah. Untuk hal ini penulis merekomendasikan agar kepala RA bersikap lebih peka terhadap kebutuhan psikologis guru, misalnya

dengan memberi pujian kepada guru yang sudah berkinerja baik, mengucapkan selamat dan terimakasih kepada guru yang berprestasi, sehingga guru pun merasa dihargai dan dibutuhkan keberadaannya, dan kalau memungkinkan mengadakan pertemuan rutin, misal dengan berkunjung ke rumah guru, agar terjalin komunikasi yang baik dan kepala RA menjadi lebih memahami kondisi guru di rumahnya.

5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru sudah baik, tinggal meningkatkan aspek-aspek yang belum sesuai dengan harapan guru, seperti penghargaan terhadap guru yang berprestasi. Penulis merekomendasikan agar kepala RA memberikan penghargaan kepada guru dalam bentuk lain, selain dalam bentuk uang, misalnya dengan memberi ucapan selamat dan terimakasih atas prestasi yang sudah dicapai guru yang bersangkutan, dan menjadikan hal tersebut motivasi bagi guru yang lain untuk terus maju.
6. Pengaruh aspek kepemimpinan berbasis nilai dan kompensasi sudah baik terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut berperan penting untuk peningkatan kinerja guru, oleh karena itu kepala RA harus terus menjaga perilaku kepemimpinan berbasis nilainya dan senantiasa memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada guru baik secara financial maupun non financial. Peningkatan kinerja guru tidak hanya dicapai dengan kompensasi yang baik serta kepemimpinan berbasis nilai yang tinggi, melainkan juga harus ditingkatkan melalui pemberian dorongan/ motivasi agar guru sadar dan faham akan perannya sebagai guru merupakan sebuah profesi, dan tentunya guru RA harus memiliki pengetahuan, wawasan dan keterampilan sehingga mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Salah satu yang bisa dilakukan dengan mengadakan pelatihan berjenjang, diawali dengan kepala RA, selanjutnya kepala RA melatih/ membimbing guru, seperti tentang PTK (Penelitian Tindakan

Kelas ), jika sudah dilakukan buatlah program yang mewajibkan guru melakukan PTK secara bergiliran.

Untuk meningkatkan kinerja guru dalam hal menyelesaikan tugas administrasi, penulis merekomendasikan kepada kepala RA agar kepala RA memeriksa tugas administrasi guru secara rutin dan membimbingnya agar guru bisa melaksanakannya dengan lebih baik dari waktu ke waktu.

7. Bagi penenliti selanjutnya, hendaknya dapat melakukan penelitian terhadap faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru dengan menggunakan pendekatan kualitatif agar dapat mengetahui kinerja guru yang sebenarnya.